

ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

На правах рукопису

Казьмерчук Анастасія Вікторівна

УДК 378.1:379.85

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ В ПОЗААУДИТОРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

**Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук**

Науковий керівник:
доктор педагогічних наук,
професор
Вітвицька Світлана Сергіївна

Житомир – 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ В ТЕОРІЇ І ПРАКТИЦІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	12
1.1. Аналіз понятійно-термінологічної системи дослідження.....	12
1.2. Роль, функції та напрями позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів туризму.....	31
1.3. Наукові підходи до проблеми формування професійної культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.....	45
Висновки до розділу 1.....	65
РОЗДІЛ 2. МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ В ПОЗААУДИТОРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....	67
2.1. Структура професійної культури майбутніх менеджерів туризму.....	67
2.2. Структурна модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.....	81
2.3. Критерії та показники сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.....	100
Висновки до розділу 2.....	115
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ В ПОЗААУДИТОРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....	117
3.1. Програма експериментального дослідження формування професійної	

культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу та стан її сформованості у майбутніх менеджерів туризму.....	117
3.2. Технологія формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.....	140
3.3. Динаміка сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму.....	157
Висновки до розділу 3.....	172
ВИСНОВКИ.....	175
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	178
ДОДАТКИ.....	206

ВСТУП

Актуальність дослідження. Розвиток України як незалежної держави у процесі входження до Європейської спільноти, зростання внутрішнього та міжнародного туризму зумовлюють потребу в нагальній модернізації туристичної сфери, що узгоджено з міжнародними стандартами і відображається на нормативному рівні в законах України „Про туризм” (1995 р.), „Про курорти” (2000 р.), у Конвенції Державної цільової програми розвитку туризму та курортів на період до 2022 р. (2013 р.). На сьогодні туристична сфера є перспективною з огляду на економічне зростання країни та її духовне збагачення, підвищення культурного рівня нації. Зазначене висуває нові завдання перед системою вищої освіти, що передбачає радикальне оновлення способів підготовки високопрофесійних кадрів для сфери туризму. У законах України „Про вищу освіту” (2014 р.), „Про професійний розвиток працівників” (2012 р.), державних документах (Конституція України (1996 р.), „Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті” (2001 р.), Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013 р.) з поміж основних завдань визначено такі, як розвиток особистості – найвищої цінності суспільства, забезпечення виробництва та сфери послуг кваліфікованими працівниками, створення умов для індивідуального розвитку та творчої самореалізації кожного громадянина України.

Сучасна педагогічна теорія і практика свідчить, що одним із провідних чинників економічного успіху є професійна підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах, рівень освіти яких має забезпечити ринок праці кваліфікованими, конкурентоздатними фахівцями. Це актуалізує проблему формування професійної культури майбутніх менеджерів і вимагає вдосконалення процесу їх професійної підготовки, що передбачає, зокрема, використання потенціалу позааудиторної діяльності вищого навчального закладу.

Аналіз джерельної бази свідчить, що проблему культури розглядають українські і зарубіжні вчені (В. Андрущенко, Г. Васянович, І. Ісаєв, Н. Крилов

та ін.). Форми і методи розвитку професійних умінь розглядаються в роботах С. Гончаренка, О. Дубасенюк, Н. Ничкало, О. Пехоти. Дослідженням у сфері освіти й управління присвячені наукові доробки В. Кременя, Ю. Красовського, Д. Петросяна, Ю. Пярніца, Г. Щокіна. Проблема формування професійної культури відображається у працях С. Анеліної, С. Вітвицької, В. Гриньової, В. Мазіна, І. Михайліченка, І. Радомського тощо.

Можливості використання позааудиторної діяльності у становленні висококваліфікованого спеціаліста знайшли своє відображення у наукових дослідженнях А. Алексюка, М. Байнової, К. Байші, Л. Бобко, В. Коваленко, Т. Ковальчука, О. Ковальчук, Л. Кондрашової, Л. Онучак, І. Сулим-Карлір, О. Чижа та ін.

Теоретичні питання й шляхи вдосконалення туристичної освіти висвітлено в працях таких науковців, як А. Віндюк, М. Мальська, М. Морозова, В. Обозний, Л. Сакун, Т. Сокол, В. Федорченко, О. Хорунжак, В. Худо, Н. Хуснулліної, Г. Цехмістрової, Н. Чучко, Г. Щука та ін.

Аналіз наукових праць засвідчив, що актуальність проблеми формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму зумовлена необхідністю подолання низки протиріч:

- між потребою суспільства у висококваліфікованих кадрах туристичної сфери та недостатньою теоретичною та методичною розробкою проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців туристичної сфери у позааудиторній діяльності;

- між наявними інноваційними технологіями, у процесі яких розвивається професійна культура, і недостатнім рівнем їх упровадження в освітній процес вищих навчальних закладів;

- між необхідністю формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності та відсутністю розроблених програм, методик і рекомендацій у визначеному напрямі.

Отже, актуальність та недостатня теоретико-методична обґрунтованість проблеми обумовили вибір теми дисертаційної роботи: **„Формування**

професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу”.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дослідження виконане відповідно до теми науково-дослідної роботи кафедри педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка „Професійна підготовка майбутніх фахівців в умовах ступеневої освіти” (державний реєстраційний номер 0110U002274). Тема дисертаційної роботи затверджена на засіданні вченої ради Житомирського державного університету імені Івана Франка (протокол № 5 від 27. 11. 2009 р.) та узгоджена в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 1 від 23. 02. 2010 р.).

Мета дослідження полягає в науковому обґрунтуванні та експериментальній перевірці моделі й технології формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

Досягнення поставленої мети передбачає реалізацію таких **завдань**:

1. Проаналізувати понятійно-термінологічну систему дослідження.
2. Визначити структурні компоненти професійної культури менеджера туризму та критерії і показники її сформованості.
3. Теоретично обґрунтувати модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.
4. Розробити та впровадити авторську технологію формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в окресленому напрямі.
5. Підготувати методичні рекомендації для викладачів та студентів вищих навчальних закладів з визначеної проблеми.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх менеджерів туризму у вищих навчальних закладах.

Предмет дослідження – модель та технологія формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній навчально-виховній

діяльності вищого навчального закладу.

Теоретико-методологічну основу дослідження складають:

- теоретико-методологічні засади філософії сучасної освіти (А. Андрєєв, В. Андрущенко, Є. Бережнова, С. Гончаренко, І. Зязюн, А. Конєверський, П. Саух та ін.);
- педагогічні та психологічні аспекти професійної підготовки майбутнього фахівця (О. Антонова, І. Бех, С. Вітвицька, О. Дубасенюк, І. Зимня, Г. Костюк, В. Крижко, Н. Кузьміна, А. Маркова, В. Моляко та ін.);
- психологічні теорії професійного розвитку (Е. Берн, Д. Сьюпер, Дж. Голланд, Е. Еріксон, Е. Гінзберг та ін.);
- концептуальні ідеї формування професійної культури (О. Барабанщиков, Є. Бондаревська, В. Буряк, О. Гармаш, С. Єлканов, І. Ісаєв, О. Киричук, Н. Ничкало, В. Паламарчук, В. Радул, А. Растригіна, О. Рудницька, О. Савченко, С. Сисоєва, М. Шкіль та ін.);
- теоретичні положення професійної підготовки майбутніх фахівців з туризму (Д. Бейкер, І. Зорін, В. Квартальнов, О. Любіцева, Л. Лук'янова, В. Обозний, Н. Опанащук, М. Мальська, Н. Фоменко, В. Федорченко, Г. Цехмістрова, Л. Хазова та ін.);
- теорії становлення та розвитку позааудиторної роботи у вітчизняній та зарубіжній практиці (Л. Белікова, Т. Глотова, В. Демчук, Л. Кондрашова, Є. Нікітіна, Л. Новикова, Г. Овчаренко, С. Савченко, М. Соловей, Н. Сребна, В. Чупрасова та ін.);
- теоретико-методологічні засади використання виховних та навчальних можливостей позааудиторної роботи (Р. Абдулов, М. Іванова, Л. Петриченко, О. Резніченко, С. Шищенко, Г. Ясякевич та ін.);
- теоретичні аспекти організації дозвілєвої діяльності студентів (В. Бочелюк, В. Коваленко, В. Коваль та ін.).

Для вирішення поставлених завдань використані відповідні **методи дослідження**, а саме:

- *теоретичні* – аналіз філософської, педагогічної, психологічної,

методичної і предметної літератури з теми дослідження; аналіз державних стандартів, програм, проектів, навчальних посібників з метою визначення структури і змісту підготовки спеціалістів у позааудиторній діяльності вищого навчального закладу; класифікація, аналогія, порівняння, систематизація для побудови моделі формування професійної культури майбутнього менеджера; синтез емпіричного матеріалу; узагальнення передового педагогічного досвіду організації позааудиторної роботи у вищому навчальному закладі;

- *емпіричні* – анкетування, бесіди зі студентами, учителями, управлінцями з ціллю визначення компонентів професійної культури менеджера; спостереження за перебігом навчально-виховного процесу, діяльністю студентів; тестування; ранжування, що передбачало розподіл студентів за рівнями сформованості професійної культури; метод експертних оцінок; моделювання елементів навчально-виховного процесу; педагогічний експеримент (констатувальний та формувальний етапи) – перевірка ефективності технології формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу;

- *статистичні* – методи вимірювання та математичної обробки експериментальних даних, отриманих у результаті дослідження; їх системний та якісний аналіз; графічна інтерпретація; опис та вербальна фіксація дослідницького матеріалу та отриманих результатів.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальну роботу виконано на базі Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій, Львівського національного університету імені Івана Франка, Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету, Академії праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ). Усього дослідженням охоплено 476 осіб (374 студентів, 102 викладачі – фахівці сфери туризму), 206 студентів брали участь у формуальному етапі експерименту.

Дослідження проводилось впродовж 2010–2016 років і охоплювало три етапи науково-педагогічного пошуку.

На першому етапі дослідження (2010–2012 рр.) – *теоретико-діагностичному* – здійснено теоретичне вивчення стану розробленості проблеми; визначено об'єкт, предмет, мету, завдання та складено програму дослідження; проаналізовано стан її дослідження у філософській, історичній, психолого-педагогічній літературі, а також навчальні плани, програми, підручники та навчальні посібники; розроблено програму констатувального та формувального етапів експериментального дослідження.

На другому етапі (2012–2014 рр.) – *аналітико-пошуковому* – з'ясовано сучасний стан формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, оцінено його результативність; розроблено авторську структурну модель та технологію формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму; визначено сутність, структуру, критерії, показники та рівні сформованості професійної культури; проведено констатувальний етап експериментального дослідження.

На третьому (*експериментально-узагальнюючому*) етапі (2014–2016 рр.) проведено експериментальну перевірку технології формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу; розроблено дидактичні матеріали; здійснено порівняльний аналіз початкових, проміжних та прикінцевих результатів дослідження, виявлено ефективність запропонованої технології; систематизовано результати формувального етапу експерименту, завершено оформлення дисертаційної роботи в цілому.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що *вперше* обґрунтовано особливості формування професійної культури в позааудиторній діяльності (створення системи позааудиторної діяльності, спрямованої на формування структурних компонентів професійної культури майбутніх менеджерів туризму, розроблення змістового та організаційно-методичного забезпечення, залучення до практичної діяльності); визначено сутність, структуру, критерії, показники та рівні сформованості професійної культури; розроблено технологію формування

професійної культури майбутніх менеджерів туризму, що складається з організаційного, цільового, змістового, діяльнісного та результативного етапів; створено програму факультативного курсу і методичні рекомендації „Професійна культура майбутнього менеджера туризму”, що можуть бути використані для вдосконалення змісту та методики туристичної підготовки фахівців з метою реалізації їх потенціалу у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів туризму;

удосконалено зміст, форми і методи позааудиторної діяльності щодо формування професійної культури майбутнього менеджера туризму; уточнено поняття професійна культура майбутнього менеджера туризму, теоретично обґрунтовано та розроблено структурну модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, яка включає взаємопов’язані складові: цільову, змістову, технологічну та результативну;

подальшого розвитку набули зміст, форми, методи та засоби формування професійної культури.

Практичне значення дисертаційної роботи забезпечується: апробацією програми дослідження формування професійної культури майбутнього менеджера туризму; розробкою, апробацією та методичним забезпеченням технології формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу; розробкою факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму”, який може бути використаний для підвищення ефективності формування професійної культури майбутніх фахівців сфери туризму в процесі позааудиторної діяльності вищого навчального закладу.

Упровадження результатів дослідження здійснено у навчальний процес Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій (довідка про впровадження № 1/02 від 01. 02. 2016 р.), Львівського національного університету імені Івана Франка (довідка про впровадження № 2703-Н від 14. 06. 2016 р.), Вінницького торговельно-економічного інституту Київського

національного торговельно-економічного університету (довідка про впровадження № 01.01-42/871 від 22. 06. 2016 р.), Академії праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ) (довідка № 1 від 09. 02. 2016 р.).

Апробація результатів дослідження здійснювалася на науково-практичних конференціях, зокрема, *міжнародних*: „Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні” (Житомир, 2009), „Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи” (Житомир, 2010), „Культурно-історична спадщина Польщі та України як чинник розвитку полікультурної освіти” (Хмельницький, 2011), „Педагогіка і психологія: наука, освіта, інновації” (Одеса, 2011), „Інновації в освіті” (Київ, 2012), „Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи” (Житомир, 2012), „Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі” (Житомир, 2013), „Педагогіка: традиції та інновації” (Херсон, 2015); *всеукраїнських*: „Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном” (Житомир, 2014); *міжрегіональних*: „Сучасні тенденції розвитку менеджменту” (Запоріжжя, 2010), а також на науково-методологічних семінарах кафедри педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка та Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій (2010 – 2016 рр.).

Публікації. Основні положення та результати дослідження відображено у 24 публікаціях автора (з них 7 статей – у провідних наукових фахових виданнях України, 1 – у зарубіжному науковому періодичному виданні, 16 статей – в інших виданнях та збірниках матеріалів конференцій).

Структура та обсяг дисертації відповідає логіці наукового дослідження і складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Текст роботи ілюстрований 25 таблицями та 13 рисунками. Загальний обсяг роботи – 296 сторінок, основний зміст дисертації займає 177 сторінок. До списку використаних джерел включено 278 найменувань, з яких 8 – іноземними мовами.

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ В ТЕОРІЇ І ПРАКТИЦІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

1.1. Аналіз понятійно-термінологічної системи дослідження

Мета та завдання дослідження зумовлюють необхідність проаналізувати базові поняття та категорії і визначити термінологічну систему дослідження.

Завдання нашого дослідження обумовили необхідність проаналізувати основні базові поняття: “культура”, “професійна культура”, “професійна культура менеджера”, “професійна культура менеджера туризму”, “формування професійної культури”, “позааудиторна діяльність”.

Для визначення змісту і структури понять “культура” та “професійна культура” необхідно визначити місце професійної культури в системі загальної культури; взаємозв’язок культури і цивілізації; багатовимірність структури професійної культури її функції в розвитку індустрії туризму.

Поняття “культура” означає універсальне відношення людини до світу, через яке людина створює світ і саму себе. Кожна культура це спосіб творчої самореалізації людини, а також є формою, засобом матеріального і духовного життя.

В педагогічному дослідженні культурологічного феномену ми обмежимося однією зі складових, враховуючи те, що неможливо охопити культуру в усіх її проявах і подробицях, але намагатимемося проаналізувати способи її реалізації, звертаючись до певних деталей і форм її втілення.

Антропологія культури характеризується трьома основними моментами:

- формування суспільства і людини в ньому;
- сукупність звичаїв, традицій, звичок та ін.;
- система, яка протистоїть іншим системам.

Культурне формування суспільства і людини передбачає визнання людини як особистості, її право на розвиток і прояв своїх здібностей. Вона є складно

організованою системою, елементи якої тісно взаємопов'язані.

Термін “культура” на сьогодні набув значного поширення і має велику кількість трактувань. Нашим завданням є аналіз цього поняття з точки зору філософії, соціології та педагогіки.

Підходи до розгляду поняття “культура”:

1) за ознаками історичної епохи (культура стародавнього світу, антична, середньовічна, сучасна культура та ін.) [192];

2) за етнічно-національними ознаками (українська, американська, німецька культура, культура Заходу, культура Сходу) [253];

3) за сферою людського буття (духовна, релігійна, матеріальна, національна, моральна, художня, розумова тощо) [192];

4) за ознаками соціальних груп (культура індивіда, особи, колективу) [253];

5) за сферою прояву людської діяльності (культура праці, дозвілля, побуту, обслуговування, поведінки, спілкування, мислення, виробнича та професійна культура) [253];

Для визначення поняття “культура”, що є найзагальнішим у нашому дослідженні, ми звернулися до довідкової літератури.

Класичне розуміння культури сформувалось у епоху Просвітництва і стало синонімом естетичного, інтелектуального вдосконалення людини в процесі історичного розвитку.

Аналіз філософської, соціологічної, культурологічної літератури засвідчує, що на сьогодні нараховано близько 400 дефініцій поняття “культура”, кожна з яких є умовною та являє собою сукупність національних культур [5; 10; 12; 27; 38; 73].

Філософія досліджує загальні основи культури як системи; психологія характеризує культуру як індивідуальний феномен, що має ознаки загального та особистостого; соціологія наголошує на прояві особистого в культурі з врахуванням індивідуального та загального розвитку [54].

У філософських словниках культура розглядається як: “специфічний

спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, поданий у продуктах матеріальної та духовної праці, у системі соціальних норм і закладів, у духовних цінностях, у сукупності ставлення людей до природи, між собою й до самих себе” [56; 58; 253]; “засіб соціального життя, який поєднує усі види людської діяльності” [38; 97; 103; 128; 252]; “сукупність традицій та форм якими людина користується для збереження й оновлення соціального буття” [31].

Словник-довідник для соціальних педагогів визначає культуру як “сукупність засобів і прийомів людської діяльності (як матеріальної, так і духовної), які знайшли своє відображення в знаннях про мистецтво, вірі, різних матеріальних носіях тощо. Розрізняють культуру матеріальну (будинки, книги, культові предмети, предмети побуту) та духовну (музика, наукові відкриття, релігійні вчення тощо). Культура – класове явище, у якому відображено історично визначений рівень розвитку суспільства та людини, у якому породжується та утверджується людський сенс буття” [235].

У психолого-педагогічному словнику близьким до вищезгаданого визначення культури є таке: “Культура – історично визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, виражений у типах і формах організації життя та діяльності людей, у їхніх взаєминах, а також створюваних ними матеріальних і духовних цінностей” [219, с. 221].

Широке, глобальне визначення поняття “культура” подане у працях Ю. Давидова. Основою, що гармонізує відносини природи і соціуму є культура. Соціум, намагаючись зберегти себе, несе загрозу “природно-космічному” в людині, відповідно природа прагне “поглинути” соціум [58, с. 23].

Не менш вагомим є тлумачення культури В. Сластьоніним, він характеризує її, як систему надбіологічних програм людської життєдіяльності, що розвиваються історично, забезпечують відтворення зміни соціального життя у всіх його проявах. Культура накопичує, зберігає і транслює досвід (знання, норми, навички, зразки поведінки, діяльності, ідеї, вірування, ціннісні орієнтації тощо), генерує нові програми життєдіяльності [231, с. 61-62].

Трактування цього терміну вирізняє два його аспекти: розуміння терміну “культура” в широкому значенні (сукупність досягнень людського суспільства у виробництві, суспільному та духовному житті, або рівень досягнень у певну епоху певного народу); розуміння терміну у вузькому значенні – культура є сферою розвитку людини, та трактують її як результат або рівень “вихованості” [273, с. 385]; результат “культивування” людських знань [273, с. 389]; результат діяльності, розвитку знань, здібностей [271, с. 185].

Г. Васянович у своїх працях [37; 38] розкриває аксіологічні основи сучасної професійної освіти, які розвиваються за принципом: культура індивіда – культура суспільного поступу. Поняття «культура» вченим розкривається через діалог, обмін думками і досвідом, пізнання цінностей інших суб’єктів [38, с. 309]. Культура є не лише способом самовиховання окремого індивіда, а й способом духовного порозуміння між народами і цивілізаціями: «Жодна культура не може абстрактно претендувати на право бути універсальною. Універсальність утворюється з досвіду всіх народів світу, кожний із яких утверджує свою, самотність і культурна різноманітність нерозривно взаємопов’язані одна з одною» [38, с. 307-308].

Культура, як і будь яка система, має свою структуру: за носієм (загальнолюдська, національна, культура соціальних груп (класова, професійна, молодіжна), територіальна (сільська, міська), культура малої групи (формальна, неформальна), культура окремої особистості); за джерелом формування (народна, професійна).

За допомогою культури людина розвиває внутрішній світ, творчо реагує на соціальні потреби, усвідомлює їх моральний та політичний сенс, приймає рішення і робить вибір.

Для виділення категоріальних ознак поняття “культура” ми використали метод контент-аналізу (додаток А).

Було обрано 25 визначень поняття “культура” (вибірка). В якості категорій аналізу використовувалась низка запитань, відповіді на які вибирались із вибірки значень. За одиницю аналізу були обрані слова і словосполучення, за

контекстуальну одиницю – речення і за одиницю підрахунків – частота повторень слів та синонімічних словосполучень. Отримані результати занесені у таблицю (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Головні компоненти поняття «культура»

Робочі визначення культури	Категоріальні ознаки культури	Кількість авторів	%
Культура – це...	Що?		
	Спосіб	8	32,0
	Рівень	3	12,0
	Форма	3	12,0
	Процес	2	8,0
	Засіб	2	8,0
	Розвиток	2	8,0
	Професійна майстерність	2	8,0
	Продукт	1	4,0
	Система	1	4,0
	Сукупність	1	4,0
Культура – це спосіб...	Чого?		
	Діяльності	7	53,85
	Життя	3	23,07
	Розвитку	2	15,38
	Спілкування	1	7,69
Культура – це спосіб діяльності людини, яка розвивається ...	Яка що?		
	Розвивається	5	62,5
	Визначається	2	25,0
	Змінюється	1	12,5
	Поділяється	1	
Культура – це спосіб діяльності людини, яка розвивається,	Як?		
	Забезпечуючи зміни	4	57,14

забезпечуючи зміни соціального життя	Відповідаючи потребам	2	28,57
	Результат	1	14,59
Культура – це спосіб діяльності людини, яка розвивається, забезпечуючи зміни соціального життя, підвищуючи рівень	Як?		
	Підвищуючи рівень	2	66,66
	Покращуючи рівень	1	33,33
Культура – це спосіб діяльності людини, яка розвивається, забезпечуючи зміни соціального життя, підвищуючи рівень освіченості, вихованості, оволодіння певним видом професійної діяльності	Чого?		
	Освіченості	5	35,71
	Вихованості	5	35,71
	Оволодіння певним видом професійної діяльності	4	28,57

Культура – це, на думку 8 авторів (32,0%) спосіб (чого?) діяльності (Є. Маркарян; Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників; А. Арнольдов; Л. Каган; В. Степин; В. Ільєнков; Є. Гармаш; В. Межуєв).

П'ятеро авторів (62,5%) вважають, що культура – це спосіб діяльності людини, яка (Яка що?) “розвивається” (А. Арнольдов, С. Щерба, Є. Маркарян, Психолого-педагогічний словник для вчителів і керівників загальноосвітніх закладів; М. Меєрович), (Як?) “забезпечуючи зміни в житті” (57,14%) – Л. Коган, Є. Маркарян; В. Сластьонін; В. Степин; (Як?) “підвищуючи рівень” (2 повторення 66,66% – С. Гончаренко, І. Михайличенко); (Чого?) “освіченості” – 5 повторень (35,71) – С. Гончаренко; М. Меєрович; С. Гессен; Психолого-педагогічний словник; Є. Гармаш, і “вихованості” (5 повторень – 35,71%) – М. Меєрович; С. Гончаренко; С. Гессен; Є. Гармаш; Психолого-педагогічний словник; та (28,57%) – 4 повторення – “оволодіння певним видом професійної діяльності” (С. Щерба, С. Гончаренко, Словник-довідник для соціальних педагогів; В. Ільєнков).

Результати здійсненого нами контент-аналізу дозволяють уточнити таке

визначення культури. *Культура* – це спосіб життя та діяльності людини, що розвивається, забезпечуючи зміни в житті, підвищуючи рівень освіченості, вихованості, оволодіння певним видом професійної діяльності.

Центральним поняттям нашого дослідження є “професійна культура”. Аналіз наукової літератури дає нам можливість стверджувати, що нині немає в науці єдиного підходу до визначення поняття “професійна культура”.

Професійна культура як частина загальної являє собою нормативні вимоги до діяльності фахівця, тому існує стільки видів культури, скільки видів професійної діяльності.

У розробку цієї проблеми великий внесок здійснив А. Барабанщиков. Потрібно відзначити особливу актуальність і перспективність проблеми, озвученої А. Барабанщиковим ще у 1970-х роках [18]. Учений дає визначення професійної культури як сукупності інтелектуальних, духовних, творчих, здібностей, якостей і властивостей особистості, що складається із стилю професійної діяльності, стійкого способу життя, сформованих на основі загальних і специфічних психолого-педагогічних знань, загальної культури, позитивного досвіду, що дозволяють ефективно та якісно вирішувати професійні завдання. До того ж автор виділяє такі складові професійної культури, як: професійна спрямованість особистості, психолого-педагогічна ерудиція й інтелігентність, моральна чистота, гармонія раціонального й емоційного, педагогічна майстерність, уміння поєднувати педагогічну та наукову діяльність, система професійно-педагогічних якостей, педагогічне спілкування та поведінка, вимогливість, потреба в самовдосконаленні.

І. Зязюн [90] професійну культуру розглядає з позиції системного підходу та визначає її як багаторівневе утворення, що являє собою діалектичну взаємодію професійного мислення, професійних здібностей, професійних знань та умінь, індивідуально-особистісних характеристик фахівця, що виявляються в його духовній культурі, інтелігентності, гуманізмі та реалізуються у творчій діяльності.

На думку більшості дослідників, професійна культура фахівця відображає

його прагнення вдосконалення своєї діяльності та своєї особистості. Майже в усіх дослідженнях основою професійної культури є загальна культура – рівень освіти, характер світогляду, ставлення до праці, загальна вихованість, коло інтересів та запитів, норми повсякденної поведінки [55, с. 2].

Аналіз сучасної наукової літератури дозволяє виокремити декілька напрямів у теоретичному обґрунтуванні феномена професійної культури.

В. Сластьонін відзначає, що "культура – це завжди творчість із усіма характеристиками творчості, вона завжди розрахована на адресата, на діалог, а "засвоєння" її є процесом особистісного відкриття, створення світу культури в собі, співпереживання і співтворчість, де кожен знову знайдений елемент культури не перекреслює, не заперечує попередній шар культури" [230, с. 20].

В. Діденко виділяє конструктивний підхід, що розкриває діалектичний зв'язок педагогічних фактів і явищ з соціокультурними процесами в єдності з минулим, сьогоденням і майбутнім. Професійна підготовка в контексті окресленого підходу передбачає взаємозумовленість загальної та професійної культури, активне включення майбутніх спеціалістів у світ цінностей, технологій, прогнозування перспектив власного розвитку. Це можливо шляхом постійного подолання життєво важливих протиріч, самовизначення, самовдосконалення та збагачення своєї професійної культури [64, с. 77].

З метою конкретизації центрального поняття нашого дослідження “професійна культура” за допомогою означено вище методу контент-аналізу було проаналізовано 19 визначень (Додаток Б), що дозволило виділити його категоріальні ознаки (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Головні компоненти поняття «професійна культура»

Робочі визначення культури	Категоріальні ознаки культури	Кількість авторів	%
Професійна культура – це...	Система	7	36,8
	Рівень	4	21,1
	Форма	3	15,8

	Процес	2	10,5
	Засіб	2	10,5
	Розвиток	1	5,3
Професійна культура – це система...	Чого?		
	Знань, умінь та навичок	7	41,2
	Якостей	5	29,4
	Цінностей	5	29,4
Професійна культура – це система знань умінь та навичок, якостей та цінностей...	Чого?		
	Наукових знань, умінь та навичок	8	36,36
	Якостей, цінностей	7	31,81
	<i>Яких?</i>		
	<i>Професійних</i>	<i>4</i>	<i>57,14</i>
	<i>Соціальних</i>	<i>2</i>	<i>28,57</i>
	<i>Особистісних</i>	<i>1</i>	<i>14,29</i>
	Цінностей	7	31,81
	<i>Яких?</i>		
	<i>Професійних</i>	<i>5</i>	<i>71,43</i>
	<i>Світоглядних</i>	<i>2</i>	<i>28,57</i>
Професійна культура – це система наукових знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей, ...	Що?		
	Спосіб	7	53,8
	Сфера	3	23,1
	Процес	1	7,7
	Міра	1	7,7
	Спосіб	1	7,7
Професійна культура – це система наукових знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей, спосіб ...	Чого?		
	Діяльності	8	44,4
	Розвитку	4	22,2
	Формування	3	16,7
	Життя	3	16,7

Професійна культура – це система наукових знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей, спосіб діяльності, ...	Що?		
	Здатність	9	75
	Сфера	1	8,33
	Процес	1	8,33
	Міра	1	8,33
Професійна культура – це система наукових знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей, спосіб діяльності, здатність до ...	Чого?		
	Творча самореалізація, самовдосконалення	4	66,66
	Творча діяльність	1	16,66
	Творчі здібності	1	16,66
Професійна культура – це система наукових знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей, спосіб діяльності, здатність до творчої самореалізації та самовдосконалення у ...	Де?		
	Професійна діяльність	8	80,2
	Життєдіяльність	2	20,0

В результаті проведеного контент-аналізу можна уточнити наступне визначення. **Професійна культура** – володіння особистістю системою наукових знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей, способів діяльності та здатності до творчої самореалізації та самовдосконалення у професійній діяльності.

Єдиними у своїх поглядах на спосіб утворення професійної культури є І. Чучайкіна, В. Бобахо [155], Л. Круглова [148], Е. Соколов [239]. Вони вважають, що загальна культура соціуму виступає основою формування базової культури особи. Базова культура розвивається в умовах професійної діяльності, зумовлює розвиток професійної культури. Професійна культура проявляючись у непрофесійній сфері життєдіяльності людини (сімейна сфера, спілкування), позначається на базовій культурі та загальній культурі суспільства. На рис. 1.1. проілюстровано взаємозв'язок понять у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму: загальна культура суспільства – базова культура особистості – професійна культура в суспільстві – професійна

культура менеджера – професійна культура менеджера туризму.



Рис. 1.1. Діалектичний зв'язок між загальною, базовою та професійною культурою

У вітчизняній і зарубіжній педагогіці проблема формування професійної культури фахівця знаходить своє відображення у сучасних науково-теоретичних працях, присвячених окремим проблемам розвитку особистості фахівця. Науковці в центр уваги ставлять проблему самоосвіти, самовиховання, самовдосконалення та саморозвитку особистості (В. Андреев [6], Е. Бакшеева [15], Ю. Безрученков [26], О. Діденко [65], М. Костенко [142], В. Семиченко [225], Т. Шестакова [262]). Науковці України приділяють увагу проблемам формування і розвитку фахівця переважно в період його активної професійної діяльності (у межах концепції освіти впродовж життя), або ж увага концентрується на спеціалісті як на суб'єкті професійного розвитку. У той же час шляхи цілеспрямованого педагогічного впливу на процес формування професійної культури у студентів у цих дослідженнях залишаються поза увагою учених.

Поняття “формування” розглядається як процес впливу на особистість майбутнього фахівця шляхом максимального розгортання його внутрішньої

активності, як сукупність прийомів та способів соціального впливу на індивіда, який має розвинути у нього систему цінностей, сформувати світогляд, склад мислення [72]. Ми розглядаємо формування професійної культури майбутнього менеджера туризму як процес накопичення знань, досвіду і якісної реалізації їх в управлінській діяльності і поведінці особистості.

З нашої точки зору, формування – це становлення майбутнього спеціаліста як особистості, його внутрішнього потенціалу, світогляду; системи цінностей, знань, умінь, навичок, досвіду їх реалізації у професійній діяльності у процесі взаємодії з соціальним середовищем.

До понятійного поля нашого дослідження також належать такі поняття як: туризм, менеджмент, менеджер, менеджер туризму.

На сьогодні проблема методологічного обґрунтування неперервної професійної освіти за галузями є актуальною. Сфера обслуговування, комплекс мандрівок, екскурсій та відпочинку є з одного боку галуззю економіки, а з іншого – предметом педагогічної науки [251]. Це зумовлено наступними чинниками: зростання ролі туризму на регіональному та глобальному рівнях, що продукує необхідність зростання якості людських ресурсів; зростання зацікавленості підростаючого покоління до туризму через здобуття фахової освіти [251].

Туризм є однією з найбільш високопродуктивних та динамічних сфер економіки у світі, що впливає на такі галузі господарства, як зв'язок і транспорт, торгівля, будівництво, сільське господарство та ін., та сприяє соціально-економічному розвитку.

Аналіз робіт щодо предмета нашого дослідження дає можливість констатувати такі аспекти наукового пошуку: сутність менеджменту як соціального явища та принципи менеджменту (Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль, Ф. Хайєк, Н. Бутурова, І. Грачанікова, В. Маслов, Н. Клюкар, В. Шаркунова, Г. Щокін), професійної підготовки менеджерів (Є. Алілуйко, І. Зоріна, В. Квартальнова, Л. Володарська-Зола, Д. Дзвінчук, В. Денисюк, Т. Кудрявцева), методів і сучасних технологій у системі підготовки менеджерів

туризму (О. Варганова, Є. Гормах, Л. Івлєва, Є. Ільїна, П. Лузан, Г. Лаврова, М. Олійник, С. Орищенко, В. Орлова, І. Паламар, Т. Сокол, О. Туманська, В. Гуляєв, В. Ключко, В. Мінкіна).

Проблемі становлення менеджменту туризму присвячені кандидатські дисертації (Т. Вайда [35], Л. Володарська-Зола [44], Г. Зорина [88], С. Иванова [93], Т. Каверина [102], Е. Канина [121], И. Кишкин [125], Ю. Константинов [140], А. Кузьминов [154], А. Маслов [170], А. Медников [174], С. Нечипоренко [191], Л. Овчинникова [196], Л. Сакун [223], Т. Сокол [238], Е. Удольская [248], Л. Устименко [250], А. Лігоцький [160], И. Зорин [87], В. Федорченко [251]).

Значний внесок у розвиток туризму як науки вніс В. Федорченка [251]. Автор виділяє три етапи дослідження проблеми туризму:

I етап (1970-1980 рр.) – введення у науковий обіг економічних категорій туризму, створення передумов для розмежування соціальних та економічних проблем туризму. Зосереджується увага на економічних чинниках розвитку туризму (Є. Бірюков, А. Сливинська).

II етап (1980-2000 рр.) – наукове вивчення проблем туризму, розробляються методологічні, економічні, географічні, валеологічні аспекти туризму. Важливим стає вивчення регіональних аспектів розвитку туризму (Н. Башкатова, В. Євдокименко, О. Король, І. Рожко, Суон Рані). Актуалізується розробка управління розвитком туризму та вивчення ринку міжнародного туризму (В. Качанов, О. Лазарева, А. Саїдов, С. Чижова, В. Кифяк, І. Черніна).

III етап (з 2000-х років) – відбувається методологічне осмислення цілісної структури туризму. Розробляється понятійно-термінологічний апарат науки про туризм, визначаються пріоритети дослідження теорії туризму.

Починаючи з другої половини XX століття, увага вчених здебільшого спрямована на зростання масштабів туристичної сфери. Туристичні подорожі набувають якісно нового характеру. Вони мають уже не тільки розважальний, а й пізнавальний характер. У маршрути включаються історичні місця, пам'ятки

культури. Більша частина міжнародного туристичного руху належала Європі. Саме в цей період одноосібний туризм поступається масовому туризму, який набув обертів після Другої Світової війни, здійснення подорожей набувало повсякденного характеру і стає необхідністю для населення високорозвинутих індустріальних країн. Активно будуються готелі, мотелі різних типів. Європейський туризм був орієнтований на американських туристів, що супроводжувало валютні надходження і відповідно підвищення рівня економічного розвитку країни. Визначальною характеристикою цього періоду є монополізація сфери туризму, тобто відділення її в самостійну складову сфери туризму. У 1947 році міжнародні туристичні організації були об'єднані в Міжнародний союз офіційних туристичних організацій (МСОТО), членами якого стали державні та недержавні організації 116 країн світу, який в 1969 році, згідно з резолюцією Генеральної асамблеї ООН, реорганізований в міжурядову Всесвітню туристичну організацію (ВТО) [124, с. 19]. Основною метою ВТО, відповідно до ст. 3 Статуту ВТО, є “сприяння розвитку туризму як внесок в економічний розвиток, міжнародне взаєморозуміння, світ, процвітання, загальну повагу і дотримання прав людини й основних людських цінностей для всіх людей без поділу на раси, статі, мову і релігію”. Основними завданнями ВТО є такі як: розширення і поглиблення співробітництва держав - членів цієї організації в сфері туризму з метою розвитку країн і регіонів; удосконалення якості утворення і професійної підготовки туристичних кадрів; планування, розробка і реалізація заходів для захисту і раціонального використання навколишнього середовища в контексті світового розвитку; підвищення якості туристичного обслуговування і забезпечення безпеки туристичних послуг; вивчення туристичного ринку, збирання, аналіз і систематизація статистичних даних, прогнозування розвитку туризму; забезпечення зв'язків і обміну інформацією між країнами, що беруть участь у туристичному розвитку; розробка і поширення туристичної документації. Керівними органами ВТО є Генеральна асамблея, Виконавча рада і Секретаріат на чолі з Генеральним секретарем.

В Україні професійну підготовку фахівців з туризму здійснюють понад 100 вищих навчальних закладів. Асоціацію навчальних закладів України туристичного та готельного профілю створено у 1997 році за ініціативи ректора Київського університету туризму, економіки і права, професора В. Федорченка.

Туристична освіта в Україні спирається на науково обґрунтовану модель компетентності фахівця галузі, на досягнення світової теорії і практики освіти.

На сьогодні діє концепція неперервної туристичної освіти, яка передбачає постійне втілення теоретичних та методологічних розробок у практику освіти і туристичної справи, коригування освітньої діяльності практикою. Її метою є: підготовка висококваліфікованих кадрів; неперервність та послідовність навчання з метою своєчасної ротації кадрів у сфері туризму; індивідуалізація та диференціація навчання. Вона ґрунтується на положеннях Конституції України і розроблена відповідно до Законів України “Про освіту” [79], “Про вищу освіту” [77], “Про туризм” [78], Державної програми “Освіта” (Україна ХХІ століття), Національної доктрини розвитку освіти [189], Державної програми розвитку туризму на 2002–2010 роки [59], Хартії туризму [257, с. 87], конвенцій і рекомендацій Всесвітньої туристичної організації, Фондації Всесвітньої туристичної організації – Теміс, Всесвітньої асоціації з професійного навчання в сфері туризму, Міжнародної Організації Праці та інших документів.

Зміст туристичної освіти обумовлюється вимогами суспільства до рівня кваліфікації професіоналів та визначається галузевими стандартами відповідно до Державного класифікатора професій.

У 2011 році робочою групою Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України було розроблено галузевий стандарт напрямів підготовки “Менеджмент” та “Туризм” [45; 46].

Відповідно до встановлених стандартів підготовка фахівців для туристичної сфери визначається її потребами у кадрах вищої кваліфікації. Спеціаліст в сфері туризму – висококваліфікований керівник підприємства або структурного підрозділу, який добре орієнтується у ринкових відносинах, своєчасно реагує на кон’юнктуру ринку туристичних послуг, вміло перебудовує

діяльність з урахуванням вимог ринку [251, с. 148]. Він повинен володіти іноземними мовами на професійному рівні, оцінювати туристичні процеси, проблеми економіки в країні, мати навички в організаторській та управлінській діяльності, комунікативні здібності, вміти приймати професійні рішення, передбачати наслідки цих рішень.

Галузевим стандартом вищої освіти, який включає освітньо-професійну програму та освітньо-кваліфікаційну характеристику підготовки бакалавра, спеціаліста та магістра в галузі знань “Менеджмент і адміністрування”, передбачено низку спеціальностей. У межах спеціальності “Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)” виділяється спеціалізація “Менеджмент туристичної індустрії” [45; 46].

У освітньо-професійній програмі підготовки бакалавра галузі знань “Менеджмент і адміністрування” напряму підготовки “Менеджмент” варіативною компонентою є “Менеджмент туристичної індустрії”.

Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики (ОКХ) є документом, що містить доповнення до основних положень державного стандарту, які узагальнюють та відображають специфічні цілі освітньої та професійної підготовки, визначають особливості використання фахівця у структурах господарств регіону і відповідні вимоги до його компетентності, інших соціально-важливих властивостей та якостей.

Цей документ є доповненням до галузевої компоненти державних стандартів вищої освіти, у якому узагальнюються вимоги з боку основних споживачів випускників до змісту освіти і навчання фахівця.

Є декілька тлумачень походження слова «менеджмент». На думку одних етимологів, це слово походить від англійського Manage — управляти, яке, своєю чергою, запозичило свій корінь від латинського Manus — рука. Тобто рукою вказують напрямок, у якому потрібно рухатися. На думку інших учених, слово «менеджмент» утворилося від італійського maneggio/maneggiare та французького manège, що означає «арену, по якій бігають по колу коні, яких підганяє батогом шталмейстер».

Сучасних визначень менеджменту дуже багато. Найчастіше менеджмент розглядається як сукупність функцій, орієнтованих на ефективне використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів задля досягнення цілей організації.

Менеджер – це фахівець, який професійно займається управлінською діяльністю в конкретній галузі функціонування підприємства [53; 66; 132; 229]. Фахівець займає постійну посаду на підприємстві і наділений повноваженнями приймати управлінські рішення в певній сфері діяльності підприємства. Менеджер, по-перше, встановлює цілі. Він визначає завдання в кожній групі цілей. По-друге, менеджер організовує, аналізує види діяльності, рішення, відносини, потрібні для досягнення цілей. По-третє, підтримує мотивацію і комунікацію. Четвертий елемент в роботі менеджера – вимір. Фахівець встановлює одиниці виміру – найбільш важливі для успіху організації; домагається, щоб у кожної людини були показники, сфокусовані на роботі всієї організації, і в той же час на роботі даного індивіда; аналізує, оцінює й інтерпретує результати.

У процесі роботи менеджер виконує такі функції, як:

- організація і планування діяльності колективу і своєї власної роботи;
- розподіл завдань і інструктаж підлеглих;
- контроль за виконанням обов'язків і завдань, перевірка і оцінка результатів роботи;
- заповнення форм звітності, підготовка та вивчення звітів;
- ознайомлення з новинками у світі бізнесу, техніки і технології, висування і розгляд нових ідей і пропозицій;
- ведення переговорів та ін.

Туристичний менеджмент – це особлива, відокремлена діяльність, цілеспрямований вплив на працівників, управління та координацію операцій туристичних фірм (підприємств) в умовах ринку для досягнення певної мети (одержання прибутку).

У широкому розумінні менеджер туризму – це фахівець сфери туризму, який виконує всі необхідні процедури з метою забезпечення комфортних умов відпочинку клієнта. У вузькому розумінні до посадових обов’язків майбутнього менеджера туризму належать: міжкультурні контакти з туристичними агенціями; маркетинг ринку послуг, в процесі якого фахівець знаходить вигідні за оплатою, термінами та якістю роботи фірми; взаємодія та партнерство з авіакомпаніями, страховими агентами, стороною що приймає туристів. Менеджер туризму постійно взаємодіє з клієнтом (бронює авіаквитки, готель та ін.).

Менеджер з туризму – це фахівець, який володіє системою знань, умінь та навичок, організаторськими та управлінськими здібностями, здатний розв’язувати проблеми підвищення продуктивності та ефективності праці, конкурентоспроможності туристичного підприємства. Завдання менеджера туризму полягає в тому, щоб глибоко вивчити проблеми пропонування та споживання туристичних послуг, спроектувати систему управління, здатну забезпечити успіх і успішно її реалізувати. Менеджер туризму вільно орієнтується у великих обсягах інформації, комбінує різні варіанти відпочинку, орієнтується в особливостях перебування в певній країні, володіє високим ступенем особистої організованості, аналітичним складом розуму, гнучкістю мислення, здатністю до концептуалізації комунікативними, організаторськими здібностями.

У професіограмі “Менеджер туризму”, яка розроблена Є. Романовою [220, с. 208], проаналізовано якості менеджера туризму, які забезпечують успішність виконання професійної діяльності.

Домінуючими видами професійної діяльності майбутнього менеджера туризму є:

- формування туристичного продукту: розробка туристичного маршруту, вибір країни, визначення міст, готелів та ін.;
- розробка екскурсійних маршрутів;

- вивчення та аналіз туристичної індустрії (огляд об'єктів пізнавального, ділового, спортивного, оздоровчого призначення);
- вивчення та аналіз діяльності конкурентів (турагентів та туроператорів);
- реалізація та реклама туристичного продукту (видання каталогів, буклетів, участь у спеціалізованих виставках, ярмарках та ін.) [220, с. 208].

Таблиця 1.3**Професійні якості та властивості менеджера туризму**

Якості та властивості, які забезпечують успішність виконання професійної діяльності	
Здібності	Особистісні якості, інтереси, схильності
Комунікативні здібності	Ерудованість
Вербальні здібності	Терплячість
Ораторські здібності	Повага
Уміння слухати	Різносторонність, винахідливість
Організаторські здібності	Артистизм
Уміння приймати рішення	Спостережливість
Швидке вирішення проблем	Вихованість, тактовність
Здатність до самоконтролю	Прагнення до саморозвитку
Розвинута словесно-логічна та образна пам'ять	Впевненість в собі та своїх рішеннях
Розвинені мнемічні здібності	Наполегливість, цілеспрямованість
Високий рівень переключення та розподілу уваги	Гнучкість
Здатність впливати на оточуючих	Творчість

Джерело [220, с. 208]

У процесі професійної діяльності, реалізуючи та створюючи туристичний продукт, майбутні менеджери туризму є суб'єктами професійної культури.

На основі проведеного аналізу нами сформульовано визначення професійної культури майбутнього менеджера туризму. *Професійна культура майбутнього менеджера туризму* – це результат володіння особистістю системою наукових та практичних знань, умінь та навичок, професійних

якостей та цінностей менеджера туризму, професійним мисленням, способом діяльності в сфері туристичного бізнесу та здатністю до творчої самореалізації у сфері професійної туристичної діяльності.

У контексті нашого дослідження доцільно проаналізувати особливості позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму.

1.2. Роль, функції та напрями позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів туризму

Визначення ролі та місця позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму необхідно здійснювати відповідно до актуальних вимог щодо їх професійної підготовки та напрямів модернізації вищої освіти в Україні, специфіки розвитку туристичної сфери.

Серед основних підходів, які розкривають сутність поняття „діяльність” виділяємо наступні:

- *філософський* (К. Абульханова-Славська, І. Кант, Ф. Шеллінг, Г. Гегель та ін.);
- *психологічний* (Б. Ананьєв, О. Бодальов, Л. Виготський, Є. Климов [129], О. Леонтьєв [158, с. 169], К. Платонов, С. Рубінштейн та ін.);
- *педагогічний* (О. Антонова [8, с. 39], С. Вітвицька [39], О. Дубасенюк [71], Н. Кузьміна [152], В. Сластьонін [230] та ін.).

Діяльність у психологічному підході характеризують, як функцію індивіда в процесі його взаємодії з оточуючим середовищем. Психічна діяльність визначається потребами, спрямованими на предмет їх задоволення, та здійснюється системою дій: передбачає наявність в організмі психіки і, разом з тим, складає найважливішу умову її виникнення та є рушійною силою її розвитку.

Психологічна теорія О. Леонтьєва розглядає діяльність як систему, що включає дві групи основних елементів: організаційну (суб'єкт, процес, предмет, умови, продукт діяльності) та соціально-психологічну (мета, мотив, спосіб,

результат). Прихильники діяльнісного підходу вважають, що діяльність – це сутність процесу навчання, а формування способу дій майбутнього фахівця – кінцева мета навчання. О. Леонтьєв стверджує, що життя людини – це “система діяльностей, що змінюють одна одну” [158, с. 7].

Діяльність людини – це свідомо активність, яка виявляється в системі доцільних дій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Свідомий характер людської діяльності виявляється в її плануванні, передбаченні результатів, регуляції дій, прагненні до її вдосконалення, доборі найкращих та найефективніших засобів, використання досягнень науки тощо. Діяльність – це внутрішня і зовнішня активність людини, яка спрямована на особистісні зміни, трансформація предметів та явищ залежно від потреб людини, а також створення нових. Системоутворюючим чинником діяльності є мотив. При цьому, як правило, діяльність полімотивована, тобто її спонукає багато мотивів, їхня ієрархія. Провідні мотиви здебільшого визначають спрямованість діяльності. Однак у певних ситуаціях на неї можуть впливати мотиви, які не мали спочатку спонукальної сили.

Формування професійної культури майбутнього менеджера туризму здійснюється шляхом включення його в різні види діяльності. Пошук оптимальних шляхів професійного розвитку є одним із найважливіших аспектів проблеми фахової підготовки висококваліфікованого спеціаліста. Для розв’язання цієї проблеми необхідний комплекс методів поєднання аудиторної та позааудиторної діяльності студентів. Завдання ускладнюється тим, що кожна з них включає різні види діяльності: навчальну, виховну, науково-дослідну.

Аудиторна навчально-виховна діяльність – це форма організації навчально-виховного процесу, яка здійснюється відповідно до навчального плану згідно навчального розкладу під керівництвом викладача [39; 205].

В „Українському педагогічному словнику” С. Гончаренко зазначає: „навчальний процес – система організації навчально-виховної діяльності, в основі якої – органічна єдність і взаємозв’язок викладання й учіння; спрямована на досягнення цілей навчання й виховання”. Цей процес визначається

навчальними планами, програмами, а також планами виховної роботи відповідних навчальних закладів, включає усі види обов'язкових навчальних занять (уроки, лекції, семінари, лабораторні заняття, навчальну і виробничу практику) та позааудиторної роботи [52 с. 223].

Дослідженню позааудиторної виховної роботи та її значення в процесі професійного становлення присвячені роботи О. Дубасенюк [68], Л. Кондрашової [139], В. Петровича [208], О. Язвінської [268], позааудиторної самостійної роботи – А. Алексюка [4], В. Буряка [33] та інших.

Фахівці з проблем педагогіки вищої школи (Л. Белікова, С. Вітвицька, Л. Валіахметова, Е. Гармаша, Л. Кондрашова, А. Мудрик, С. Савченко, Н. Сребна) [22; 39; 36; 48; 139; 188; 222; 241] стверджують те, що поряд із розв'язанням завдань навчального процесу сучасний вищий навчальний заклад повинен створювати умови для задоволення потреб в організованому дозвіллі, насиченого інтелектуальною діяльністю, творчістю, спілкуванням, заняттями спортом тощо. Це свідчить про актуальність проблеми організації позанавчальної діяльності студентів.

І. Штокман вважає, що важливим завданням виховання є вплив на вихованців, спрямований на засвоєння певного досвіду з метою формування необхідних фахівцеві рис і якостей, які виявляються у різних відносинах вихованця з навколишнім світом [263].

“Російська педагогічна енциклопедія” однією з форм організації вільного часу учнів визначає позаурочну роботу – складову частину навчально-виховного процесу школи, завдання якої полягає в тому, щоб створити сприятливі умови для прояву творчих здібностей через організацію реальних справ, доступних для дітей, які мають конкретний результат [204, с. 151].

Є. Нікітіна та В. Чупрасова, характеризуючи цю сферу діяльності у вищих навчальних закладах, підкреслюють, що специфіка позанавчальної діяльності полягає в тому, що вона здійснюється у вільний від навчання час і визначається власним вибором студентів того чи іншого виду занять [261]. Позанавчальна діяльність, на думку Т. Глозової, – це своєрідне середовище для

самоствердження, самовизначення, в якому акцент переноситься на значущість людської особистості [50].

В. Демчук та М. Соловей, визначаючи позанавчальну діяльність як складову частину навчально-виховного процесу, акцентують увагу на питанні про систему виховної роботи вищого навчального закладу, завдання якої полягає в створенні різноманітних соціокультурних середовищ, у яких особистість розвивається і набуває соціального досвіду, отримує допомогу в соціальній самоідентифікації та самореалізації природних задатків [240, с. 33]. Автори вважають, що виховання функціонує як система життєдіяльності студентської молоді, що виявляється в аудиторній (навчальний процес – виховуюче навчання) і позааудиторній (виховний процес – створення умов для раціональної самоорганізації студентської діяльності, культури праці та дозвілля) роботі [240, с. 33]. Виховання у вищій школі А. Алексюк розглядає як створення соціальних та соціально-педагогічних відносин між студентами та їх вихователями [4]. Позааудиторна робота й виховний процес у розумінні цих авторів є тотожними за змістом.

О. Язвінська вважає, що позааудиторна робота активізує соціально-суспільну діяльність студентів, сприяє прямому впливу наставника (викладача) на молодого фахівця своєю культурою поведінки та спілкування, інтелектом [268].

Відповідно до позиції Л. Онучак, позааудиторна діяльність залежить від рівня її організації, в основі якої покладено принцип активності і самостійності студентів [200, с. 19].

Система позааудиторної роботи розглядалася як сукупність виховних впливів, що забезпечують цілеспрямованість, послідовність, систематичність, сполучення педагогічного керівництва з ініціативою та самодіяльністю студентів [139]. Відмінність позааудиторної роботи від позанавчальної в тому, що перша спрямована на розв'язання завдань навчального процесу за межами аудиторії у вільний час і в інших формах. Вони за змістом не співпадають, а спільним є реалізація їх у вільний від навчальних занять час. Позанавчальна

діяльність з навчальним процесом безпосередньо не пов'язана і виконує в більшості виховні функції.

С. Вітвицька [40] розмежовує поняття “позааудиторна робота” і “позааудиторна діяльність”. Позааудиторна робота характерна для адміністративно-прикладної педагогіки. В умовах особистісно-орієнтованого виховання йдеться про організацію позааудиторної діяльності студентів.

Позааудиторна навчально-виховна діяльність – це форма організації навчально-виховного процесу, яка не регламентується навчальним планом та програмами, здійснюється у позанавчальний час та включає форми, методи, засоби, що відповідають здібностям, схильностям та бажанням студентів та виконується як під керівництвом викладача, так і самостійно [39; 82].

Позааудиторна діяльність включає позанавчальну діяльність та позааудиторну виховну діяльність. Виховна діяльність реалізує мету національного виховання і включає всі напрями виховання (патріотичне, моральне, трудове, фізичне, екологічне та ін.). Позанавчальна діяльність – це діяльність студентів щодо підвищення рівня знань та вмінь з навчальних дисциплін.

Такий підхід дозволяє нам дати визначення позааудиторної діяльності. *Позааудиторна діяльність* це – діяльність суб'єктів навчально-виховного процесу, яка спрямована на підвищення професійної культури, їх розвиток та духовне збагачення як особистостей, що відбувається у різних формах позанавчальної та виховної діяльності. Це педагогічно доцільна організація вільного часу студентів, що забезпечує набуття спеціальних знань, навичок та умінь, які відповідають характеру професії, сприяє розвитку особистісних якостей, реалізації нахилів і здібностей, може здійснюватися як під керівництвом викладача так і самостійно.

Місце позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму, визначено такими державними документами: Законами України „Про освіту”, „Про загальну середню освіту”, „Про вищу освіту”; статутом вищого навчального закладу; положеннями про: студентське

наукове товариство, студентський науковий гурток, проблемну групу; планами навчальної, виховної роботи вищого навчального закладу та ін.

В сучасних умовах позааудиторна діяльність виконує роль єдиної ланки між теорією та практикою, між навчальним і виховним процесом у вищій школі, між вищими навчальними і загальноосвітніми закладами.

На основі аналізу сучасних наукових досліджень з проблеми позааудиторної діяльності у вищому навчальному закладі, та аналізі дисертаційного дослідження О. Ковальчук [135], ми згрупували основні напрями визначення сутності її у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму (див. табл. 1.4).

Таблиця 1.4

**Напрями визначення змісту і видів позааудиторної діяльності у
формуванні професійної культури**

№ п/п	Напрямок визначення змісту позааудиторної діяльності	Основна характеристика напрямку визначення змісту позааудиторної діяльності	Представники напрямку визначення змісту позааудиторної діяльності
1	розглядається як виховна діяльність у вищому навчальному закладі	позааудиторна діяльність представляє собою цілісний процес, учасники якого видозмінюються і самовдосконалюються, хоча вона у професійному становленні студентів повною мірою не використовується; виховання, на відміну від освіти розвиває розум людини, привчає її до синтезу і аналізу, слугує зміцненню її волі;	Р. Абдулов, К. Байша, О. Дем'янчук, О. Залюбовська, Л. Кондрашова, Ж. Петрович, О. Резніченко, І. Хлистунов, С. Шашенко, Г. Ясякевич та ін
2.	ототожнюється з самостійною, навчальною роботою студентів	самостійна робота студентів розкривається у двох видах: аудиторній, та позааудиторній (обов'язкова та факультативна);	А. Алексюк, В. Берека, Н. Грекова, І. Сулим-Карлір та ін.).
3.	ідентифікується з науково-дослідною роботою студентів	позааудиторна діяльність реалізовується за двома напрямками – науковим і професійним; поєднує такі компоненти, як позааудиторна науково-дослідна, навчально-дослідницька робота студентів та виховна позааудиторна робота креативного характеру;	Л. Петриченко, Т. Мишковська, Л. Султанова, О. Чиж та ін.).
4.	розглядається як	виховний ефект має не лише	Н. Семченко

	сукупність певних форм, окремих заходів тощо	проведення, а й підготовку заходу, аналіз позитивних і негативних моментів, визначення його ефективності;	
5.	розглядається як форма організації дозвілля студентів	позааудиторна діяльність є складовою навчально-виховного процесу та однією з форм організації дозвілля студентів. Організовується й проводиться в позааудиторний час студентським самоврядуванням за допомогою педагогічних кадрів;	В. Бочелюк, В. Коваленко, В. Коваль, Т. Ковальчук та ін.
6.	трактується як організаційна форма	спрямоване на інтеграцію аудиторного та позааудиторного навчання, яке включає поєнання технологій традиційного, електронного, дистанційного та мобільного навчання,	Н. Рашевська, С. Семеріков, Ю. Триус, Р. Фіппста ін.

Джерело: [135].

Дослідники виділяють декілька суттєвих *характеристик* позааудиторної діяльності.

По-перше, позааудиторна діяльність здійснюється у позанавчальний час, має відношення до сфери вільного часу і є особливою формою його організації. По-друге, позааудиторна діяльність відрізняється від навчальної за змістом і принципами організації. Навчальна діяльність характеризується нормативністю, оскільки регламентується навчальними планами, програмами, й надіндивідуальністю, обов'язкова для всіх і, за великим рахунком, ігнорує індивідуальні розбіжності. Позааудиторна ж діяльність відрізняється позанормативністю й індивідуальним характером. Це означає, що формування її змісту, форм і методів не регламентується й зумовлене насамперед потребами й інтересами вихованців. По-третє, позааудиторна діяльність є особливим соціокультурним середовищем, яке створює умови для саморозвитку, соціальної самоідентифікації особистості, для реалізації нею власних природних задатків та здібностей [194]. Отже, можна зробити припущення, що позааудиторна діяльність є тим специфічним видом діяльності, який сприяє розвитку професійної культури майбутнього менеджера туризму й забезпечує високий рівень її сформованості.

Зміст позааудиторної діяльності вищого навчального закладу включає в себе різні види соціального досвіду, який студенти засвоюють у процесі

соціалізації. На думку С. Савченка, традиційними для сучасної вищої школи є такі напрями процесу соціалізації студентської молоді у позанавчальний час: науково-дослідницький, суспільно-політичний, художньо-естетичний, трудовий (частково-трудоий), історико-культурний й етнографічний, фізкультурно-спортивний, організаційно-управлінський [222].

На основі аналізу наукової літератури можна зробити висновок, що система навчально-виховної роботи вищого навчального закладу є єдиним цілим, а позааудиторна діяльність студентів її конкретним проявом. Відповідно до цього ми будемо розглядати позааудиторну діяльність студентів як систему, що поєднує в собі мету, завдання, зміст, методи та форми виховної діяльності, спрямовані на формування теоретичних засад сутності професійної культури, та практичний розвиток її компонентів. Класифікацію позааудиторної навчально-виховної діяльності можна представити за допомогою схеми (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Класифікація змісту, форм, видів позааудиторної навчально-виховної діяльності

На сьогодні кожен навчальний заклад функціонує в певних конкретних умовах, стикається з труднощами, тому для досягнення загальної стратегічної мети необхідна її конкретизація. Конкретизована навчально-виховна мета, яка з'являється в результаті розподілу головної мети, в педагогіці прийнято називати завданнями, послідовне рішення яких забезпечує поступове

досягнення мети.

Навчально-виховні завдання позааудиторної діяльності сформулював В. Петрович [207]:

- формування особистості майбутнього кваліфікованого фахівця;
 - соціалізація особистості як процес засвоєння соціального досвіду, цінностей, норм, установок;
 - формування комунікативної культури особистості;
 - розвиток суспільної та соціальної відповідальності;
 - формування духовного потенціалу особистості, потреби постійного морального вдосконалювання;
 - досягнення високої культури міжнаціональних відносин;
 - формування морально-естетичних цінностей, оволодіння нормами поведінки;
 - виховання засад естетичної культури, оволодіння досягненнями національної та світової культури;
 - фізичне виховання, пропаганда засад здорового способу життя.
- Відповідно до мети визначають основні напрями позааудиторної діяльності вищого навчального закладу. До основних напрямів позааудиторної діяльності студентів належить [207; 139]:
- самостійна робота щодо оволодіння спеціальними та гуманітарними знаннями;
 - виховна робота щодо формування духовності, художньо-естетичної освіченості та вихованості особистості;
 - пізнавальна діяльність;
 - розвиток індивідуальних здібностей і талантів молоді;
 - розвиток суспільної активності студентів;
 - участь в організованих видах суспільно-корисної праці;
 - спортивно-оздоровча діяльність і фізичне загартовування студентів;
 - організація культурного відпочинку молоді на дозвіллі.

За змістом позааудиторна діяльність поділяється на пізнавальну, трудову, дозвіллєву, спортивно-оздоровчу, творчу та ін. На думку Л. Кондрашової, зміст виховної роботи вищого навчального закладу визначається метою існування людини й усвідомленням особистістю того, що власна досконалість і щастя оточуючих взаємообумовлені [139].

Різні погляди видатних педагогів (Л. Петриченка, Л. Заремба, В. Кутьєва, Р. Абдулова, Л. Кондрашової, Г. Троцько, О. Медведєва та ін.) щодо змісту позааудиторної діяльності студентів вищого навчального закладу, свідчать, що для неї важливі такі вимоги, як: актуальність, відповідність сучасним тенденціям і перспективам розвитку, культурного та духовного відродження нації, впровадження сучасних та інформаційних технологій і науково-методичних досягнень.

Реалізація основних завдань і принципів виховання у національній системі освіти здійснюється за кількома пріоритетними напрямками: правове виховання (повага до прав і свобод громадянина, державних символів, Конституції та ін.); патріотичне виховання (формування у людини громадянського обов'язку перед своєю країною, захищати її, бути готовим до героїчного та трудового подвигу загради країни); моральне виховання (дотримуватися норм моральної поведінки в соціумі, демонструвати кращі зразки моральної поведінки родини, народу та ін.); трудове виховання (формування працелюбної, креативної особистості); фізичне виховання (ведення здорового способу життя, що є одним з головних елементів культури особистості, фізичний розвиток, гармонійний зв'язок між тілом та духом); екологічне виховання дітей та молоді передбачає формування екологічної культури особистості, усвідомлення себе частиною природи, відчуття відповідальності за неї як за національне багатство [189].

За допомогою навчально-виховних функцій відбувається реалізація можливостей позааудиторної діяльності студентів. Під навчально-виховними функціями позааудиторної діяльності вищого навчального закладу ми розуміємо основні положення, що сприятимуть реалізації навчально-виховних можливостей педагогічної діяльності, перетворення їх у результат,

спрямований на розвиток вихованців.

На нашу думку, до основних функцій позааудиторної діяльності студентів вищого навчального закладу належать:

- інформативно-освітня функція, що сприяє процесу засвоєння, розширення та поглиблення знань, умінь і навичок студентів, їхнього інтелекту;

- виховна функція як процес формування в студентів особистісно значущих цілей, соціально ціннісних якостей, ціннісних орієнтацій, способів поведінки;

- мобілізаційно-регулятивна функція як процес мобілізації та подальшого розвитку емоційних і вольових якостей особистості;

- функція корекції, оскільки позааудиторна діяльність дає можливість коригувати вплив зовнішнього оточення згідно зі своїми ціннісними нормами, виробленими й прийнятими всіма членами певного студентського об'єднання;

- комунікативна функція, що сприяє реалізації комунікативного потенціалу та подальшому розвитку комунікативних здібностей студентів;

- творчо-розвивальна функція;

- розважальна функція як спосіб звільнення від напруженої пізнавальної діяльності під час теоретичного навчання;

- компенсаторна функція, яка допомагає студентам повірити в себе, задовольнити потребу в досягненні успіху в сфері своєї професійної діяльності.

За формами позааудиторна діяльність поділяється на індивідуальну, групову, колективну. Аналізу перерахованих форм позааудиторної навчально-виховної діяльності присвячені роботи науковців (О. Заболовська [82], В. Петрович [208], Т. Сущенко [244] та ін.).

Індивідуальна робота включає самостійну діяльність окремих студентів, яка спрямована на самовиховання, виконання завдань викладача та доручень студентського колективу. Вона вимагає врахування індивідуальних особливостей студентів з метою створення довірливих стосунків між викладачем та студентом. Викладач, у свою чергу, проводить виховну роботу у напрямках корекції відхилень у свідомості та поведінці, за допомогою

спеціальних педагогічних ситуацій, та спонукання студентів до раціонального використання вільного часу з метою всебічного розвитку та вдосконалення професійних якостей (активізація прихованих почуттів, пояснення студентам про раціональне використання вільного часу на самоосвіту, заняття спортом, творчість) [255].

Групова робота сприяє виявленню та розвитку інтересів та творчих здібностей, сприяє поглибленню теоретичних знань, збагачує інформацією, формує професійно значущі вміння та навички [208]. Групова позааудиторна робота має цільовий характер, тобто припускає наявність загальної певної мети та спільних інтересів. Серед найпоширеніших групових форм роботи є: “круглі столи”, екскурсії, походи, гуртки за інтересами, пошукова діяльність та ін. [255].

Найбільш поширеними серед форм позааудиторної роботи у вищих навчальних закладах виступають форми масової роботи. Вони різноманітні і мають перевагу в тому, що розраховані на одночасне охоплення великої кількості студентської молоді. Особливостями цієї форми позааудиторної роботи виступають яскравість, урочистість, великий емоційний вплив. Що в свою чергу спонукають до активізації діяльності студентів та включають пізнавальну і розважальну спрямованість [208, с. 109].

На сьогодні застосовують комплекси виховних впливів, тобто масштабні заходи позааудиторної виховної роботи, які сприяють подальшому розвитку професійно значущих якостей майбутнього фахівця. Комплекси виховних справ – це яскраві по своїй суспільній і професійній значущості заходи, що впливають на свідомість і почуття студентів [208].

Та чи інша форма організації позааудиторної виховної роботи дозволяє розгорнутися певному виду діяльності студентів, створити відповідну систему відносин між ними, розподілити ролі, забезпечити необхідні умови для професійного зростання.

Ефективність позааудиторної діяльності студентів щодо формування професійної культури залежить від установки, яка визначає увагу студентів до

тієї або іншої інформації. За твердженням психологів, об'єкти, що мають привертати увагу, можуть залишитися не сприйнятими, якщо людина психічно не готова до їх сприйняття. Через це цільова установка різних форм позааудиторної діяльності полягає не стільки в узгодженні тих чи інших досягнень педагогічної практики, скільки в організації колективного обговорення управлінських проблем та проблем комунікації, виявленні особистого ставлення до них, формуванні професійної позиції щодо оцінки розглянутих явищ і фактів професійної діяльності. Це вимагає узгодженості традиційних форм з нетрадиційними та впровадження активних методів проведення позааудиторної діяльності (бесіда, дискусія, активний обмін думками, соціально-психологічний тренінг тощо).

Систематична позааудиторна діяльність щодо формування професійної культури, активізація участі кожного студента допоможе успішно вирішувати такі завдання професійного виховання, як: поглиблення інтересу до обраної професії менеджера, розширення управлінського кругозору, формування професійно-управлінських поглядів і переконань, удосконалення комунікативних умінь і навичок, навичок самостійної роботи, що забезпечить кожному випускникові вищого навчального закладу активну професійну позицію.

Беручи участь у позааудиторних заходах, студент переборює в собі риси характеру (сором'язливість, запальність, вразливість). Позааудиторна діяльність дає можливість професійного спілкування, в процесі якого створюються умови для розвитку мотивації студентів та творчого характеру навчально виховної діяльності.

Формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу – це процес оволодіння професійною культурою засобами педагогічно доцільних форм організації вільного часу студентів, що характеризуються індивідуальністю, позанормативністю та забезпечують набуття спеціальних знань, навичок, умінь, які відповідають особливостям професії менеджера туризму і є основним

соціокультурним середовищем, що створює умови для розвитку особистісних якостей, зумовлених специфікою праці менеджера туризму.

Результативність формування професійної культури майбутнього менеджера туризму залежить багато в чому від того, наскільки студенти усвідомлюють різні функції здійснюваної діяльності щодо їхнього професійного становлення і як інтегруються ці функції на теоретичному рівні й у практичній діяльності. Ми переконані, що формування професійної культури більш інтенсивно відбувається в спеціально організованій позааудиторній діяльності, для реалізації якої необхідний високий рівень теоретичних знань і практичний досвід. Успіх позааудиторної діяльності щодо формування професійної культури майбутнього менеджера туризму залежить від поєднання різних її форм, що мають професійну й особистісну спрямованість і позитивно впливають на розвиток основних складових професійної культури. У такий спосіб виховний процес змінюється з суто педагогічного впливу на динамічну взаємодію, співробітництво й співтворчість його учасників.

Із метою забезпечення тренування психічної витривалості й стійкості управлінця, моделювання ситуацій, за яких студенти вчилися б керувати своїми думками, почуттями, станом, настроєм, регулювати свою поведінку, дії та вчинки інших, позааудиторна діяльність має містити в собі види діяльності. На наш погляд, Л. Кондрашова цілком слушно зауважує, що позааудиторна робота – це виховання впевненості у своїх силах, здібностях, можливостях, внутрішній дисциплінованості. Успішно виконати це завдання можна лише за умови, що студенти одержують знання з урахуванням своїх сил і можливостей, інтересів і здібностей. Якщо ж цієї умови не дотримано, то різко знижується її виховний ефект, адже студенти зневіряються у своїх силах, розчаровуються у своїх здібностях, що негативно позначається й на їхньому професійному становленні [139]. Позааудиторна діяльність – це реалізація активної позиції студентів у різних видах і формах позааудиторної діяльності.

Отже, під час планування та організації позааудиторної діяльності в

студентських групах важливо враховувати їх професійно-особистісну спрямованість, що дозволяє підвищити виховні можливості цієї діяльності для підготовки майбутніх фахівців до управлінської взаємодії, співробітництва й співтворчості в процесі підготовки, результативної комунікації з клієнтами.

Спільна праця й взаємодія в різних формах позааудиторної діяльності стають найважливішими чинниками формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму. Виховний процес має забезпечити умови, які дозволили б кожному студентові реалізувати свої здібності, активність і самостійність у судженнях і діях, відчутти радість від спілкування.

Здійснений теоретичний аналіз свідчить про різноманітність підходів у змістовому розгляді термінологічної бази дослідження і доводить усю складність її утворення, дозволяє виділити спільне і відмінне у ключових поняттях.

1.3. Наукові підходи до проблеми формування професійної культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу

Мета та завдання нашого дослідження зумовили необхідність розгляду наукових підходів до формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності студентів вищого навчального закладу.

Г. Ібрагімова поняття “підхід” трактує як ідеологію і методологію розв’язання проблеми, яка розкриває основну ідею, філософські, соціально-економічні та психолого-педагогічні передумови, головні цілі, принципи, етапи, механізми досягнення цілей.

В. Маткін “підхід” (у педагогіці) характеризує як особливу форму пізнавальної і практичної діяльності людини, яка може розумітися як аналіз педагогічних явищ під певним кутом зору, як стратегія дослідження освітнього процесу, як базова ціннісна орієнтація, що визначає позицію педагога [172]. Саме з цих позицій ми виходимо у нашому дослідженні. У наукових пошуках дослідників виокремлено поняття “підхід до навчання”.

“Підхід до навчання” у вищому навчальному закладі, І. Зимня

характеризує, як світоглядну категорію, у якій відбиваються соціальні настанови суб'єкта як носіїв суспільної свідомості; як глобальну та системну організацію освітнього процесу, що включає всі його компоненти, і суб'єктів педагогічної взаємодії (викладач, студент); як поняття, що є ширшим за поняття стратегії навчання і повинно включати в себе відповідні методи, форми, прийоми [84, с. 97].

На основі аналізу праць вчених основними підходами до дослідження означеної проблеми ми визначили такі як: системний, діяльнісний, особистісно-орієнтований, культурологічний, компетентнісний, професіографічний, синергетичний, технологічний.

Розглянемо значення кожного з наукових підходів для усвідомлення поняття “професійна культура” і для її формування у майбутнього менеджера туризму.

Оскільки професійну культуру майбутнього менеджера туризму розглядають як певну систему, що інтегрує знання, вміння, навички, професійно значущі якості особистості управлінця – виконавця професійних обов'язків, провідним у нашому дослідженні є системний підхід.

Сутнісними характеристиками майбутнього менеджера як суб'єкта управлінської діяльності виступають активність, творчість, самовдосконалення, самоактуалізація, орієнтація на розвиток індивідуальності, що формується завдяки системному підходу.

Одним із способів наукового дослідження випливає системний підхід. Досліджуваний об'єкт, який розглядається в єдності (системі), поділяють на елементи.

Системоутворювальні зв'язки між елементами утворюють структуру системи. Від характеру застосовуваних загальносистемних закономірностей залежить ефективність системного підходу. На основі узагальнення різних варіантів системного підходу створюються умови для побудови системології, загальної теорії про системи. В зв'язку з ускладненням завдань науки і практики викинає та поширюється системний підхід. Він дає можливість розвивати і

конкретизувати такі категорії діалектики: як зв'язок, відношення, зміст і форма, частина і ціле та ін.

Під системним підходом у філософській літературі (В. Афанасьєв, І. Блауберг, В. Садовський, Е. Юдін та ін.) розуміється напрям наукового пізнання і практики, в основі якого лежить дослідження об'єкта як системи, яка вивчається переважно під кутом зору внутрішніх і зовнішніх її властивостей і зв'язків, які обумовлюють цілісність об'єкту, його внутрішню організацію й функціонування. У контексті досліджуваної проблеми неодмінно фігурує поняття „педагогічна система”, яке є безліччю взаємопов'язаних структурних і функціональних компонентів, підлеглих цілям освіти (Н. Кузьміна, В. Вакуленко, Н. Гузій, О. Мороз, С. Сисоєва та ін.). До цих компонентів, на нашу думку, слід віднести: цілі навчання й виховання; суб'єктів навчання та їхні особистісні властивості; викладачів, технічні засоби навчання, що автоматизують педагогічну діяльність; зміст навчання і виховання; організаційні форми педагогічної діяльності; дидактичні способи реалізації цілей педагогічного процесу [151; 217].

Системний підхід є одним з важливих механізмів, що забезпечують інтеграцію наукових знань.

Поняття “система” має низку значень:

- сукупність елементів, між якими є відносини об'єктів і їх властивостей (А. Хол);
- сукупність елементів, які вступають у взаємодію (Л. Берталанфі);
- сукупність матеріальних або ідеальних об'єктів, взаємозв'язок і взаємодія яких призводить до виникнення нових інтегрованих властивостей системи, що відсутні у складових її об'єктів (В. Афанасьєв).

Аналізуючи принципи системного підходу до дослідження, ми виділяємо наступні:

- підхід до досліджуваної проблеми як до цілого;
- поняття системи конкретизується через поняття “зв'язки”, а саме “системоутворюючі зв'язки”;

-структуру системи утворюють стійкі зв'язки, таким чином забезпечуючи її впорядкованість; спрямованість впорядкованості характеризує організацію системи;

-структура може характеризуватися як по горизонталі (зв'язки між однотипними компонентами системи), так і по вертикалі (виділення різних рівнів системи і наявність ієрархії цих рівнів);

-зв'язок між різними рівнями реалізується за допомогою керування [132; 151; 228].

Процес формування професійної культури майбутніх менеджерів як педагогічна система характеризується наявністю різноманітних типів зв'язків: взаємодії, перетворення, побудови, функціонування, розвитку, управління. Беручи їх до уваги, педагогічну систему формування професійної культури майбутнього управлінця можна представити чотирма базовими підструктурами: а) концептуальна – підґрунтя, цінності, закономірності, принципи; б) нормативна – цілі, програми, критерії, стандарти; в) технологічна – засоби, умови, форми; г) процесуальна – завдання, дії, результати, оцінки.

Системний підхід передбачає дотримання основних законів системи, а саме [132, с. 50]:

1. Композиції (узгодження спільної і особистісної мети).
2. Пропорційності (висока якість товару на всіх стадіях виробничого процесу. Характеризується відповідним рівнем розвитку елементів зовнішнього середовища коли внутрішня пропорційність повинна поєднуватись із зовнішньою).
3. Увага приділяється найбільш слабкому елементу системи.
4. Онтогенезу – послідовність та взаємозалежність стадій життєвого циклу підприємства (товару, послуги).
5. Інтеграції (досягнення системою високого рівня організації та отримання синергетичного ефекту).
6. Інформованості (головною умовою стійкості та конкурентоспроможності є інформаційне забезпечення).

7. Стійкості, що висуває вимоги до побудови системи (статичний стан) і до її функціонування (динамічний стан).

Необхідність звертання у дослідженні до системного підходу спричинена:

- 1) ускладненням внутрішньої структури об'єктів управління;
- 2) розширенням і розгалуженням зв'язків;
- 3) швидким і безперервним зростанням обсягу інформації;
- 4) нестабільністю навколишнього середовища;
- 5) посиленням конкурентної боротьби [228].

Системний підхід виступає теоретико-методологічною стратегією формування професійної культури майбутнього управлінця, яке може ефективно здійснюватися тільки в межах спеціальної розробленої педагогічної системи, що складається з концептуальної, нормативної, технологічної й процесуальної підструктур професійної підготовки студентів у вищих навчальних закладах.

Розглядаючи професійну культуру з позиції системного підходу, ми виділили її основні властивості:

- цілісність – професійна культура є цілісним утворенням, що відображає особистісні якості, всі її складові є пов'язаними між собою і не розвиваються самостійно;
- системність – професійна культура являє собою складну систему, що є підсистемою більш складної біологічної системи – людина;
- цілеспрямованість – системоутворюючими факторами формування професійної культури є цілі соціалізації і професійного самовизначення [228].

Результатом системного підходу є структурна модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, яка подається у наступному розділі нашого дисертаційного дослідження.

У сучасних умовах підготовки управлінців зростає актуальність дослідження проблеми формування професійної культури студентів-менеджерів на основі застосування системного та діяльнісного підходів.

Головна мета діяльнісного підходу полягає в тому, що особистість проявляє властивості і зв'язки елементів реального світу лише у процесі навчання та виховання. Він передбачає активну позицію студента, його результативну самостійну роботу, прагнення до розвитку, творчості, залучення до різних видів навчально-виховної діяльності.

В. Лозова визначає, що діяльнісний підхід спрямований на організацію суб'єкта, в якій він би був активний у пізнанні, праці, спілкуванні, своєму особистісному розвитку [162, с. 69].

Діяльнісний підхід вимагає спеціальних зусиль, спрямованих на вибір і організацію діяльності студента, на активізацію і переведення його в позицію суб'єкта пізнання, праці та спілкування, що передбачає вироблення умінь обирати ціль, планувати діяльність, організовувати, виконувати, регулювати, аналізувати і оцінювати її результати.

Як стверджує З. Слєпкань, етапи засвоєння знань розглядаються разом з етапами засвоєння діяльності. Знання є складовими у структурі дій, кількість яких визначається адекватністю їх діяльності [232].

З позицій діяльнісного підходу у структурі та змісті загальної культури можна виділити основні складники: культура взаємин і культура саморегуляції; базова культура особистості; культура інтелектуальної діяльності й культура предметної діяльності; культура діяльності; культура поведінки й культура спілкування; культура соціальної взаємодії. Кожен із цих складників виокремлюється в якості самостійного в загальній системі їхнього взаємозв'язку, взаємозумовленості й взаємодії досить умовно. Так, культура стосунків, культура інтелектуальної діяльності й культура саморегуляції утворюють внутрішній, ціннісно-смысловий шар загальної культури людини. Культура предметної діяльності, культура поведінки й культура спілкування утворюють зовнішній контур, у реалізації якого виявляються особливості внутрішнього [85, с. 182].

У діяльнісному підході розкриваються методологічні проблеми розробки моделі спеціаліста, спираючись на які ми застосуємо цей підхід при розробці

структурної моделі формування професійної культури майбутнього менеджера туризму. Зокрема, у межах діяльнісного підходу О. Смірнова [236] розкриває наступні параметри моделі, які спираються на діяльність спеціаліста: характеристики, що описують типи діяльності, способи, прийоми, за допомогою яких здійснюється діяльність та характеристики, що відображають особливості спеціаліста, як носія певних професійних функцій.

Таким чином, діяльнісний підхід ґрунтується на визнанні діяльності основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості як у навчальній, так і в позанавчальній діяльності вищого навчального закладу. Цей факт обумовлює застосування у виховній позааудиторній діяльності вищого навчального закладу основних принципів діяльнісного підходу: суб'єктивності виховання; обліку провідних видів діяльності та законів їх зміни; обліку сенситивних періодів розвитку; обов'язкової результативності кожного виду діяльності; високої вмотивованості будь-яких видів діяльності; обов'язкової рефлексивності будь-якої діяльності; морального збагачення, що використовуються в якості засобу видів діяльності; співробітництва при організації та управлінні різними видами діяльності. Дотримання вище перерахованих принципів сприятиме формуванню професійної культури майбутнього менеджера туризму у позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

Діяльнісний підхід вимагає розгляду і дослідження різних видів діяльності студентів у позааудиторний час.

В “Українському педагогічному словнику” особистісний підхід визначено як послідовне ставлення педагога до вихованця як до особистості, самосвідомого відповідального суб'єкта власного розвитку і як до суб'єкта виховної взаємодії. Це базова ціннісна орієнтація педагога, яка визначає його позицію у взаємодії з кожною особою та колективом [52, с. 143].

Останні наукові дослідження розглядають особистісно-орієнтований підхід з декількох позицій: вивчення засобів особистісно-орієнтованого навчання і виховання студентів (І. Бех, О. Бондаревська, В. Євдокімова, О. Падалка та ін.);

розкриття сучасного гуманістичного підходу (І. Зязюн, С. Подмазін, А. Маслоу); формування креативної особистості майбутнього фахівця (В. Андрєєва, Д. Богоявленська, Н. Гузій, В. Моляко та ін.).

А. Мудрик особистісний підхід аналізує через ставлення педагога до дитини, тобто кожен педагог вбачає в дитині унікальну особистість. Він намагається досягти також того, щоб кожен вихованець бачив у собі особистість. Особистісний підхід, на думку автора, передбачає ставлення і педагога, і дитини до кожної окремої людини як до цінності [187]. Основними ознаками особистісного підходу є впевненість у тому, що кожен вихованець гідний поваги, а також визнання за кожним права на індивідуальність у захопленнях, прагненнях, переконаннях, інтересах.

Серед головних ознак особистісного підходу науковці визначають автономність, самостійність, відповідальність, рефлексію, мотиви освіти, що спонукає до саморозвитку і самореалізації усіх суб'єктів навчання у формуванні професійної культури особистості, що можливе за умови включення у виховний процес вищого навчального закладу суб'єктивного досвіду, формуванням умінь та навичок.

Учені особистісний підхід трактують із різних позицій: як синтез напрямів педагогічної діяльності навколо особистості; як опору на відповідні особистісні якості (потреби, ціннісні орієнтації, прагнення); як цілісний педагогічний процес у єдності елементів зі своїми цілями, технологіями та змістами; як принцип свободи особистості в освітньому процесі (А. Алексєєв, І. Бех, В. Давидов, А. Мудрик, В. Серіков, В. Сластьонін та ін.).

Теоретичний аналіз вивчення особистісного підходу свідчить про неоднозначність підходів теоретиків і педагогів-практиків. Одні виділяють особистісно-орієнтований підхід як найважливіший принцип психолого-педагогічної науки (І. Бех, А. Алексєєв, В. Серіков, А. Мудрик та ін.), що передбачає створення навчально-виховного середовища та врахування індивідуальності особистості у її розвитку та саморозвитку. Цей підхід вважається ученими одним з основних в підготовці майбутнього фахівця і

пов'язаний з формуванням його особистісних і професійних якостей. У багатьох наукових працях зустрічається поняття “особистісно-діяльнісний підхід до пізнання та формування особистості” (Л. Виготський, С. Рубінштейн, В. Лозова та ін.). У відповідності з цим підходом освітня діяльність у процесі професійної підготовки фахівця не формує особистість педагога, а сприяє розвитку спрямованості, професійного досвіду, індивідуально-психологічних особливостей. С. Рубінштейн та Л. Виготський вказували на нерозривність розвитку особистості і різних видів діяльності. Поняття “особистість” та “діяльність” в їх працях взаємопов'язані. Автори підкреслюють, що особистість у навчально-виховному процесі є як суб'єкт діяльності так і суб'єкт розвитку особистості.

Діалектичну єдність особистісного і діяльнісного підходів підкреслює В. Лозова, яка стверджує, що у педагогічній науці все частіше вживається поняття “особистісно-діяльнісний підхід”, де ці два аспекти утворюють інтеграцію, спрямовану на саморозвиток і самореалізацію своїх можливостей [162].

Отже, формування професійної культури майбутніх управлінців в умовах особистісно-орієнтованого підходу базується на індивідуально-творчому розвитку особистості, що передбачає не лише запам'ятовування та репродуктивне відтворення інформації, а її творчу реалізацію, пошук в ній особистісного сенсу, розуміння виховної потужності педагогічних ідей, що є педагогічною умовою формування компонентів професійної креативності майбутніх управлінців. Використання методів особистісно-орієнтованого підходу у позааудиторній діяльності вищого навчального закладу спрятиме формуванню особистісної та професійної культури майбутнього управлінця.

В аспекті дослідження центральним є культурологічний підхід, який характеризується за допомогою таких понять, як: культура, норми, цінності, спосіб життя, інтереси та культурна діяльність. Т. Іванова культурологічний характер освіти висвітлює через соціокультурний саморозвиток особистості – спосіб розвитку людини в культурі [94].

Обґрунтування засад культурологічного підходу в освіті представлені в роботах В. Андреєва, Г. Васяновича, С. Вітвицької, Г. Ващенко, В. Гриньова, І. Зязюна, Н. Крилова, О. Сухомлинської, Ю. Афанасьєвої, Є. Бистрицького, Б. Єрасової та ін.

Моделі культурологічної підготовки спеціаліста відображені в роботах Л. Кондрацької, В. Маслової, А. Капської, Г. Падалка, О. Рудницької.

Достатньо уваги приділено вітчизняними і зарубіжними вченими питанням професійної культури спеціалістів (К. Абульханова, В. Базилевич, А. Барабаншиков, О. Бондаревська, О. Гармаш, Л. Орбан-Лембрик та ін.).

О. Олійник культурологічний підхід характеризує як сукупність теоретико-методологічних положень і організаційно-педагогічних заходів, спрямованих на створення умов для засвоєння професійних цінностей і технологій, що забезпечить креативний прояв особистості у професійній діяльності [199].

Сутність культурологічного підходу полягає у визнанні особистості як вищої цінності, здатної реалізувати культурно-етичні ідеї у педагогічному процесі; орієнтації студентів у естетичних, моральних, екологічних, правових, професійних цінностях; індивідуальному підході до оволодіння культурою та створення елементів культури в процесі виховання [51].

Культурологічний підхід допомагає розглядати проблеми професійної підготовки майбутніх управлінців з позицій головних завдань гуманізації педагогічного процесу, передбачає виявлення такого варіативного елемента структур наукового знання, як соціально-культурні цінності.

Культурологічний підхід дозволяє подолати суперечність між духовним і матеріальним у сфері освіти. На сьогодні домінуючою має стати культурно-творча модель освіти, яка характеризується індивідуалізацією освітньої траєкторії та визнанням постійного культурно-освітнього шляху особистості. Це пов'язано з появою з інноваційними методиками підготовки фахівця, які полягають в забезпеченні суб'єктивної позиції майбутнього менеджера. До основних умов оновлення професійної освіти можна віднести: безперервність загальнокультурної і професійно-освітньої підготовки, якісне оновлення змісту

на основі принципів професіоналізації, гуманізації та ін.. Суть культурологічного підходу в освіті полягає у вихованні особистості, культури і моральності, спрямованої на збереження і відтворення світових і вітчизняних культурних цінностей [38, с. 306].

С. Гессен на початку минулого століття переконливо доводив, що про освіту в справжньому сенсі можна говорити там, де є культура. На його думку, освіта є не що інше, як культура індивіда. І якщо стосовно народу культура є сукупністю невичерпних цілей, завдань його буття, то стосовно індивіда освіта є невичерпним завданням оволодіння культурним способом життя [49].

За визнанням багатьох авторів, культурно-гуманістичні функції освіти передбачають:

- розвиток духовних сил, здібностей і вмінь, що дають змогу людині переборювати життєві перешкоди;
- формування характеру й моральної відповідальності в ситуаціях адаптації до соціальної та природної сфер;
- забезпечення можливостей для особового й професійного зростання та для здійснення самореалізації;
- оволодіння засобами, необхідними для досягнення інтелектуально-етичної свободи, особистої автономії і щастя;
- створення умов для саморозвитку творчої індивідуальності й розкриття духовних потенцій особистості [32].

Таким чином, культурологічний підхід змінює уявлення про цінності виховання та освіти, сприяє культурологізації педагогічної взаємодії суб'єктів та педагогічного процесу загалом, значно розширює наукову спрямованість його змісту і принципів побудови. Культурологічний підхід є центральним, стрижневим щодо формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в процесі позааудиторної діяльності, становлення фахівця як висококультурного, освіченого є важливим напрямом його теоретичної і практичної підготовки до майбутньої професійної діяльності. На наш погляд, культурологічний підхід у процесі формування професійної культури

передбачає цілеспрямований, побудований на наукових засадах процес прилучення особистості до культури, у ході якого здійснюється передавання багатовікового людського досвіду від покоління до покоління і розвиток його відповідно до реалій сьогодення. Він допомагає майбутнім менеджерам актуалізувати основні аспекти професійного становлення з позиції цінностей, культурного способу життя суспільства та вироблення індивідуального підходу до оволодіння професійною культурою.

Діалог культур – один з теоретичних основ полікультурної освіти [38, с. 308]. Першочерговим завданням освіти є прилучення особистості до культурних надбань народу, нації, людства [38, с. 306]. Це потребує вдосконалення професійної освіти на основі використання інноваційних можливостей компетентнісного підходу. Професійну компетентність Г. Васянович трактує як, здатність застосовувати свої знання та уміння так, щоб найкращим чином досягти самореалізації у житті.

Проблему формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму розглядемо на основі компетентнісного підходу, оскільки компетентність є одним з головних показників професіоналізму.

Компетентнісний підхід в системі вищої освіти є предметом наукового дослідження таких науковців, як: В. Антипова, І. Бабина, Г. Васяновича, С. Вітвицької, Г. Гаврищука, С. Ніколаєнка, С. Сисоєвої, С. Мельничука, М. Маркова, О. Овчарук, В. Петрука, О. Пометуна, С. Ракова, А. Хуторського та ін.

Компетентнісний підхід в освіті, в якому системоутворювальною метою визначають формування в молодого покоління здатності до ефективної діяльності, заснованої на загальнолюдських етичних нормах, сьогодні набуває поширення в усіх країнах світу. У матеріалах Болонського процесу підкреслюється, що використання терміну “компетентність” або “компетенція” означає зрушення від академічних норм оцінювання до комплексної оцінки професійної і соціальної підготовленості випускників вищого навчального закладу, що пояснюється трансформацією системи вищої освіти в напрямку

адаптації до праці та до освіти протягом життя.

Розглядаючи компетентнісний підхід щодо формування професійної культури майбутнього менеджера туризму, необхідно проаналізувати поняття “компетентність”.

Поняття “компетенція” та “компетентність” трактується по-різному: competent (франц.) – компетентний, правомірний; competens (лат.) – здібний, відповідний; competence (англ.) – здібність.

У тлумачних словниках компетентність визначається, як обізнаність, інформованість, а компетентною є та людина, яка має достатні знання у певній галузі. У словнику з педагогіки поняття компетентність означає “особистісні можливості посадовця і його кваліфікація (знання, досвід), що дозволяє брати участь у розробці певного кола рішень або вирішувати питання самому, завдяки наявності певних знань, навичок” [204, с. 152].

І. Зязюн зазначає, що “компетентність”, як екзистенціальна властивість людини, є продуктом власної життєтворчої активності людини, ініційованої процесом освіти [91, с. 10]. С. Баришева поняття “компетентність” трактує, як якість від якої залежать особистісні і професійні успіхи фахівця.

С. Вітвицька розглядає компетентнісний підхід через сукупність знань, умінь навичок, способів діяльності відносно певних процесів і явищ, необхідних, щоб якісно та продуктивно діяти відносно них [41, с. 168].

З. Зеєр компетентність характеризує через здатність застосовувати свої знання і вміння. Вона виражається в готовності до здійснення діяльності в конкретній професії. Автор визначає компетентність як інтегровану характеристику якостей особистості та результат підготовки випускника вищого навчального закладу для діяльності в певних галузях [89].

Сучасна педагогіка використовує компетентнісний підхід через ряд чинників:

1. Прискорення темпів соціально-економічного розвитку суспільства сприяє пошуку пріоритетних концепцій освіти, які б розвивали необхідні риси та якості особистості для успішної соціалізації: динамізм, конструктивність,

мобільність, особистісну та професійну компетентність.

2. Оновлення змісту, цілей організації професійної підготовки через необхідність відповідності потребам особи та суспільства.

3. У процесі формування спеціаліста необхідний принципово новий підхід в освіті, який здатен стимулювати особистість до самовдосконалення, рефлексії, підвищення самооцінки та рівня домагань.

4. Компетентнісний підхід є системою, яка гарантує високий рівень і результативність у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму.

Найважливішим чинником визнання компетентнісного підходу, стає перенесення акцентів від змісту до результатів, від знань до розвитку особистості. Він зумовлює зміни у підходах до формування змісту підготовки фахівців у вищих навчальних закладах.

Нагальною є проблема компетентнісного підходу в професійному навчанні та вихованні фахівців в системі туристичної освіти, який зумовлює перегляд змісту навчально-виховного процесу відповідно до вимог суспільства і європейських стандартів.

Оволодіння професійною культурою майбутніми менеджерами туризму в умовах вищого навчального закладу є неможливою без урахування компетентнісного підходу, який характеризується перебудовою освітнього процесу, розробкою варіативного компоненту змісту освіти відповідно запитам особистості та ринку праці, а також залучення усіх соціокультурних структур, що беруть участь в освітньому процесі (роботодавців, представників професійних об'єднань, науки, культури), до створення умов для забезпечення та оцінки якості підготовки спеціалістів.

Застосування професіографічного підходу в процесі нашого дослідження пояснюється його міждисциплінарністю та необхідністю використання теоретичних здобутків професійної педагогіки. У контексті цього підходу вирізняються наукові дослідження Г. Васяновича, О. Дубасенюк, О. Дуднікової, Н. Кузьміної, А. Маркової, С. Сисоєвої, В. Шадрікова, В. Шумова та ін.

Професіографічний підхід до вивчення проблем формування професійної культури значно розмежовує межі уявлень щодо можливості інтеграції загальнопедагогічної та професійної підготовки. Вимоги, що висуваються до психофізіологічних, особистісних характеристик управлінця складають основу його рольових характеристик. Вивченням особистісного профілю майбутнього фахівця, виробленням стратегій його індивідуального розвитку, займається професіографія, яка має три основні напрями: професіографічний, професіознавчий, професіопедагогічний [40, с. 155].

Професіознавчий напрям побудований на принципі комплексного вивчення предмета праці, умов праці, операцій і знарядь з економічної, соціальної, психологічної та фізіологічної сторін професії [127; 128; 129].

Вивченню трудової діяльності присвячені праці Б. Ананьєва, Н. Бернштейна, А. Гастєва, К. Гуревича, Н. Левітова та ін., досліджували особливості психофізіологічного аналізу професій. А. Лазурський, С. Геллерштейн, К. Платонов, І. Шпільнер та ін., дослідження проводили з метою класифікації професій та подальшого їх проектування. Це дало можливість утворитися спеціальному підходу – професіографії [167].

Професіографія – описово-технічна та психофізіологічна характеристика видів професійної діяльності, методика та техніка отримання і обробки значущих з позицій психології характеристик праці [167].

За результатами професіографії розробляються професіограми – перелік знань (соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних) про конкретну професію та організацію праці, а також психограми – психологічний “портрет” професії, який представлено конкретною групою психологічних функцій, притаманних конкретній професії [167].

Професіографічний напрям, який стосується професії менеджера туризму, має містити не тільки аналіз індивідуально-психологічних особливостей, а й аналіз ціннісних орієнтацій, професійних ставлень для характеристики професії. Важливим тут є інформація про можливості прояву творчості, ініціативності, самостійності, здатності до саморегуляції.

Професіопедагогічний напрям (Ф. Гоноболін, П. Гальперін, В. Шадріков) являє собою поєднання ідей різних галузей психології: соціальної, педагогічної, загальної, психології праці. Він дає можливість системно описати педагогічну діяльність і сприяти розробці моделей майбутніх фахівців [40, с. 156].

Е. Іванова [92] у своїй роботі представляє системне професіографування до психологічного вивчення трудової діяльності, основними принципами якого є принцип поетапності пізнання трудової діяльності, принцип багаторівневості пізнання об'єкту, принцип диференційованого вивчення і опису характеристик трудової діяльності.

На нашу думку, формування професійної культури майбутнього менеджера туризму не можливе без врахування професіографічного підходу, який надає повний перелік знань, умінь, якостей, здібностей, якими має володіти майбутній спеціаліст. Спираючись на результати професіографічного підходу, слід враховувати весь перелік цих якостей у процесі формування професійної культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

Відносно новим у дослідженні проблеми підходом є синергетичний (грец. *synergos* — той, що діє разом), який найважливішим вважає самоорганізацію, саморозвиток на основі їх постійної взаємодії із зовнішнім середовищем, що зумовлює зміни, становлення нових якостей особистості та ін. [256, с. 82].

Синергетичний підхід до розуміння закономірностей, що діють у природі, досліджується у працях багатьох науковців (В. Прісняков, Г. Хакен, И. Кудрявцев, Е. Князева, С. Лісова [133; 150; 215; 256]). Розвиток освіти з позицій синергетики інтерпретують С. Вітвицька, О. Вознюк, В. Кремень, П. Саух та ін. [40; 42; 147].

З позиції синергетичного підходу щодо формування професійної культури виокремлюється декілька проблем:

1) неможливість досягти вирішення всіх показників системи формування професійної культури;

2) неможливість нав'язати напрями і шляхи розвитку складноорганізованим системам, можливо лише сприяти процесу

самоорганізації;

- 3) існування декількох альтернативних шляхів розвитку складних систем;
- 4) при кількох станах рівноваги еволюційний розвиток системи відбувається при лінійному зростанні невизначеності ситуації;
- 5) кожний елемент системи формування професійної культури майбутнього менеджера туризму інформує про результат взаємодії з іншими елементами;
- 6) розвиток складної нелінійної системи призводить до розгалуження її через вибір одного з рівнозначних напрямів самоорганізації;
- 7) наявність критичних точок в системі дають можливість управляти розвитком складних систем за допомогою легких поштовхів, яких буде достатньою для появи достатньої амплітуди коливань як усередині системи, так і відносно впливів зовнішнього середовища [40; 42; 161].

На нашу думку, ефективне використання синергетичного підходу в процесі формування професійної культури майбутнього менеджера туризму полягає у вирішенні таких завдань:

- а) виділити складну систему або процес, які потребують синергетичного впливу та охарактеризувати її;
- б) проаналізувати стратегію її розвитку, дослідити та описати можливі напрями і шляхи її розвитку;
- в) визначити можливі шляхи її самоорганізації;
- г) виділити мету (ціль, результат);
- д) здійснити аналіз слабких впливів, що сприятимуть самоорганізації хаотичної системи, а також тактику їх застосування;

У процесі формування професійної культури майбутнього управлінця в позааудиторній діяльності синергетичний підхід дозволяє впроваджувати індивідуальний вибір завдань, пріоритетів, успішного становлення особи [40, с. 141].

В. Ігнатова у освітньому процесі виокремлює три основні напрями використання синергетичного підходу: 1) дидактичні аспекти адаптації ідей

синергетики в змісті освіти; 2) використання ідей цього підходу в процесі моделювання і прогнозування розвитку освітніх систем; 3) застосування даного підходу в управлінні навчально-виховним процесом [40; 96].

Актуальність синергетичного підходу в тому, що він продукує здатність студента до самоорганізації, творчості, індивідуального саморозвитку, інтегративного педагогічного процесу, всі ці складові є невід'ємними елементами в процесі формування професійної культури майбутнього управлінця.

Вища школа в сучасних умовах має сформувати конкурентоздатного фахівця в галузі управління, який не тільки буде вирішувати професійні задачі, але і здійснювати інноваційні процеси в діяльності. Проте на сьогодні існує низка протиріч між теоретичною підготовкою та практичним застосуванням набутих знань, умінь та навичок. Проміжною ланкою між теорією та практикою в освітньому процесі стає технологічний підхід.

Сучасна педагогічна технологія аналізується в працях: А. Алексюка, А. Вербіцького, М. Кларіна, Н. Кузьміної, Г. Селевко, В. Сластеніна, Ф. Янушевича та інші. Серед зарубіжних дослідників слід відзначити Л. Андерсона, Т. Гілберта, Дж. Керолла та ін.

Поняття “технологія” включає в себе мистецтво володіння процесом. Технологічний процес передбачає послідовність операцій з використанням необхідних засобів (матеріалів, інструментів) і умов [207].

Технологічний підхід лежить в основі інновацій, що оновлюють навчальний процес, спрямований на повідомлення тим, хто навчається, певної суми знань і формування способів діяльності за зразком, він орієнтується на високоефективну репродуктивну освіту. Інновації перетворюють традиційний навчально-виховний процес і спрямовані на забезпечення його дослідницького характеру організації пошукової навчально-пізнавальної діяльності учнів.

Педагогічна технологія – це продумана в усіх деталях модель педагогічної діяльності з проектування, організації та проведення навчального процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов [186].

М. Кларін педагогічну технологію трактує як системну сукупність і порядок функціонування всіх особистісних, інструментальних і методологічних засобів, що використовуються для досягнення педагогічної мети [126].

Ми погоджуємося з визначенням С. Сисоєвої, яка педагогічну технологію характеризує як навчально-виховну систему соціалізації індивідуального і професійного розвитку і саморозвитку людини в освітній установі, яка, внаслідок упорядкованих професійних дій педагога, гарантовано забезпечує ефективну реалізацію свідомо визначеної освітньої мети та можливість оптимального відтворення процесу на рівні, який відповідає рівню педагогічної майстерності педагога [227].

С. Вітвицька [40, с. 159] педагогічну технологію трактує як таку, що функціонує в якості науки, що досліджує найбільш раціональні шляхи навчання, і в якості системи принципів, прийомів і способів, що застосовуються у навчанні, і в якості реального процесу навчання та представляє її за допомогою трьох аспектів:

- 1) науковий (педагогічна технологія – складова педагогічної науки, що проектує педагогічні процеси у педагогічних системах);
- 2) процесуально-описовий (алгоритм процесу, сукупність цілей, змісту, методів і засобів, для досягнення запланованої мети);
- 3) процесуально-дійовий (здійснення технологічного процесу, функціонування всіх особистісних, інструментальних і методологічних педагогічних засобів) [40, с. 159].

Отже, предмет технологій навчально-виховної роботи – це конструювання системи виховного процесу з опорою на задані виховні установки (виховні орієнтири, цілі і зміст виховання).

Таким чином, особливостями технології навчально-виховного процесу є корекція та зворотній оперативний зв'язок.

Основними ознаками розвитку навчально-виховної системи, які мають бути враховані при формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму є такі, як:

- концептуальне обґрунтування навчально-виховної системи;
- створення системи педагогічного моніторингу навчання та виховання;
- активна, чітко організована взаємодія різних суб'єктів навчально-виховного процесу;
- розвиток органів самоврядування;
- програмно-цільове управління навчально-виховною системою;
- єдність і різноманітність навчально-виховних заходів і подій [40, с. 160].

Технологічний підхід підготовки майбутніх менеджерів до розв'язання управлінських задач передбачає якісні зміни всіх складових виховної системи: мети, змісту інформації, засобів комунікації, форм та методів взаємодії, суб'єктів педагогічного процесу, а також розвиток професійної і пізнавальної мотивації та формування менеджера як творчої особистості.

Сучасні педагогічні технології вимагають таких методів навчання та виховання, які б сприяли виявленню та формуванню компетентностей студентів залежно від особистісних схильностей та інтересів.

Отже, проаналізувавши наукові підходи до формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, можна зробити висновок, що сутнісними характеристиками майбутнього управлінця виступають активність, творчість, самовдосконалення, орієнтація на власний розвиток, що формується завдяки системному підходу; процеси самоорганізації та саморозвитку, їх постійна взаємодія з оточуючим середовищем, що спонукає до становлення нових якостей особистості, які відбуваються на основі синергетичного підходу; визнання особистості як вищої цінності, орієнтація її в етичних, моральних, екологічних, правових, професійних цінностях здійснюється завдяки культурологічного підходу в освіті; діяльнісний підхід орієнтується на визнанні діяльності основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості у формуванні професійної культури управлінця; формування професійної культури в умовах особистісного підходу базується на індивідуально-творчому розвитку особистості її креативності та індивідуальності; можливість

системного опису діяльності, розробці моделей майбутніх фахівців надає професіографічний підхід.

Висновки до розділу 1

Проаналізовано та уточнено базові поняття: “культура”, “професійна культура”, “менеджер туризму”, “професійна культура менеджера туризму”, “формування професійної культури”, “позааудиторна діяльність”. Це дало нам можливість визначити спільне та відмінне у взаємозв’язку понятійного апарату дослідження, що свідчить про різноманітність підходів до змістового розгляду, складність їх утворення.

У процесі контент-аналізу базових понять з’ясовано сутність поняття “культура”, яке характеризується способом життя та діяльності людини, що розвивається, забезпечуючи зміни в житті, підвищуючи рівень освіченості, вихованості, оволодіння певним видом професійної діяльності.

Уточнено складне інтегроване поняття *професійна культура* – володіння особистістю системою наукових знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей, способів діяльності та здатність до творчої самореалізації, самовдосконалення у професійній діяльності.

За результатами аналізу наукової літератури з’ясовано, що поняття “менеджер туризму” трактується як фахівець, який володіє системою знань, умінь та навичок, організаторськими та управлінськими здібностями, здатний розв’язувати проблеми підвищення продуктивності та ефективності праці, конкурентоспроможності туристичного підприємства. Завдання менеджера туризму полягає в тому, щоб глибоко вивчити проблеми пропонування та споживання туристичних послуг, спроектувати систему управління, здатну забезпечити успіх і успішно її реалізувати. Він вільно орієнтується у великих обсягах інформації, комбінує різні варіанти відпочинку, орієнтується в особливостях перебування в певній країні, володіє високим ступенем особистої організованості, аналітичним складом розуму, гнучкістю мислення, здатністю до концептуалізації.

Проведений категоріальний аналіз дав можливість сформулювати поняття

професійна культура майбутнього менеджера туризму – це результат володіння особистістю системою наукових та практичних знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей менеджера туризму, професійним мисленням, способом діяльності в сфері туристичного бізнесу та здатністю до творчої самореалізації у сфері професійної туристичної діяльності.

У межах дослідження уточнено поняття „*позааудиторна діяльність*” – діяльність суб’єктів навчально-виховного процесу, яка спрямована на підвищення професійної культури їх розвиток та духовне збагачення, як особистостей, що відбувається у різних формах позанавчальної та виховної діяльності. Це педагогічно доцільна організація вільного часу студентів, що забезпечує набуття спеціальних знань, навичок та умінь, які відповідають характеру професії, сприяє розвитку особистісних якостей, реалізації їх нахилів і здібностей, може здійснюватися як під керівництвом викладача так і самостійно.

У результаті аналізу психолого-педагогічної літератури з’ясовано, що для організації позааудиторної діяльності з метою формування професійної культури необхідно реалізовувати такі методологічні підходи, як: системний, діяльнісний, особистісно-орієнтований, культурологічний, компетентнісний, професіографічний, синергетичний, технологічний, що утворюють складну систему, яка характеризується їх співвідношенням та взаємозалежністю. На основі аналізу означених підходів обґрунтовано думку про їх глибинну внутрішню єдність, взаємозв’язок, компліментарність, взаємодоповненість і можливість реалізації та вирішення завдань дослідження.

Матеріали розділу 1 подано в публікаціях автора [104; 105; 107; 108; 109; 113; 114].

РОЗДІЛ 2

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ В ПОЗААУДИТОРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

2.1. Структура професійної культури майбутніх менеджерів туризму

Проаналізувавши в попередньому розділі поняття «професійна культура менеджера туризму», необхідно визначити структуру цього поняття.

Аналіз наукової літератури з дослідження структури професійної культури свідчить про існування різних наукових поглядів та підходів щодо розуміння зазначеної структури.

Й. Ісаєв систему формування професійної культури розглядає в єдності структурних компонентів. Вони, розкриваючи багаторівневу природу професійної культури, її цілісний та розвивальний характер, подаються як необхідні для її дослідження. Тому професійну культуру майбутніх менеджерів туризму необхідно розглядати як сукупність структурних компонентів [99].

У своїх дослідженнях А. Капська аналізує наступні компоненти формування професійної культури: ціннісний, технологічний й особистісно-творчий [122, с. 4-16]. Ціннісний компонент формування професійної культури утворений сукупністю цінностей, створених людством. У навчально-виховному процесі майбутні спеціалісти опановують ідеї та концепції, здобувають знання й уміння. У процесі оцінки, переоцінки загальнолюдських цінностей будується гуманізм стосунків, громадянська та соціальна відповідальність, духовна культура, все це виступає компонентом професійної культури спеціаліста [122].

Технологічний компонент включає способи і прийоми професійної діяльності майбутніх спеціалістів, розкриває шляхи здійснення професійної діяльності, набуття умінь та навичок: уміння працювати в команді, організовувати діяльність, слухати, логічно мислити, розвиваючи навички самовдосконалення та саморозвитку.

Професійна культура майбутнього менеджера туризму проявляється у

поведінці фахівця, у спілкуванні, технології розв'язання конфліктних ситуацій, організації діяльності, дотриманні управлінських вимог. Одним з головних аспектів діяльності менеджера туризму є спілкування, яке виступає основним інструментом, методом, змістом діяльності майбутніх менеджерів туризму.

Особистісно-творчий компонент формування професійної культури виявляється у варіативності, ініціативності, винахідливості, нетрадиційності рішень і поведінки в професійній взаємодії. У своїй взаємодії структурні компоненти утворюють систему професійної культури майбутнього менеджера туризму [122].

Аналізуючи структуру професійної культури И. Модель виділяє дві сторони – праксеологічну (професійні знання, уміння та навички, професійну свідомість та світоглядність) та духовну, елементами якої виступає професійна мораль і професійна естетика [182].

Г. Железовская, Т. Третьякова змістове наповнення поняття професійної культури характеризують в контексті певної професії, а її прояв як властивості визначеної професійної групи людей є результатом розподілу праці [75].

Вчені (Г. Железовская, Т. Третьякова) вивчають професійну культуру через:

- сукупність професійних цінностей (аксіологічний компонент);
- ціль, спосіб, інструмент професійної діяльності (діяльнісний, технологічний компоненти);
- прояв особистості професіонала (особистісний компонент).

Структуру професійної культури пропонують наповнювати конкретним змістом в залежності від цілей та задач, для яких вона буде використовуватися [75].

У своїх дослідженнях П. Батура виділила наступні елементи професійної культури: загальна освіта, спеціальні знання, уміння та навички, виробничий досвід, спосіб професійної діяльності, ставлення працівника до виконання своїх обов'язків, ініціативність, культура мовлення, спілкування, поведінки та особистісні якості працівника (пунктуальність, організованість, акуратність та

ін.) [20].

Структура професійної культури включає наступні складові: професійно-організаційна та соціально-моральна (знання, вміння, ціннісні орієнтації, морально-вольові якості). Володіння системою знань, умінь та навичок має бути достатньо для успішного розв'язання професійних задач, що відповідають функціональним обов'язкам фахівця [74].

Сукупність якостей спеціаліста, які відповідають вимогам професійної діяльності, забезпечують рівень соціально-професійного розвитку суб'єктів діяльності та особливості прояву та реалізації їх потенціалу під час виконання професійних обов'язків. Структура професійної культури характеризується сукупністю ціннісних орієнтирів, які професіонал виробляє для соціальної взаємодії з колегами та соціальним середовищем [74].

У своїх дослідженнях структури професійної культури І. Сабатовська виділяє дві сторони: спосіб взаємодії суб'єкта з предметом праці та готовність до визначеного виду діяльності (професійний інтерес, знання, навички, вміння, стиль професійного мислення). Другою стороною є інтегральна характеристика свідомості та самосвідомості суб'єкта професійної культури, морально-світоглядні та естетичні передумови діяльності. У професійній культурі фахівця автор виділяє наступний структурний ланцюг: професійне мислення, професійний інтерес, професійні знання, вміння, навички й здібності, професійний досвід, ступінь готовності особистості до конкретного виду діяльності, професійний світогляд, майстерність, професійна мораль тощо [221].

Проаналізувавши наукові праці, ми дійшли до висновку, що для професійної культури майбутніх менеджерів туризму характерні такі основні структурні компоненти: мотиваційно-аксіологічний, пізнавальний, діяльнісний, рефлексивно-аналітичний.

Мотиваційно-аксіологічний компонент відображає сукупність мотивів та цінностей особистості, які дозволяють їй здійснювати професійну діяльність; мотивацію студентів до діяльності в індустрії туризму; інтерес до обраної

професії, пов'язаної з наданням туристичних послуг; передбачає цілеспрямованість організації формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму; забезпечення безпосереднього їх контакту з соціумом, збереження цінностей для майбутніх поколінь, більш глибокого пізнання психології клієнтів, цілісне збагачення знаннями про соціум під час спілкування з різними категоріями клієнтів, бачення особливостей та складностей різних явищ у суспільстві та вміння знаходити головні залежності й закономірності між ними, знаходження можливих рішень тих чи інших управлінських проблем та передбачення наслідків прийнятих рішень, формування позитивного ставлення до соціокультурних цінностей, необхідних для спілкування з різними категоріями клієнтів.

Аспекти мотивації розглядаються багатьма дослідниками: Д. Ашировим, А. Реан, К. Роджерсом, В. Сластьоніним та іншими. Вони характеризують мотивацію як спонукання до дії, до усвідомлюваної причини, від якої залежить вибір дій і вчинків особистості.

З точки зору Д. Аширова, мотивація є процесом, що бере початок з фізіологічної чи психологічної потреби, активізує поведінку, спрямовану на досягнення мети [13].

Н. Басова поділяє мотиви на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх мотивів відносить процесуальні, результативні, мотиви саморозвитку, які сприяють самоосвіті та самовдосконаленню. Зовнішні мотиви: суспільні та особистісні, що відображають самоствердження, оцінку, успіх [19].

У своїх дослідженнях В. Семиченко виділяє такі групи мотивів:

- професійні – виникають в процесі професійної діяльності;
- соціальні – бажання спілкуватися, підвищення соціального статусу, престижності;
- пізнавальні – отримання нових знань;
- матеріальні – бажання забезпечення матеріального добробуту;
- утилітарні – отримання власної переваги та безпеки [225].

Протягом всіх етапів професійної підготовки змінюється розвиток

професійної мотивації. О. Книш виділяє низку положень, що притаманні всьому процесу розвитку. Структура професійної мотивації має багато рівнів: професійна мотивація змінюється в процесі професійної підготовки у бік структурування і впорядкування, змінюються якісні характеристики – сила й стійкість мотивів, їх кількість і структура – мотивація відповідає професійній діяльності; відбуваються зміни в мотивації професійно-діяльнісного рівня; стійкими є соціальні мотиви; зворотній зв'язок між науково-пізнавальними та професійними мотивами; успішність професійної підготовки має залежність від якісних характеристик мотивації [153].

Мотиваційно-аксіологічний компонент являє собою індивідуальну модель управлінської поведінки, що наповнює певним змістом систему мотивації досягнення. Цей компонент виступає системотворчим у ціннісно-смісловій позиції студента, що припускає розуміння значення професійної культури у професійній діяльності, прагнення до професійної самореалізації. Він відображає позитивне ставлення студента до туристичної діяльності, до знань про неї, задоволеність положенням даного виду діяльності в соціумі та бажання займатися професійною діяльністю.

Цей компонент є певною мірою стрижневим щодо формування достатнього та високого рівня професійної культури, оскільки від того, наскільки вмотивованим є майбутній менеджер туризму до професійної діяльності, залежить зміст і характер трудової діяльності.

У майбутнього менеджера туризму, на нашу думку, мають бути розвинені такі мотиви: професійні, утилітарні, пізнавальні мотиви, мотиви досягнення, саморозвитку.

Професійні мотиви характеризуються прагненням до організації і здійснення туристичної діяльності; розвитком професійно-важливих якостей як основи якісного обслуговування туристів, покращення роботи туристичних закладів потребою потенційно впливати і змінювати процес управління у межах професійної діяльності; потребою розвивати професійну культуру в собі та оточуючих, в прагненні до високих результатів у професійній туристичній

діяльності, формуванні та реалізації туристичного продукту.

Утилітарні мотиви проявляються у потребі утвердитись серед колег, партнерів туристичної сфери, впливати на оточуючих під час туристичної діяльності (реклама, продаж туру), бути конкурентоспроможним (знати звичаї та традиції туристичного регіону, підтримувати полікультурні зв'язки, знати декілька іноземних мов, особливості відвідування різних країн та ін.), отримувати похвалу за виконання тих чи інших вимог.

Підвищення статусу (формального та неформального), прагнення зайняти певну позицію у колективі, ставити цілі та досягати їх відносяться до мотивів досягнення. Потреба в досягненнях – це прагнення особистості покращувати результати своєї діяльності в сфері туризму (залучення клієнтів, розробка, реклама та продаж турів, співпраця з партнерами); вдосконалювати вміння та здібності, ставити все більш складні цілі, отримувати творчі результати. Основні компоненти цієї потреби: прагнення до успіху, уникнення невдачі. Переживання одного з цих компонентів спричиняє особливості в діяльності особистості, що, зокрема, яскраво проявляється у виборі завдань певної складності.

Проаналізувавши співвідношення понять “потреба”, “мотив”, “мотивація”, ми можемо розкрити окремі їх прояви. В основі потреби покладено професійні інтереси, які незалежно від мотивів діяльності, позитивно впливають, стимулюють, активізують всі психічні процеси.

С. Рубінштейн структуру інтересу розглядає як вибіркове емоційне забарвлення, зосередження на певному предметі думок, що викликають прагнення в нього проникнути. Інтерес є стимулом, що діє в силу своєї усвідомлюваної значущості, існує разом з позитивними емоційним станом.

Проблему інтересу в своїх працях досліджували видатні педагоги та психологи (Я. Коменський, К. Ушинський, О. Леонт'єв, Г. Щукіна, Д. Трайдак та ін.).

Професійний інтерес пов'язаний з визначеною спеціальністю, зокрема, менеджера туристичної індустрії, з прагненням майбутнього спеціаліста

здобути вищу освіту за фахом, в центрі уваги – майбутня професійна туристична діяльність, а не знання з окремих предметів. Інтерес виступає як мотив навчання та умова успішного навчання, проявляється у активності, самостійності студента.

У навчально-виховному процесі важливу групу мотивів навчання складають пізнавальні мотиви. В основі пізнавальних мотивів лежать пізнавальні потреби та пізнавальний інтерес.

В основі мотиваційної сфери лежать потреби, які виражають залежність особистості від конкретних умов існування і породжують діяльність, яка має на меті зняти цю залежність. Потреба визначається необхідність суб'єкта в чомусь конкретному, вона опосередкована складним психологічним процесом мотивації, та проявляється у формі мотиву поведінки. Мотивом є рішення задовольнити або не задовольнити зазначену потребу [237].

Усвідомлена потреба може стати мотивом тоді коли задоволення визначеної потреби, багаторазово проходячи через етап мотивації, безпосередньо переходить у дію. Різні потреби можуть як співіснувати, так і суперечити одна одній [237].

Отже, будь-яка дія породжує потребу, яка психологічно виявляється як мотив, що може реалізуватися у низці форм: інтересах, прагненнях, переконаннях та установках.

Одним з провідних пізнавальних мотивів виступає пізнавальний інтерес, який характеризується вибірковою спрямованістю особистості через сферу пізнання її предметності та процес оволодіння знаннями. Інтереси характеризуються мотивами, у яких втілюються емоційно забарвлені пізнавальні потреби особистості, інтерес виникає тоді, коли його об'єкт викликає емоційний відгук.

Пізнавальний процес є багатогранний, тому він може по-різному впливати на процес засвоєння нових знань: по-перше, виступати як зовнішній стимул процесу засвоєння, як засіб активізації цього процесу; по-друге, як мотив пізнання, суттєво впливаючи на засвоєння, стикаючись та взаємодіючи при

цьому з іншими мотивами. Враховуючи це, необхідно постійно здійснювати стимулювання пізнавальних інтересів. Основними напрямками такого стимулювання є стимулювання пізнавальних інтересів за допомогою змісту матеріалу, що вивчається, та шляхом організації позааудиторної діяльності.

Мотив досягнення – це форма прояву потреби в досягненнях (оволодіння знаннями, вміннями та навичками, культурою взаємодії, професійною культурою, прагнення до кар'єрного зростання). Для актуалізації конкретного мотиву необхідна ситуація досягнення, завдяки якій мотив досягнення починає спонукати, спрямовувати та регулювати діяльність досягнення.

Мотив досягнення розглядається нами в якості основного мотиву, що зумовлює формування професійної культури в позааудиторної діяльності вищого навчального закладу. Він передбачає наявність тенденції змагатися з найвищим стандартом досягнутим раніше кимось іншим. Стандарт досягнення характеризують змістовий аспект (що досягається), соціальний аспект (порівняння з результатами інших), і дієвий аспект (відчуття можливості дій в обраному напрямку).

Змістовий аспект мотивації досягнення характеризується ціннісними структурами особистості, які визначають предметну сферу реалізації узагальненої потреби досягнення, певну діяльність, яка є притаманною для конкретної особи. Мотив досягнення для майбутніх менеджерів туризму характеризується як прагнення досягти успіху в туристичній діяльності (відкрити власну туристичну фірму, розробити новий тур, продати його, налагодити контакти з провідними туристичними операторами та агенціями та ін), проявляється у виборі складних завдань і бажанні їх виконати, в основі яких емоційні переживання пов'язані з прийняттям успіху соціумом.

Мотиви саморозвитку та самореалізації – підвищення соціального статусу, реалізація особистісного потенціалу. Необхідною умовою самореалізації є саморозвиток (відвідування туристичних виставок, заходів; активна участь у конференціях різних рівнів, вебінарах; вивчення іноземних мов; відвідування курсів підвищення кваліфікації, тренінгів та ін.). Адже, щоб менеджер туризму

успішно реалізувався, йому потрібно володіти системою морально-духовних цінностей, які є змістовою основою цього духовно-практичного процесу.

Саморозвиток – самозміна суб'єкта у напрямі свого Я-ідеального, яке виникає під впливом зовнішніх і внутрішніх причин.

Саморозвиток переважно є індивідуальним процесом, що розгортається у внутрішньому плані особистості. Водночас він є процесом об'єктивним, що здійснюється під впливом значущих інших. Оскільки навчально-виховний процес у вищому навчальному закладі здійснюється під керівництвом фахівця, то й будь-які інновації використовуються на основі потреб педагога щодо їх упровадження, тобто з позиції сформованості його мотиваційної сфери.

Відповідно до професіограми “Менеджер”, розробленої Є. Романовою [220, с. 199], виділяються якості, які забезпечують успішність виконання професійної діяльності: високо розвинуті організаторські здібності; комунікативні здібності, вміння управляти собою, здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи; здатність вирішувати проблеми в короткі терміни; добре розвинені аналітичні здібності; високий рівень понятійного мислення. Також виділяються особистісні якості, серед яких: вміння прогнозувати ситуацію, впевненість в прийнятих рішеннях.

До професійно важливих якостей менеджерів туризму ми відносимо високий рівень самоконтролю, комунікабельність, готовність до співробітництва, впевненість у собі, емоційну врівноваженість.

Отже, сутністю мотиваційно-аксіологічного компонента є свідомий вибір менеджера туризму реалізувати свої інтереси та здібності в індустрії туризму, оволодіти для цього обраною професією, яка усвідомлюється як цінність в особистісному та соціальному плані, творчо та відповідально підходити до здійснення професійної діяльності в туристичній сфері, постійно оновлюючи свій професійний та особистісний розвиток.

Мотиваційно-аксіологічний компонент характеризує пізнавальні потреби (знання про традиції та звичаї туристичного регіону) та інтерес до професійної туристичної діяльності; прагнення до засвоєння нових знань (країнознавчих,

культурологічних, знань іноземних мов); сформованість професійних інтересів, установок і прагнень до самовдосконалення, які пов'язані з новизною та актуальністю професійної діяльності сфери туризму.

Пізнавальний компонент професійної культури майбутнього менеджера туризму спрямований на переосмислення інформації, збагачення її новими суспільно та соціально-значущими знаннями про закони розвитку індустрії туризму, взаємодії з клієнтами, міжнародні стандарти якості надання туристичних послуг.

До основних особливостей пізнавального компонента належить формування професійно-важливих знань; особистісно-управлінській орієнтації менеджера туризму; здатності до системного бачення туристської реальності та системної дії в професійно-управлінських ситуаціях; володіння сучасними управлінськими технологіями. Він визначає необхідну сукупність системи знань в сфері туризму, професійно-значущих вмінь, ціннісних відношень. Будь-які професійні знання завжди зумовлені змістом професійної підготовки, тобто для формування професійної культури як цілісного утворення, необхідно забезпечити вивчення і застосування елементів дослідницької діяльності в структурі всіх видів позааудиторної діяльності, які мають включати, крім управлінських, ще й психолого-педагогічні знання.

До пізнавального компонента професійної культури нами віднесено рівень засвоєння знань про особливості розвитку індустрії туризму та розподіл їх на фахові знання, спеціальні знання, соціально-гуманітарні та соціально-економічні, технологічні знання.

Пізнавальний компонент професійної культури є сукупністю професійно важливих та загальнокультурних знань, які характеризують професійну діяльність в туристичній сфері, а також складають її теоретичне підґрунтя, стають основою для формування професійних умінь, забезпечують ціннісне ставлення до реалізації особистості в обраній професії.

Одним з важливих компонентів професійної культури виступає **діяльнісний компонент**, а саме: відповідність знань, умінь, навичок та їх

реалізація в період практик, потреба в туристичній діяльності; активна позиція в оволодінні знаннями про професію в сфері туризму. У свою чергу вміння поділяються на: гностичні, конструктивні, організаторські, комунікативні, оцінні, проєктивні. Різні аспекти формування професійних умінь вивчали Ю. Бабанський [14], В. Беспалько [23], С. Вітвицька [39], П. Гальперін [47], А. Деркач [60; 61; 62], Т. Ільїна [98], Н. Кузьміна [151], М. Мельник [177], Н. Мойсеюк [183] та ін.

Гностичні вміння включають аналіз філософської, психолого-педагогічної, управлінської, туристичної літератури з метою осмислення різних теоретико-методологічних підходів до проблем в сфері туризму; визначення сутності основних туристичних понять; аналіз вікових та індивідуальних особливостей споживачів туристичних послуг; осмислення власної діяльності, спрямованої на формування професійної культури.

Ці вміння характеризуються використанням логічних прийомів мислення у процесі здійснення професійної туристичної діяльності майбутніми менеджерами туризму: аналіз, синтез, аналогія, порівняння, класифікація, вміння оцінювати соціальні наслідки дій, аналізувати причини успіху.

Основою формування гностичних умінь є знання та навички, набуті під час виконання певної дії, що відповідають цьому умінню. Це можуть бути знання та навички, отримані засобами позааудиторної діяльності, суспільно корисній праці. Засвоєння знань, навичок і умінь потребує наявності здібностей, а розвиток останніх обов'язково зумовлює формування відповідних навичок і умінь.

Основними характеристиками *конструктивних* умінь є моделювання в педагогічному процесі ситуацій, що спричиняють розвиток професійних інтересів майбутніх менеджерів туризму; використовувати набуті знання з метою реалізації творчого потенціалу; вміння використовувати інноваційні технології та впроваджувати їх у майбутню туристичну діяльність; інтегрувати знання з різних сфер та застосовувати їх відповідно до ситуації; використовувати методи, форми, прийоми для взаємодії у туристичній

діяльності; розробляти алгоритм реалізації програми формування професійної культури майбутнього менеджера туризму; постійно оновлювати знання, вивчати сучасний досвід з проблеми розвитку сфери туризму; планувати свою управлінську діяльність на найближчий період, вміння перебудуватися, враховуючи зміни, які відбуваються в суспільстві, а також виділяти головні напрямки у своїй життєдіяльності щодо підвищення рівня професійної культури.

Проаналізувавши наукові праці С. Вітвицької [39], О. Дубасенюк [68], Н. Кузьміної [151] та інших, ми визначили групу *організаторських* умінь, які характеризуються вмінням організовувати власну діяльність; ефективно використовувати рольову поведінку відповідно до умов з метою розв'язання професійних завдань (організація групи туристів, організація відпочинку туриста, відповідно до його вимог; організації дослідницько-пошукової діяльності); стимулювати самостійність, відповідальність, активність; приймати оптимальні рішення у конкретних ситуаціях, наприклад конфліктна ситуація з вибагливим клієнтом; ефективно взаємодіяти з оточуючими, проведення переговорів з партнерами; раціонально розподіляти доручення між колегами в процесі організації комунікації та періодично контролювати їх виконання; ефективно планувати робочий час та раціонально автоматизувати роботу туристичного офісу.

Моделювання та реалізація атмосфери психологічної підтримки в процесі навчання, встановлення контакту з клієнтами та мікрогрупами, стимулювання та розвиток у майбутніх менеджерів туризму зацікавленості навчально-виховною позааудиторною діяльністю; спонукання до свідомого використання набутих умінь у майбутній професійній діяльності; вміння спілкуватися в соціумі, все це включають в себе *комунікативні* вміння.

На нашу думку, головними характеристиками комунікативних умінь є: грамотне висловлювання своєї думки; корегування своєї поведінки у процесі спілкування; використання прийомів та засобів комунікації у процесі здійснення туристичної діяльності; формулювання завдань; використання

вербальних та невербальних засобів комунікації у процесі спілкування з клієнтами; емоційно та уважно слухати співрозмовника, поважати чужі переконання; вміння аналізувати та представляти історико-культурну спадщину регіону, країни; проводити екскурсії; брати участь у науково-практичних конференціях туристичного спрямування та ін.

Вміле застосування перерахованих характеристик комунікативних вмінь, сприятиме розвитку високого та достатнього рівня операційно-діяльнісного критерію формування професійної культури майбутнього менеджера туризму.

Вміння аналізувати, оцінювати, узагальнювати одержані результати щодо складових професійної культури майбутніх менеджерів туризму, порівнювати їх з попередніми; визначати рівень сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності та шляхи її підвищення належать до *оцінних* умінь операційно-діяльнісного критерію формування професійної культури.

Проективні уміння характеризуються моделюванням стратегічної програми розв'язання актуальних управлінських цілей та завдань туристичної діяльності в контексті підготовки майбутніх менеджерів туризму. Вміння будувати концепцію, мету професійної діяльності майбутнього менеджера туризму; розробляти етапи вирішення завдань надання туристичних послуг; передбачати труднощі, що можуть виникнути в процесі взаємодії менеджера з партнерами, клієнтами, колегами; моделювати методи і засоби, що сприятимуть ефективній професійній діяльності майбутніх менеджерів туризму; проектування елементів програми індивідуального розвитку особистості, майбутніх менеджерів туризму; моделювання цілей та засобів удосконалення власної самоосвітньої діяльності.

Діяльнісний компонент, перш за все, відображає сукупність умінь та навичок до організації професійної туристичної діяльності, що дають можливість майбутньому менеджеру туризму реалізувати себе як досвідченого менеджера туризму та здійснювати процес саморозвитку та самовдосконалення. Він являє собою вміння сприймати, аналізувати,

узагальнювати, класифікувати, виявляти, оцінювати та демонструвати ефективність і продуктивність діяльності у сфері туризму та готовність практичного застосування знань та вмінь, набувати навички професійної діяльності, приймати рішення та виконувати завдання, прогнозувати шляхи підвищення своєї професійної туристичної діяльності.

Рефлексивно-аналітичний компонент структури професійної культури майбутніх менеджерів туризму характеризує здатність студентів до осмислення, саморозвитку та усвідомленого ставлення до професійної туристичної діяльності. Включає в себе інтеграцію самоаналізу, самокоректування, рефлексії своїх досягнень у професійному і особистісному зростанні. Рефлексія – це роздуми над власним душевним станом, осмислення власних дій. Самоаналіз – аналіз власних вчинків і переживань.

Рефлексивно-аналітичний компонент структури професійної культури майбутніх менеджерів туризму визначає пізнання й аналіз майбутнім фахівцем явищ власної свідомості та діяльності у процесі професійної діяльності. Рефлексивне мислення вчені характеризують як важливе підґрунтя критичного аналізу і конструктивного удосконалення власної діяльності [86]. Здатність майбутнього менеджера туризму рефлексувати у площині сформованості професійної культури виражає результативність інтеріоризації соціальних відносин в управлінському середовищі з одного боку, та середовищі вищого навчального закладу з іншого. Орієнтація майбутнього спеціаліста та саморозвиток дає можливість активізувати його рефлексивну позицію, усвідомлювати помилки, які виникають у процесі формування професійної культури.

Цей компонент структури професійної культури допомагає оцінити перспективи особистісного і професійного зростання; потенційні можливості менеджера туризму; ефективність позааудиторної діяльності, забезпечує навчально-виховний процес особистісним сенсом. Він характеризується проявом творчості в професійній туристичній діяльності, сприяє підвищенню рівня комунікативних, організаторських та інших професійно-важливих

якостей.

Показником сформованості рефлексивно-аналітичного компонента в структурі професійної культури майбутнього менеджера туризму є сформованість рефлексивної позиції, тобто характеру оцінки майбутнім менеджером туризму себе як суб'єкта туристичної діяльності, її організатора і керівника.

Здійснивши аналіз наукової літератури щодо структури професійної культури майбутніх менеджерів туризму, вважаємо за доцільне підкреслити складність процесу оволодіння й використання управлінських, психолого-управлінських та професійних знань, формування і самовиховання цінностей для здійснення туристичної діяльності, використання новітніх технологій, прийомів та управління позааудиторною діяльністю, спрямованою на формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму.

Професійна культура, як і її структура, є динамічним явищем. Аналіз її структури відповідає сучасним вимогам реальної практики та свідчить про недосконалість вивчення даної проблеми. Тому необхідно створити модель її формування, яка б відповідала вимогам часу як змістовно, так і технологічно.

2.2. Структурна модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу

З метою забезпечення формування професійної культури майбутнього менеджера туризму доцільно використовувати методи моделювання, як ключового засобу отримання повної інформації про професійну культуру майбутнього фахівця. Моделювання в педагогіці застосовується для вирішення таких завдань, як поліпшення планування виховного процесу, оптимізація структури навчального матеріалу, управління пізнавальною діяльністю, управління навчально-виховним процесом та ін.

Поняття “модель” (від лат. *modulus* – міра, зразок) – це об’єкт–замінник, який у визначених умовах може замінити об’єкт-оригінал, відтворюючи властивості, що цікавлять, і характеристики оригіналу [192, с. 435].

В. Штоф [264, с. 19] характеризує модель як уявну чи матеріально реалізовану систему, яка адекватно відображає предмет дослідження і здатна замінити його так, що вивчення моделі сприяє отриманню нової інформації про цей предмет.

Розглядаючи аспекти моделювання у соціально-педагогічному процесі, Ю. Тарський тлумачить модель як концептуальний інструмент, аналог певного фрагменту соціальної дійсності, який слугує для зберігання і розширення знань про властивості і структури процесів, що моделюються, орієнтований на управління ними [246, с. 22].

Ми погоджуємося з С. Вітвицькою, що модель завжди виступає як аналогія і є проміжною ланкою між висунутими теоретичними положеннями та їх перевіркою у реальному педагогічному процесі [39, с. 31].

Існують різні варіанти застосування моделі, яка дає можливість чітко визначати компоненти, які утворюють систему; схематично розглядати зв’язки між ними, порівнювати зв’язки в середині модельованого об’єкта із зв’язками всередині моделі; генерувати ідеї, ставити питання щодо об’єкта дослідження. Це метод створення і дослідження моделей.

Як наголошує В. Михеєв, поширення поняття «моделювання» в педагогічних дослідженнях пояснюється різноманітністю його гносеологічних функцій, що зумовлює вивчення педагогічних явищ і процесів на спеціальному об’єкті – моделі, яка допомагає розкрити взаємовідношення між властивостями і елементами навчально-виховного процесу [181, с. 5]. Воно має декілька аспектів застосування, а саме:

- гносеологічний, модель виступає як проміжний об’єкт у процесі пізнання якогось явища;
- загальнометодологічний, дає можливість оцінити взаємозв’язки між елементами навчально-виховного процесу на різних рівнях;

- психологічний, описує різні сторони навчальної та педагогічної діяльності [181, с. 8].

У педагогічному моделюванні об'єктом завжди виступає й зміст освіти. Його модельне проектування характеризується реалізацією, через зміст та його концептуальну організацію, цілей навчання відповідно до тих настанов, які визначаються суспільством на нормативному рівні [133].

Моделювання – це метод дослідження об'єктів пізнання на їх моделях, тобто вивчення моделей реально існуючих предметів та явищ, які складаються для визначення або покращення їх характеристик [253, с. 373]. Головна перевага моделювання — можливість охопити систему цілісно.

Як підкреслює Ю. Бабанський, моделювання допомагає систематизувати знання про явище або процес, який вивчається, підказує шляхи їх більш цілісного опису, дозволяє більш повно встановити зв'язки між компонентами, відкриває можливості для створення цілісної класифікації [14].

На думку М. Якубовські, головною перевагою моделювання є цілісність представлення інформації. За допомогою методу моделювання відокремлюються цілісні системи і досліджується їх функціонування [270, с. 108].

До основних принципів моделювання С. Архангельський відносить: наочність – виразність моделі (конструктивна, образотворча, знакова, символічна), визначеність – чітке виділення певних сторін визначення, об'єктивність – незалежність проведення досліджень від особистих переконань дослідника [11].

Методологічним проблемами розробки моделі спеціаліста присвячені роботи О. Іванової [92], Є. Клімова [128], В. Сластеніна [230, с. 14], Е. Смирнової [237], Г. Суходольського [243], Н. Тализіної, В. Щадрикова [265].

Побудова моделі професійної підготовки, на думку Е. Смирнової, передбачає встановлення: функціональної сутності спеціаліста, широти його професійного профілю, професіографічних характеристик, експертних оцінок і прогнозів розвитку цієї діяльності на найближчу або віддалену експертизу

[237, с. 6].

Педагогічний аспект моделювання полягає у можливості визначити актуальні та перспективні завдання навчально-виховного процесу. У зв'язку з цим модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму має своє цільове призначення і розглядається як:

- основа для складання програми дослідження готовності професорсько-викладацького складу до формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму;
- взірць, на досягнення якого спрямований навчально-виховний процес вищого навчального закладу;
- зразок для самоконтролю професійних якостей, які формуються у процесі позааудиторної діяльності вищого навчального закладу.

У своїх дослідженнях щодо теорії і методики моделювання управлінської діяльності В. Пикельна характеризує як:

- метод наукового дослідження;
- основу розробки нової теорії;
- механізм визначення перспективи розвитку [209].

В. Пикельна класифікує моделі на: графічні та текстові (або вербальні), які ніби описують об'єкт дослідження кількісних показників та певні фізичні величини. Моделі управління, наголошує дослідник, допомагають вивчити властивості, особливості реального об'єкта, виявити характерні риси поведінки керівника [209].

Як ми зазначали у пункті 1.3, модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму слід будувати на основі таких наукових підходів: системний, діяльнісний, особистісно-орієнтований, культурологічний, професіографічний, синергетичний, технологічний. Усі ці наукові підходи розглянуті у першому розділі дисертаційного дослідження.

Наявність моделі формування професійної культури майбутніх управлінців дозволяє вирішувати низку проблем, перш за все:

- визначити конкретну мету позааудиторної діяльності у вищому навчальному закладі;
- конкретизувати вимоги професії до особистості й допомогти майбутнім менеджерам туризму усвідомити значення професійної культури для їх професійного становлення;
- активізувати процес самопізнання, самоосвіти майбутніх менеджерів туризму;
- здійснити контроль ефективності процесу формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

У нашому дослідженні модель відтворює цільову, змістову, технологічну та результативну складові формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

Проаналізувавши різні типи моделей, ми прийшли до висновку, що меті нашого дослідження найбільш відповідає модель структурного типу, яка відображає єдність структурних компонентів (мета, зміст, процес, результат), що забезпечують цілісність навчально-виховного процесу.

Отже, модель відображає: системний склад елементів процесу; відтворюючі елементи системи; характер зв'язків між елементами системи; педагогічну технологію.

Розроблення нами педагогічної моделі розділяється на два етапи. Першим етапом є створення якісної моделі об'єкта та побудова структурної моделі. Перший етап передбачає визначення об'єкта дослідження, накопичення достатньо знань про нього, обґрунтування необхідності використання методу моделювання, вибір найбільш суттєвих змін. У результаті побудована модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

На другому етапі відбулася побудова блоків моделі педагогічного об'єкта, математичний аналіз результатів вимірювання і створення його математичної моделі.

Досліджуючи взаємозв'язок культури і освіти, Р. Позінкевич наголошує, що „система освіти має вийти на якісно нові історичні рубежі” [212, с. 3]. Він розглядає звернення наукової педагогічної думки до аналізу історичних освітніх моделей та їхньої еволюції як доказ інтенсивних пошуків „культурно-освітніх” і „культурно-виховних” шляхів виходу сучасної освіти з кризового стану [212, с. 322].

На основі аналізу наукових праць О. Антонової, Ю. Бабанського, С. Вітвицької, О. Дубасенюк, В. Сластьоніна, Е. Смирнової [9; 14; 40; 71; 230; 237] та ін. з проблем моделювання освітніх систем, ними було визначено, що необхідно виділити низку компонентів: мета моделювання; об'єкт моделювання; сама модель; ознаки, її структурні компоненти, залежно від природи об'єкта моделювання, його специфіки.

На нашу думку, метою моделювання процесу формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу є розробка такої моделі, яка врахувала б специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів туризму, специфіку позааудиторної діяльності та дозволила б підвищити ефективність цього процесу, співвідносити його з вимогами суспільства.

В якості об'єкта моделювання у нашому дослідженні, виступає процес формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

Під моделлю формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу ми розуміємо опис та теоретичне обґрунтування структурних складових цього процесу.

У процесі створення моделі формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу ми керувалися:

- кваліфікаційними вимогами до менеджера, обумовленими соціальним замовленням;

-галузевими стандартами вищої освіти за напрямом підготовки “Менеджмент”, спеціальністю “Менеджмент організацій і адміністрування” [45; 46];

-навчальними планами та програмами професійної підготовки майбутніх менеджерів туризму.

Цільову складову моделі формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності складає соціальне замовлення – сформованість професійної культури у майбутнього менеджера туризму, мета та завдання процесу формування професійної культури.

Мета визначає загальну спрямованість усієї позааудиторної діяльності вищого навчального закладу. Метою процесу формування є підвищення рівня професійної культури майбутніх менеджерів туризму.

Структурна модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму розкриває особливості структури (з яких елементів та етапів утворений процес формування), послідовність, зв'язок цих елементів і загалом особливості конструювання змісту формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу (див.рис.2.1.).

Важливе значення для майбутніх менеджерів туризму має усвідомлення ними структури та результатів своєї діяльності. У нашому дослідженні процесом формування буде слугувати створена нами модель, а результатом – професійна культура майбутніх менеджерів туризму.

Цільова складову моделі формування професійної культури включає в себе соціальне замовлення, яке виражається у потребі в фахівцях із сформованою професійною культурою у сфері туризму; мету – підвищення рівня професійної культури і зовнішні та внутрішні чинники формування професійної культури майбутнього менеджера туризму.

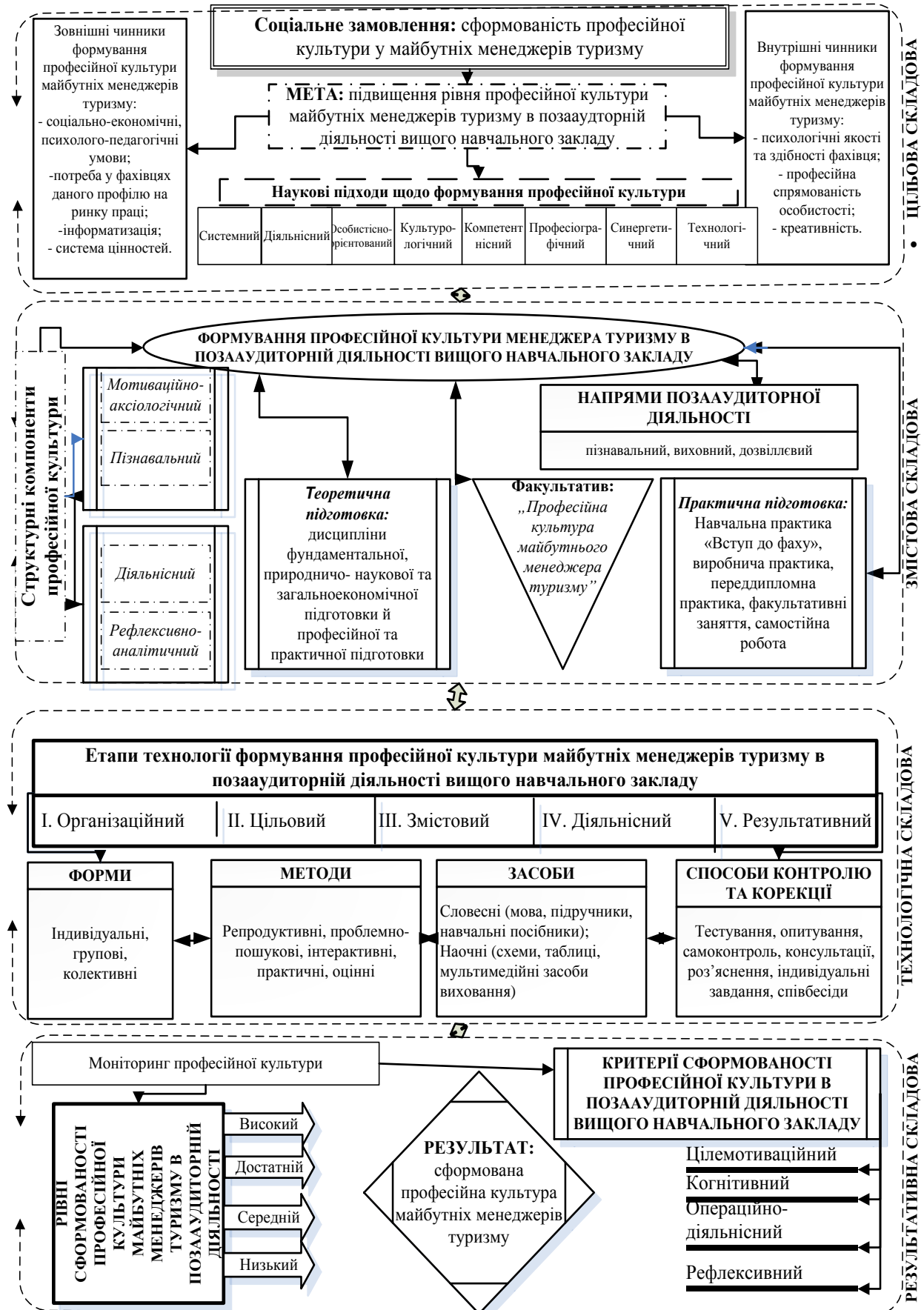


Рис. 2.1. Модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу

Метою процесу формування є підвищення рівня професійної культури менеджера туризму. Конкретизуючи мету процесу формування, нами було виділено його завдання:

- формування професійної спрямованості навчально-виховної діяльності;
- забезпечення сукупністю знань, умінь та навичок, необхідних для досягнення якості та результатів професійної туристичної діяльності;
- вироблення навичок самоконтролю і самооцінки у процесі професійної туристичної діяльності.

Зовнішні чинники формування професійної культури визначаються об'єктивними соціальними умовами, у яких формується політика щодо визначення та впровадження освітніх реформ у цілому та підготовки менеджерів туризму зокрема:

- глобалізація, інформатизація суспільства;
- потреба у фахівцях цього профілю на ринку праці;
- соціально-економічні, організаційні та психолого-педагогічні умови набуття практичного досвіду;
- зміст, якість та особливості навчання;
- активізація досліджень міжнародних та національних об'єднань щодо визначення функцій управління в сучасних умовах;
- узгодженість формального, неформального та інформального рівнів освіти, у межах яких відбувається професійне зростання фахівців (кероване та демократичне);
- перерозподіл відповідальності між державним та недержавним секторами освіти із наділенням останнім більших повноважень у визначенні освітньої політики, залученням широкого кола спеціалістів до розв'язання освітніх проблем;
- формування стандартів управлінської діяльності, в яких кодифіковано цілі, зміст та організацію фахового удосконалення працівників;

– узгодженість стандартів щодо програм акредитації, ліцензування навчальних закладів.

Разом з зовнішніми умовами існують внутрішні чинники, які забезпечують ефективність формування професійної культури. До них належать:

- психологічні якості та здібності фахівця;
- мотивація, спрямованість особистості;
- творче мислення, креативність;
- встановлення партнерських відносин з вищими навчальними закладами та бізнесовими структурами;
- спрямування діяльності на моніторинг та розв'язання актуальних проблем працюючих менеджерів туризму, що передбачає аналіз їх потреб (визначення цілей, стратегій, узгодження змісту), дизайн навчання (перетворення цілей у кінцевий результат, визначення формату навчання), розробку процесу (підготовка матеріалів, інструментарію оцінювання), проведення навчання (створення навчального середовища, впровадження визначеної програми), оцінювання (збір даних, аналіз результатів, звіт).

Наступною складовою моделі є змістова, яка побудована у відповідності до певних принципів, вимог щодо формування професійної культури.

Змістова складова містить фахові предмети, систему виробничих практик, факультатив “Професійна культура майбутнього менеджера туризму”, який спрямований на отримання знань, умінь та навичок, якими мають володіти майбутні менеджери туризму.

Процес фахової підготовки майбутніх менеджерів туризму включає нормативні дисципліни за циклами: цикл соціально-гуманітарної підготовки; цикл фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної підготовки; цикл професійної та практичної підготовки; варіативну частину: цикл соціально-гуманітарної підготовки; цикл фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної підготовки; цикл професійної та практичної підготовки.

Цикли соціально-гуманітарної, фундаментальної, природничо-наукової підготовки, нормативної частини навчального плану включають такі навчальні дисципліни як: історія України (90 годин), історія української культури (60 годин), іноземна мова (за професійним спрямуванням) (180 годин), філософія (90 годин), соціологія (60 годин), психологія (60 годин), інформаційні системи та технології (120 годин з них 40 годин аудиторних), економічна теорія. Перераховані навчальні дисципліни впливають на формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму, закладаючи базові знання в 1-4 навчальних семестрах.

Метою викладання навчальних дисциплін циклу професійної та практичної підготовки нормативної частини навчального плану (теорія організації (120 год з них 40 аудиторних), менеджмент (40 аудиторних годин); управління персоналом, маркетинг, міжнародні економічні відносини та ін.) є досягнення студентом теоретичних та практичних знань про особливості діяльності майбутнього фахівця в організації.

Робоча навчальна програма навчальної дисципліни “Теорія організацій” передбачає мету викладання навчальної дисципліни: досягнення студентом знань про теоретичні та практичні знання формування законів, принципів організації як системи та як процесу.

Завдання вивчення навчальної дисципліни “Теорія організацій”:

- збагачення знаннями про теорію та практику функціонування організацій у сучасних умовах соціально-економічного середовища;
- вивчення основних організаційних теорій;
- усвідомлення особливостей створення й функціонування організацій;
- аналіз внутрішнього й зовнішнього середовища організацій за допомогою основних методичних підходів;
- аналіз, опис та конструювання різних організаційних структур;
- набуття навичок створення іміджу й культури організацій.

Компетенції: визначати, оцінювати й пояснювати різні види організацій, демонструючи їх переваги й недоліки; порівнювати, узагальнювати та

досліджувати різні типи організаційних структур; здійснювати оцінку внутрішнього й зовнішнього середовища організації з позиції загроз та можливостей її розвитку; виявляти фактори, що обумовлюватимуть доцільність формування певного типу організаційної структури; будувати проект організації; застосовувати елементи матричного та проектного управління організацією; здійснювати оцінку ефективності організаційної діяльності на різних рівнях соціально-економічних систем.

Серед навчальних дисциплін варіативної частини навчального плану циклу практичної та професійної підготовки (організація транспортних подорожей (54 год. з них 26 аудиторних годин), туристична логістика (54 год), організація обслуговування туристів у готелях (108 год.), туристичні ресурси України (108 год), міжнародні туристичні організації, маркетинг в туризмі, організація харчування туристів, міжнародний туризм, менеджмент туризму та ін.), проаналізуємо робочу навчальну програму навчальної дисципліни “Міжнародний туризм” (120 годин з яких: 24 год. лекційні, 16 год. практичні, 19 год. індивідуальна робота, 61 год самостійна робота).

Мета викладання навчальної дисципліни “Міжнародний туризм”: поглиблення і розширення теоретичних знань, вмінь та практичних навичок студентів у питаннях методології здійснення досліджень світових туристичних потоків, тенденцій їх формування та організації інституційного регулювання розвитку міжнародного туризму; ознайомлення студентів з найважливішими питаннями, пов'язаними з міжнародним туризмом, світовою туристичною індустрією.

Завдання вивчення навчальної дисципліни “Міжнародний туризм”: розкрити особливості міжнародного туризму як сфери національної економіки, ознайомити із географією туристського попиту, особливостями міжнародного туризму та державного регулювання туристичної діяльності в світі; організовувати транспортні міжнародні перевезення туристів; організовувати харчування та розміщення у готелях туристів в процесі міжнародних турів; формувати атмосферу гостинності при прийнятті міжнародних туристів;

формувати міжнародні контракти на рівні підприємств щодо надання міжнародних туристичних послуг; використовувати трансфери у міжнародному туризмі; організовувати проходження процедур оформлення документів, що супроводжують надання туристичних послуг у міжнародному туризмі; обирати стратегічні альтернативи розвитку туристичних підприємств у сфері міжнародного туризму; створювати організаційну культуру туристичного підприємства, сприятливу до міжнародного співробітництва; використовувати інтернет-технології в туристичному менеджменті.

До кінця навчального курсу “Міжнародний туризм” студенти будуть вміти:

1. Формулювати і обґрунтовувати власну думку, як усно (під час відповідей на семінарських заняттях), так і письмово, у формі есе. Це забезпечить в майбутньому можливість для захисту власної позиції в будь-якій сфері діяльності.

2. Здійснювати пошукову та дослідницьку діяльність з залученням різних типів джерел та матеріалів, незалежно від рівня складності завдання. Поєднання різних форм носіїв інформації дозволить більш об’ємно охоплювати поставлене питання, знаходити максимально точну та об’єктивну відповідь на нього. Отримані вміння можна буде застосувати не лише в процесі подальшого навчання, а й у інших сферах життя.

3. Організовувати командну роботу, співпрацювати з іншими людьми, проявляти толерантність, не втрачаючи при цьому своєї особистості та власного погляду на речі.

4. Поєднувати знання з різних дисциплін, на основі розуміння взаємозв’язку політичних процесів з особливостями культури («Культурологія»), психологічного складу етносу («Етнічна психологія»), історичним шляхом («Історія України») та соціальними процесами («Соціологія»). Не менш корисним стане і вміння працювати і в віртуальних групах, при підготовці колективних завдань. В подальшому випускник зможе суміщати знання різних профілів отриманої професії як у роботі, так і в житті.

5. Використовувати технічні засоби та новітні інформаційні технології у роботі, застосовувати їх при виконанні поставлених завдань та оформленні звітів (у текстовій формі та формі таблиць, презентацій, тощо.); використовувати різноманітне програмне забезпечення як офісне, так і спеціалізоване.

6. Правильно організовувати свій робочий час, дотримуватись встановлених термінів виконання роботи. Таким чином, будуть розвинені навички самодисципліни та самовідповідальності, необхідні у майбутньому житті та роботі.

Варіативна частина навчального плану включає цикл навчальних дисциплін вибору вищого навчального закладу та цикл дисциплін вільного вибору студента. Особлива роль у професійному становленні майбутнього спеціаліста відводиться циклу вільного вибору навчальних дисциплін. Мета навчальних дисциплін за вибором орієнтація студентів на індивідуалізацію навчання, на формування висококваліфікованого фахівця туристичної сфери.

Необхідною складовою організації професійного навчання є факультативні курси – це навчальні курси, зміст яких безпосередньо не пов'язаний з навчальним змістом і які обираються студентом з метою отримання нового професійного досвіду.

У дисертаційному дослідженні запропонований факультативний курс “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” є інтегративним. Під час розробки курсу враховано особливості підготовки майбутніх менеджерів туризму за навчальними планами та програмами.

Факультативний курс “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” призначений для студентів напряму підготовки “Менеджмент”. Даний курс має важливе значення для практичної підготовки студентів (див. додаток Є).

Мета викладання факультативного курсу – сформувати поняття щодо культури загалом, та професійної культури майбутніх менеджерів туризму зокрема; дати різнобічні знання основ організації та проведення туристичної

діяльності та навички застосування професійної культури майбутніх менеджерів туризму щодо взаємодії з клієнтами.

У результаті вивчення факультативного курсу студент повинен:

Знати:

- основні підходи дослідження проблеми формування професійної культури;
- етапи, кризи професійного становлення майбутнього менеджера туризму;
- структуру туристичного підприємства;
- основні принципи, функції та завдання туристичного підприємства;
- вимоги до надання туристичних послуг в сфері туризму;
- поняття „професійна культура”, її роль у формуванні фахівця сфери туризму;
- особливості спілкування з клієнтами туристичної фірми;
- принципи та закономірності діяльності туристичного підприємства в різні сезони;
- традиційні та інноваційні методи та засоби туристичної діяльності;
- особливості проведення SWOT-аналізу, квесту, флеш-мобу.
- основні етапи роботи у програмі Power Point. Структуру презентації.

Упорядкування слайдів;

- основні етапи роботи з системами бронювання «Galileo», «Amadeus», підбір турів, авіа квитків та ін.
- принципи розробки анімаційних заходів для туристів;

Вміти:

- визначати особливості формування власної професійної культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу;
- володіти державною мовою та кількома іноземними;
- визначити та аналізувати провідні ідеї відомих вчених України та світу, щодо ефективної діяльності туристичного підприємства;

- здійснювати аналіз діяльності топ-менеджерів туристичної сфери;
- аналізувати особливості розробки туристичного продукту;
- знаходити контакт з клієнтами;
- формувати загальний перелік стратегій підприємства з урахуванням їхніх особливостей;
- розробляти туристичний маршрут;
- застосовувати інноваційні форми і методи під час розробки туристичного продукту;
- створювати навчальні презентації засобами Power Point та Movie Maker;
- вміти працювати з системами бронювання «Galileo», «Amadeus»;
- аналізувати туристичні можливості країн світу;
- здійснювати педагогічне проектування («Моя турфірма»).

Домінуючими видами професійної діяльності менеджера туризму є:

- робота з іншими людьми в туристичних організаціях, підприємствах, установах для досягнення організаційних цілей та економічного успіху;
- вивчення попиту та пропозицій на ринку туристичних послуг;
- планування діяльності туристичної організації, підприємства, установи;
- комунікація (встановлення та розвиток взаємодії між персоналом, іншими установами, між менеджером та клієнтом);
- пошук і використання туристичного продукту, який забезпечить досягнення основних цілей організації;
- вміння виконувати функції менеджера служби управління, служби прийому та розміщення туристів, служби відділу бронювання, конференц-сервісу, комерційної та адміністративної служби;
- досліджувати попит потенційних споживачів туристичних послуг;
- аналізувати туристичні можливості країн світу, щодо надання різних видів туристичних послуг та нормативно-правові акти щодо регламентації надання цих послуг;
- визначати стратегію розвитку туристичного підприємства.
- проведення презентацій.

Формування професійної культури майбутнього менеджера туризму відбувається завдяки теоретичній та практичній підготовці. Теоретична підготовка здійснюється у межах визначених галузевим стандартом дисциплін фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної, професійної підготовки [45].

Практична підготовка є невід'ємною частиною навчально-виховного процесу вищого навчального закладу туристичного спрямування. Практика майбутніх менеджерів туризму забезпечує розширення сфери пізнання студентів завдяки спостереженню за здійсненням операцій працівником підприємства, його активність, діяльність, у процесі якої на основі знань розвиваються фахові вміння та навички, відбувається професійне становлення майбутнього спеціаліста. В. Федорченко практичне навчання студентів у реальному середовищі індустрії туризму характеризує як основний напрям удосконалення професійної майстерності, шляхом оволодіння професійно значущими знаннями, формуванням вмінь та навичок. Різні види практик (навчальна, виробнича) дають змогу ознайомити студентів з специфікою роботи підприємств та установ туристичного профілю, з їх організацією, управлінням, плануванням. Студенти отримують інформацію про зміст та особливості майбутньої професійної діяльності, вивчають особливості регіонального туризму [206].

Л. Поважна [206, с. 128], аналізуючи роль практики у процесі підготовки фахівця, вказує на її значення у розвитку навичок організаторської, управлінської діяльності, у прийнятті професійних рішень з урахуванням їх психологічних та соціально-економічних наслідків та застосуванні прогресивного досвіду у майбутній діяльності.

Модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму містить технологічну складову, яка включає технологію формування професійної культури: етапи, форми, методи, засоби та ін.

Технологія формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу включає

наступні етапи:

1. Організаційний етап технології включає реалізацію організаційно-педагогічних умов: вибір раціональної технології серед інших; підготовка та організація діяльності провідних фахівців сфери туризму, які були включені в експеримент; організація суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників процесу формування професійної культури.

2. Визначення основних цілей технології формування професійної культури включав цільовий етап: формування висококваліфікованого спеціаліста туристичної сфери; формування професійної спрямованості: мотиви (пізнавальні, професійні, досягнення успіху), інтереси, потреби, світогляд; формування професійних умінь та навичок; розкриття та прояв творчого потенціалу, рефлексивної позиції майбутнього менеджера туризму.

3. Змістовий етап спрямований на формування професійної спрямованості, яка виражалася в бажанні майбутніх менеджерів туризму оволодіти професійною майстерністю у процесі навчально-виховної діяльності вищого навчального закладу. Забезпечення формування мотивації відбувалося у процесі участі майбутніх менеджерів туризму в наступних заходах: зустрічі з представниками провідних туристичних компаній, директорами туристичних туроператорів та турагентств, круглі столи з випускниками, які працюють в сфері туризму, перегляд відеоматеріалів про діяльність провідних туристичних компаній світу, відвідування щорічної туристської виставки «Відпочинок. Курорти. Туризм». Одночасно відбувається засвоєння мотиваційно-аксіологічного, пізнавального та діяльнісного компонентів професійної культури менеджера туризму. Відбувається становлення професійної культури, вивчення циклу природничо-наукової та загальноекономічної підготовки та практичної підготовки, серед студентів відбувається апробація своїх професійних можливостей (розробка та проведення регіональних турів в межах навчальної туристичної лабораторії «Student tour», екскурсії, походи, ділові ігри, круглі столи, зустрічі та ін.).

4. Діяльнісний етап. Відбувається набуття досвіду реалізації професійної

культури під час виробничої практики на підприємствах туристичного спрямування, допомога в організації днів туризму, проведення квестів та флеш-мобів, допомога в організації туристичних екскурсій студентам молодших курсів в межах навчальної туристичної лабораторії «Student tour», організація спортивних та пізнавальних туристичних походів.

5. Результативний етап характеризується засвоєнням творчих аспектів професійної культури, початок розвитку яких закладено на попередніх етапах. Це відбувається завдяки проходженню різних видів практики, написанню дипломної роботи, проходженню факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” та соціально-психологічного тренінгу “Формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму”.

Поділ на етапи є досить умовним, оскільки формування усіх компонентів професійної культури майбутнього менеджера туризму в певній мірі відбувається на кожному з етапів.

Навчально-виховний процес у вищому навчальному закладі здійснюється з використанням традиційних форм організації освітнього процесу (самостійна робота студентів, позааудиторна діяльність: гуртки, клуби, факультативи, дистанційні курси, творча майстерня, екскурсії та походи), інноваційні форми (проектна діяльність, презентації, робота з електронними базами).

У межах нашого дослідження, технологія формування професійної культури включала наступні методи (репродуктивні, проблемно-пошукові, інтерактивні, практичні та оцінні) та засоби (словесні (мова, підручники, навчальні посібники), наочні (схеми, таблиці, мультимедійні засоби); способи контролю та корекції (тестування, опитування, самоконтроль, консультації, індивідуальні завдання, співбесіди).

Результативна складова моделі формування професійної культури відображає рівень сформованості компонентів професійної культури майбутнього менеджера туризму (мотиваційно-аксіологічний, пізнавальний, діяльнісний, результативно-аналітичний); критерії та показники сформованості професійної культури (цілемотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний

та рефлексивний); рівні сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму (високий, достатній, середній, низький).

Розроблена модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму (див. рис. 2.1), є ефективним інструментарієм організації системи підготовки кваліфікованого менеджера туризму. Модель постійно розвивається, є відкритою, може бути доповнена новими компонентами.

Отже, формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, розглядається як структурна динамічна система, яка змінюється під впливом інтеграційних процесів у суспільстві на кожному з виділених етапів.

Модель передбачає щорічний моніторинг за критеріями та показниками, що буде розглянуто у наступному параграфі нашого дослідження

2.3. Критерії та показники сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу

У цьому параграфі дисертаційного дослідження розглянуто критерії та показники сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму на основі сучасних наукових досліджень та результатів констатувального етапу експерименту.

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

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

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

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

Під поняттям “критерій” З. Курлянд розуміє мірило оцінки, судження, умову, яка необхідна для прояву чи існування процесу або явища. Вона вважає, що ,розглядаючи певну досліджувану величину, необхідно окреслити не тільки її ознаки, а й критерії, які визначають прояв цієї ознаки в процесі чи явищі, що розглядається[156, с. 9].

У роботах Н. Кузьміної та В. Сластьоніна [151; 231] описуються принципи відбору критеріїв, які можна представити у вигляді певної системи: об'єктивність вибору; адекватність (оцінка того явища, яке хоче оцінити експериментатор); нейтральність стосовно досліджуваних явищ; порівняння; змістовність; стійкість.

Критерій визначено як провідну ознаку, за якою одне рішення вибирається з безлічі можливих [151, с. 28].

На думку С. Ожегова, термін "критерій" трактується як мірило оцінки, судження, а термін “рівні” – ступінь величини, розвитку, значущості чого-небудь [197].

У довідковій літературі “критерій” визначено як основну ознаку, за якою одне рішення вибирається з безлічі можливих [151, с. 28].

Зв'язок між усіма компонентами досліджуваної системи установлює критерій; відображає динаміку вимірюваного явища в просторі і часі; поєднує кількісні і якісні показники, ступінь прояву яких свідчить про більший чи менший ступінь вираженості даного феномену.

З. Абросимова у своєму дослідженні поділяє думку В. Бойка, А. Жданова, П. Коптева, В. Меркулова, що пропонують критеріями ефективності професіоналізму вважати форми прояву культури. Серед них автори виділяють свідомість і поведінку людей і на цій підставі розрізняють духовні та практичні (поведінкові) критерії [1, с. 67].

Аналізуючи ознаки критеріїв професійної культури, на основі яких визначається оцінка сформованості цього феномену, З. Абросимова робить висновок, що критерії професійної культури повинні відповідати її компонентам, і виділяє водночас два основних критерії - рівень підготовленості фахівця та рівень професійної діяльності [1 с. 68].

Вивчаючи критерії професійної культури, Й. Ісаєв визначав їх, аналізуючи системне розуміння культури та її структурних і функціональних компонентів. Формування культури спеціаліста він вбачав у процесі професійно-творчої самореалізації особистості майбутнього фахівця [99].

На думку Й. Ісаєва, критерії повинні розкривати основні закономірності розвитку та формування особистості; за допомогою критеріїв повинні встановлюватися зв'язки між усіма компонентами досліджуваної системи; якісні показники повинні виявлятися в єдності з кількісними. Як загальний показник розвиненості культури особистості, зазначається міра різнобічної творчої активності [99].

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

Показники являють собою якісні та кількісні характеристики сформованості певного критерію [120].

С. Овчаров [195] підкреслює, що критерії необхідно відрізнити від показників ефективності навчально-виховного процесу. Критерій є основою для оцінки ефективності, а показник є вимірювальною процедурою і свідчить про ступінь і характер прояву ефективності у відповідності з даним критерієм. Декілька різних показників можуть відповідати одному критерію.

Під поняттям “рівень” розуміється відображення діалектичного характеру процесу розвитку, що дає можливість пізнати предмет у всьому різноманітті його властивостей, відносин та зв’язків [17].

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

У дослідженнях В. Сластьоніна [230], В. Максимова [166], Н. Яковлевої [269] подані класифікації рівнів професійної діяльності студентів, у яких відображено діалектичну єдність таких моментів, як зміст, процес та особистісна готовність, яка виявляється під час вирішення ними певних завдань. До того ж кожний рівень є одночасно і наступним етапом розвитку професійної діяльності.

В. Сластьонін виділяє п’ять рівнів професійної діяльності студентів: інтуїтивний: вирішення завдань відбувається на основі оволодіння сукупністю деяких умінь інтуїтивно; репродуктивний: завдання виконуються за інструкцією чи правилами; репродуктивно-творчий: завдання виконуються успішно, але в неочікуваних ситуаціях важко орієнтуватися; творчо-репродуктивний: типові завдання вирішуються успішно, але не є при цьому оригінальними; недостатньо розвинені навички до прогнозування; творчий: завдання вирішуються на творчому рівні, способи вирішення вирізняються оригінальністю, пошуком нових методів і засобів [230].

Поряд з рівнями розвитку педагогічних навичок та умінь, які вирізняються інноваційністю, системністю, оригінальністю, В. Максимов виділяє рівень професійної непридатності, коли відсутні необхідні для успішної діяльності знання, вміння й навички [166].

Н. Яковлева [269] у своїх дослідженнях виділяє три рівні в діяльності студентів за вирішенням виховних завдань: професійно – ознайомлювальний, професійно - дослідницький, професійно - творчий.

Як і попередні автори, В. Беспалько розглядає рівні діяльності через аналіз процесу вирішення студентами певних завдань. Він зазначає, що

завдання – це пізнавальна категорія, “...усвідомлена мета, яка може бути досягнута в результаті певної діяльності (дій) у відомій ситуації (умовах)” [23]. Автор чітко зазначає: завдання - мета + ситуація + діяльність.

Рівні виконання певної діяльності, за В. Беспалько:

1-й рівень – репродуктивний з підказкою: співвідносяться компоненти завдання: мета, умови вирішення та формулювання висновку про їхню сумісність;

2-й рівень – репродуктивний без підказки: характеризується тим, що знаючи мету, слід підібрати загальновідомі дії; водночас виявляються вміння будувати алгоритм пошуку вирішення, заснований на розумінні мети;

3-й рівень – пошуковий (евристичний), полягає в здатності доповнювати ситуацію, підбираючи способи дій для досягнення мети, перетворюючи раніше засвоєний досвід до нестандартних умов;

4-й рівень – творчий, проявляється у готовності до вирішення проблемних завдань під час дослідницької діяльності, яка завершується створенням нової інформації. На цьому етапі на основі заданої мети необхідно підібрати дії для її вирішення.

Вчені у своїх працях спираються на класифікацію В. Загвязинського, у якій акцент робиться на результат творчої діяльності. Першим рівнем автор вважає відкриття (новаторські ідеї, втілені в концепції, системи освітньої праці); другий рівень - винаходи (конструювання окремих елементів підсистем, методів, засобів, умов освіти); третій рівень - удосконалення [76].

На думку І. Ісаєва [99], помилково було б вважати, що всі особистості, групи, соціуми опановують професійну культуру однаково. Ступінь оволодіння професійною майстерністю, освоєння наукових знань, глибина інтеріоризації особистістю духовних цінностей загальної культури та інші фактори визначають рівень сформованості професійної культури, як особистісної парадигми, так і соціального феномена. Для визначення рівнів сформованості цього соціально-педагогічного явища в науці немає єдиних критеріїв, хоча незважаючи на всю множинність підходів, можна виділити спільне - соціально-

творчу спрямованість і гуманістичну наповненість феномена на будь-якому рівні його реалізації.

Значним внеском у розробку цієї проблеми є дослідження З. Абросимової, яка виділяє три рівні професійної культури: високий, де відповідні її компоненти виявляються усвідомлено та постійно; середній, для якого характерна сформованість компонентів даного явища неповною мірою, недостатньо яскраво; низький, який вирізняється слабкою сформованістю компонентів або відсутністю перерахованих якостей і властивостей, а також відсутністю потреби в підвищенні свого рівня [2].

Дослідження М. Євдокимової також привертає увагу, вона охарактеризовує чотири рівні сформованості професійної культури: потенційний, рівень адаптації, рівень індивідуалізації, рівень інтеграції [73].

На нашу думку, професійна культура за своїм змістом не може значно відрізнятися у фахівців туристичної сфери та майбутніх менеджерів туризму тому, що вони покликані здійснювати туристичну діяльність, проте може відрізнятися наповнюваність її компонентів відповідно до тих завдань, які вирішують майбутні менеджери туризму в процесі професійної діяльності, яка має свою специфіку. Таким чином, ми виділяємо такі критерії сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму: цілемотиваційний (ціннісно-мотиваційне ставлення студента до діяльності в сфері туризму); когнітивний (володіння професійно-важливими знаннями про сутність та структуру професійної культури); операційно-діяльнісний (сукупність професійних умінь та технолого-управлінська готовність майбутніх менеджерів туризму); рефлексивний (оцінка, самооцінка, прагнення до самовдосконалення). Ці критерії відповідають структурним компонентам професійної культури, тобто відображають структуру досліджуваного явища.

Цілемотиваційний критерій характеризується сукупністю мотивів і потреб, які спонукають майбутнього менеджера туризму до формування власної професійної культури та ставлення до неї як до професійно-необхідної у майбутній діяльності. Цей критерій відображає рівень ціннісного ставлення та

причину досягнення успіху в професійній діяльності.

Показником цілемотиваційного критерію є інтерес до професійної туристичної діяльності, бажання працювати менеджером туризму, мотивація досягнення успіху в туристичній сфері; інформованість майбутнього менеджера туризму про структуру туристичної сфери, зміст, умови праці; прагнення до професійного саморозвитку та самовдосконалення у межах професійної підготовки; усвідомлення значущості професійної культури для успішної професійної діяльності; позитивна мотивація вдосконалення рівня професійної культури; інтерес до професійної туристичної діяльності; сформованість ціннісних орієнтацій, які визначають ціннісне ставлення особистості до обраної професії; наявність загальнолюдських цінностей і цінностей професійної самореалізації.

До основних груп **мотивів**, що спонукають до формування професійної культури належать:

Професійні мотиви. В основі яких знаходиться інтерес до професійної діяльності у сфері туризму, потреба удосконалювати рівень професійної культури у межах вищого навчального закладу, у межах професійної туристичної діяльності. Потреба у прагненні до високих результатів у професійній туристичній діяльності.

Пізнавальні мотиви (інтерес до проблеми культури, до процесу пізнання, потреба у розширенні ерудиції, духовному зростанні тощо).

Утилітарні мотиви. Потреба утвердитись серед колег, одногрупників, значущих суб'єктів комунікацій; впливати на оточуючих в процесі професійної підготовки; підвищенні власного статусу; бути конкурентоспроможним; потреба у похвалі тощо.

Мотиви досягнення успіху. Потреба у матеріальній винагороді; підвищенні статусу (формально та неформального). Прагнення зайняти чільну позицію в студентському колективі; досягнути успіху щодо поставленої мети та ін.

Соціальні мотиви. Задовольняти соціальне замовлення суспільства,

пов'язане з формуванням професійної культури; працювати для розвитку української держави; обґрунтовувати сучасну систему людських стосунків; розв'язувати проблеми управлінського характеру; знаходити адекватні способи вирішення питань, які виникають у сфері туризму, міжособистісної взаємодії.

Мотиви самоорганізації і саморозвитку. Прагнення реалізувати свій потенціал; підвищити свій соціальний статус; бути конкурентоспроможним; бути включеним у соціальну спільноту.

Цілемотиваційний критерій відображає прагнення успішно виконати поставлені навчально-професійні завдання, інтерес до туризму, розкриття потенціалу майбутнього спеціаліста туристичної сфери. Динамічними характеристиками описаного критерію є стійкість (тривалість дії мотивів у часі, не залежно від ситуації), інтенсивність (виразність спонукань) переключення (перехід від одного мотиву до іншого) та широта (поширеність мотивів на певну кількість об'єктів).

Когнітивний критерій включає глибину, міцність, повноту системи знань, необхідних для професійної самореалізації у туристичній сфері. Він характеризується знанням про сутність професійної культури, усвідомлення її значущості під час підготовки майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, володіння системою знань, необхідних для успішного формування професійної культури та ступенем розуміння сутності та структури професійної культури.

Показниками цього критерію є володіння професійно-важливими знаннями про діяльність менеджера туризму; сутність та структуру професійної культури, її форми та види; здатність до логічних висновків, генерування та використання нової інформації про туризм.

Когнітивний критерій пов'язаний із знаннями, що сприяють формуванню професійної культури майбутнього менеджера туризму. До основних груп знань належать:

1. *Соціально-гуманітарні та соціально-економічні знання.* Система знань про суспільство (філософії, психології та соціології, менеджменту,

економіки, історії, історії України тощо).

2. *Фахові знання*: Знання з економіки та менеджменту, про професійну туристичну діяльність (знання історії розвитку туризму та менеджменту, проблеми розвитку туризму та менеджменту, особливостей обслуговування туристів, особливостей діяльності туристичного підприємства); інформаційних та мультимедійних технологій, мережі Інтернет; міжпредметних зв'язків.

3. *Спеціальні знання*. Знання законів розвитку системи індустрії туризму, взаємодії, відносин з клієнтами; міжнародні стандарти якості туризму; взаємодії, відносин у системі “людина-людина”, які розкривають властивості особистості як майбутнього працівника сфери туризму; економічного розвитку як окремого туристичного оператора, так і всієї системи індустрії туризму; форм, методів та способів аналізу новітніх технологічних процесів, циклів та операцій для забезпечення ефективного виробництва туристичних послуг відповідно до міжнародних стандартів; особливостей культури, традицій, етикету, особливостей національного характеру народів світу; іноземних мов (англійська, німецька та ін.) на рівні ділового спілкування; форм, методів, засобів туризму, які спряють мобільному існуванню на ринку праці індустрії туризму.

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

Операційно-діяльнісний критерій проявляється у вмінні застосовувати набуті інтегровані знання, уміння, досвід в сфері туризму для розв'язання фахових задач; оптимально вибирати для вирішення професійних і навчальних завдань управлінські засоби й оптимізація професійної діяльності через використання управлінських знань і умінь; творчо здійснювати професійну туристичну діяльність.

Показниками операційно-діялісного критерію виступають: здатність виконувати функції менеджера в туристичній фірмі, служби відділу

бронювання, розміщення, організатора анімаційної діяльності, адміністративної служби; здійснювати моніторинг попиту потенційних споживачів туристичних послуг; вміти аналізувати туристичні можливості країн світу щодо надання послуг, нормативно-правову базу щодо надання туристичних послуг; визначати стратегію розвитку туристичного підприємства; сформованість системи загально управлінських умінь (гностичні, комунікативні, організаційні, проєктивні, конструктивні, управлінські).

Гностичні уміння: збереження і створення інформації у формі знань для використання її у професійній туристичній діяльності; аналіз інтересів, здібностей, що впливають на розвиток особистості студента методами позааудиторної діяльності; визначення умов та засобів для успішного формування професійної культури менеджера туризму, передбачення можливих труднощів та кінцевого результату.

Комунікативні уміння: здійснення ефективної взаємодії з клієнтами, на підставі комунікативних знань і вмінь, прояв розвинутої культури спілкування; вибір оптимального способу спілкування у різних ситуаціях; здатність володіти засобами вербального та невербального спілкування.

Організаційні уміння: організація власної навчально-пізнавальної діяльності; використання ігрових моментів у процесі формування професійної культури з метою моделювання ситуації; організація спільної творчої діяльності, яка спрямована на формування професійно-важливих якостей та властивостей студента.

Проєктивні: прогнозування власної діяльності, враховуючи особливості розвитку туристичного середовища; прогнозування результатів отриманих знань та труднощів у досягненні поставленої мети; проєктування видів діяльності та комплексне використання засобів у професійній діяльності.

Конструктивні: планування цілей та завдань туристичної діяльності; методів, прийомів, засобів вирішення завдань в умовах практичної туристичної діяльності; добирати оптимальну навчальну інформацію на рівні міждисциплінарної інтеграції та творчості.

Операційно-діяльнісний критерій характеризується сформованістю комплексу професійних управлінських умінь (гностичні, комунікативні, організаторські, проєктивні, конструктивні); володінням сучасними технологіями, які використовує туристична сфера; використання прийомів туристичного менеджменту.

Рефлексивний – здатність адекватно оцінювати власну діяльність; розуміння власної значущості в колективі та розуміння результатів своєї діяльності та відповідальності за неї; самокритичність та прагнення до самовдосконалення, креативності для вирішення професійно-важливих завдань.

Показники: уміння самовиражатися і реалізуватися у професійній туристичній діяльності; здійснювати творчий підхід до аналізу ситуацій у різних умовах; контролювати та оцінювати себе у професійній туристичній діяльності; організовувати власну самоосвіту, саморозвиток; проявляти активність у пошуку нових способів розв’язання професійних завдань; усвідомлювати свої звички, стереотипи, принципи, що дозволяє у туристичній діяльності спрямовувати їх вплив на власну поведінку та на оточуючих людей; підвищувати поведінкову й когнітивну гнучкість у виконанні професійних обов’язків, подоланні бар’єрів у спілкуванні.

Під час розгляду критеріїв і показників сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму необхідно враховувати, що усі вони є тісно взаємозалежними (рис. 2.2).

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

З метою комплексної оцінки позааудиторної діяльності студента нами був узагальнений фактичний матеріал за критеріями і показниками. У зв’язку з цим виникла потреба чітко виділити межі рівнів сформованості професійної культури. Ми виокремлюємо чотири рівні сформованості професійної культури. На нашу думку, цей підхід є доцільним, оскільки вони є відносними величинами (два з них ілюструють крайні межі вираження професійної

культури – високий і низький), а відтак є потреба у визначенні достатнього та середнього рівнів відповідного педагогічного явища, які повинні виражати проміжні показники вищезгаданих нами критеріїв. Окреслимо детальніше сутність кожного рівня.



Рис. 2.2. Критерії, показники, рівні сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму

Низький рівень характеризується несформованістю професійних намірів незадоволеністю вибором професії недостатнім усвідомленням цілей формування професійної культури; відсутністю знань та вмінь щодо розв’язання ситуацій туристичної сфери, що виникають у процесі професійної практичної підготовки; формальністю та байдужістю до пошуку способів розв’язання ситуацій в сфері туризму; невмінням прогнозувати результати своєї діяльності та нести відповідальність за неї; такі спеціалісти поверхнево орієнтуються в змісті основних проблем менеджменту туризму, недостатньо усвідомлюють сутність понять з управління та туризму, необхідних для ефективного виконання професійної туристичної діяльності; життєвий досвід

недостатньо пов'язаний з професійними знаннями, досвід їх професійного використання забезпечують тільки низький рівень професійно-культурної діяльності; нерозвиненою мотивацією досягнення успіху; не сформованістю ціннісних орієнтацій, які визначають успішність виконання професійної туристичної діяльності; навчально-виховна діяльність здійснюється тільки під впливом та за участю викладача; знання про культуру спілкування майже відсутні, мовна виразність відсутня, рівень взаємодії з іншими студентами розглядається як допомога, очікує спонукання та допомогу викладача; неадекватна самооцінка, не володіння способами самодіагностики та самоосвіти.

Середній рівень визначається: нестійким відношенням майбутніх менеджерів туризму до туристичної діяльності, коли завдання і цілі діяльності не є орієнтиром, а визначаються у загальному вигляді; епізодичним проявом інтересу до професійної туристичної діяльності, мотиви формування професійної культури розходяться з можливостями; невмінням використовувати наявні знання для формування професійної культури, про те дещо вища оцінка ролі спеціальних та технологічних знань у формуванні професійної культури. Майбутні менеджери туризму цього рівня здатні розв'язувати завдання, які вимагають планування професійної туристичної діяльності, передбачення наслідків, проте без врахування специфіки майбутньої професійної діяльності, пошук нових рішень виникає у стандартних ситуаціях, тобто відбувається перехід від репродуктивних до пошукових форм мислення. Мотиви досягнення успіху визначені недостатньо, нестійкі і змінюються під дією зовнішніх та внутрішніх факторів. Здебільшого усвідомлюють важливість формування професійної культури та оцінюють свою поведінку з погляду її професійної ефективності. Ціннісні орієнтації розвиваються у площині загальнолюдських цінностей. При певному стимулюванні ззовні, виявляється здатність до самооцінки близької до адекватної, співвідносяться власні можливості із зовнішніми видимими вимогами професії, здатність до самокритичності в ситуаціях зовнішнього тиску. У студентів формується

потреба в самовдосконаленні, він володіє елементами способів самоосвіти та самодіагностики.

Достатній рівень відрізняється усвідомленням майбутнім менеджером туризму своїх дій та можливостей, прагненням до прийняття рішень, розвиненою суб'єктивною позицією, при використанні існуючого досвіду, здатністю до внесення певних корективів; наявністю інтересу до професійної туристичної діяльності, розумінням її значущості, але цілі формування професійної культури не є чіткими. Оволодіння професійно-важливими знаннями й уміннями, розвиток професійно важливих якостей виявляється не в повній мірі, основою дій є професійні навички. Студенти володіють знаннями на рівні відтворення, мають достатньо розвинені пізнавальні мотиви, вони вільно володіють навчальним матеріалом, сутнісними характеристиками явищ, що досліджуються, під час розв'язання професійних завдань застосовують систематизовані знання з менеджменту, туризмології. Сформовані мотиви досягнення успіху. Майбутній менеджер туризму здатний спрогнозувати свою діяльність, оцінити себе в ній та проаналізувати можливі наслідки, володіє методами саморозвитку та самодіагностики. Вони усвідомлюють важливість формування професійної культури та її значення для майбутньої професійної діяльності, адекватно оцінюють рівень власної професійної культури. Добре розвинені комунікативні та організаторські здібності.

Високий рівень формування професійної культури майбутнього менеджера туризму передбачає наявність творчості у діяльності, він вміє знаходити рішення у нестандартних ситуаціях, розв'язувати складні завдання, постійно оновлювати свої знання та приймати рішення з врахуванням можливих наслідків своїх дій, прагне до самовдосконалення, самовираження в професійній туристичній діяльності, вміє об'єктивно оцінювати власні можливості, володіє способами самодіагностики та самоконтролю. У майбутніх менеджерів туризму наявний високий рівень професійних та загальнокультурних знань, усвідомлено їхня значущість у здійсненні професійно-культурної діяльності. Високий рівень характеризується широкими

пізнавальними інтересами, підвищеним інтересом до професійної туристичної діяльності в системі ціннісних орієнтацій, самостійністю, рефлексією, усвідомленням цілей професійної туристичної діяльності, високим рівнем знань, також поєднання особистісних й управлінських інтересів та потреб у структурі особистості. Студент вміє планувати, організовувати та здійснювати значне коло професійних завдань, сформовані уміння розв'язувати нестандартні професійні завдання, є виявлення значного кола ознак професійної культури. Достатньо розвинута та адекватна самооцінка, добре співвідносяться власні можливості з вимогами професії, виявляється здатність до особистої рефлексії, самооцінка дозволяє будувати перспективні професійні плани. Комунікативні та організаторські здібності знаходяться на високому рівні. У студентів чітко визначена мотивація досягнення успіху, вони прагнуть до самовдосконалення та самореалізації в професійній діяльності.

З метою визначення рівня сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму ми пропонуємо чотиривимірний вектор $K(x_1, x_2, x_3, x_4)$, координатами якого є компоненти професійної культури. Цілемотиваційний (x_1), змістовий (x_2), діяльнісний (x_3), оцінно-результативний (x_4), значення кожного вектора відповідає відрізку $[0;1]$. У майбутнього менеджера туризму, в ідеалі, всі вектори мають бути однаковими і дорівнювати одиниці. З метою визначення числових меж кожного рівня сформованості професійної культури ми поділимо 1 (максимальне значення) на чотири рівні частини. В результаті отримаємо: низький рівень – $(0; 0,25)$ середній – $(0,25; 0,5)$, достатній – $(0,5; 0,75)$ та високий – $(0,75; 1)$.

Враховуючи те, що сфера діяльності майбутнього управлінця складна та багатогранна, ми не можемо говорити про абсолютно правильне вимірювання професійної культури майбутнього менеджера туризму.

З метою успішного досягнення мети – формування професійної культури майбутнього менеджера туризму – нами було визначено та обґрунтовано структурні компоненти (цілемотиваційний, змістовий, діяльнісний та оцінно-результативний), наукові підходи, зміст та форми позааудиторної роботи до

здійснення технології, що є завданням формувального етапу експерименту.

Висновки до розділу 2

Здійснено аналіз наукової літератури та виділено наступні структурні компоненти професійної культури майбутнього менеджера туризму: *мотиваційно-аксіологічний* (сукупність мотивів та цінностей особистості, які дозволяють їй здійснювати професійну діяльність; мотивація студентів до діяльності в індустрії туризму; інтерес до обраної професії, пов'язаної з наданням туристичних послуг; цілеспрямованість організації формування професійної культури; забезпечення безпосереднього контакту з соціумом, збереження цінностей для майбутніх поколінь), *пізнавальний* (формування професійно-важливих знань, особистісно-управлінської орієнтації менеджера туризму, здатності до системного бачення туристської реальності та системної дії в професійно-управлінських ситуаціях; володіння сучасними управлінськими технологіями), *діяльнісний* (відповідність знань, умінь, навичок, їх реалізація в період практик; потреба в туристичній діяльності, активна позиція в оволодінні знаннями про професію в сфері туризму), *рефлексивно-аналітичний* (здатність студентів до осмислення, саморозвитку та усвідомленого ставлення до професійної туристичної діяльності).

На основі даних констатувального зрізу виокремлено критерії сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму: *цілемотиваційний* (сукупність мотивів і потреб, які спонукають до формування власної професійної культури); *когнітивний* (система знань, необхідних для професійної самореалізації у туристичній сфері); *операційно-діяльнісний* – сукупність професійних умінь, використання управлінських технологій у професійній діяльності, як засобу розвитку професійної культури; *рефлексивний* (оцінка власної діяльності, прагнення до самовдосконалення та самореалізації в туристичній сфері). Виокремлено показники визначених критеріїв, які мають цілісний характер та підлягають оцінці.

Виділено та охарактеризовано низький, середній достатній, та високий

рівні сформованості професійної культури. Охарактеризовано реальний стан професійної культури майбутніх менеджерів туризму в ході професійної підготовки.

У контексті урахування актуальних тенденцій у досліджуваній сфері розроблено структурну модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу. Структура моделі включає наступні взаємопов'язані складові: *цільова складова* (соціальне замовлення, мета, зовнішні та внутрішні чинники формування професійної культури); *змістова складова*, яка включає всі напрями позааудиторної діяльності, що сприяють формуванню професійної культури (виховна робота, самостійна робота, пізнавальна, спортивно-оздоровча діяльність, професійно-важливі знання, професійна орієнтація та ін.); *технологічна складова* моделі охоплює етапи технології формування професійної культури в позааудиторній діяльності, форми, методи, засоби і способи контролю та корекції; *результативна* (критерії та рівні сформованості професійної культури, та відповідний результат).

Розроблена структурна модель формування професійної культури майбутнього менеджера туризму покликана бути дієвим засобом оптимізації та підвищення ефективності засвоєння професійних знань, умінь та навичок, результатом якої є високий рівень професійної культури.

Матеріали розділу 2 подано в публікаціях автора [106; 110; 111; 116; 117].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ В ПОЗААУДИТОРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

3.1. Програма експериментального дослідження формування професійної культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу та стан її сформованості у майбутніх менеджерів туризму

Головною метою нашої експериментальної роботи є глибше вивчення об'єкта й предмета дослідження.

Необхідність реалізації поставленої мети зумовила відповідну організацію експериментальної роботи.

Педагогічне дослідження проводилося у кілька етапів. Всі вони були взаємозалежні та підпорядковані загальній меті. Кожний з них характеризувався своїми завданнями, методами, засобами вирішення та результатами. На початку дослідження були визначені його завдання й етапи, а також здійснена методична розробка експериментального матеріалу.

Констатувальний етап експерименту був спрямований на визначення актуального стану проблеми сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму; експериментальної бази дослідження, формування вибірки, обґрунтування критеріїв, показників і рівнів сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму, підбір діагностичного інструментарію, співвідношення його зі структурними компонентами професійної культури; визначення актуального рівня професійної культури майбутніх менеджерів туризму, проведення первинної діагностики.

Формувальний етап педагогічного експерименту передбачав впровадження в навчально-виховний процес підготовки експериментальних груп технології формування професійної культури (див. параграф 3.2) та поетапну реалізацію технології формування професійної культури майбутніх

менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

На оцінно-результативному етапі педагогічного експерименту проводилося повторне діагностування рівнів сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму, перевірка отриманих результатів та їх вірогідності методами математичної статистики, обробку, аналіз, узагальнення та оформлення результатів експерименту за темою дослідження (див. параграф 3.3 дисертаційного дослідження).

Під час підготовки та проведення констатувального етапу експерименту ми вивчали стан сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму, визначили загальні напрями вирішення проблеми дослідження. Стан сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму визначений нами на основі проведення констатувальних зрізів готовності до професійної діяльності студентів Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій, географічного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедри менеджменту та адміністрування Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету та кафедри спеціальних туристичних дисциплін Академії праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ). Результатом проведеного дослідження була орієнтовна модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу. Ця модель включає цільову, змістову, технологічну та результативну складові.

Експериментальна робота з формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму проводилася на кафедрі менеджменту Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій, кафедрі менеджменту та адміністрування Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету, географічному факультеті Львівського національного університету ім. І. Франка (ЛНУ) та кафедрі спеціальних туристичних дисциплін Академії праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ) (308 осіб).

Для обробки результатів оцінювання рівня сформованості професійної культури практиків та майбутніх менеджерів туризму було створено комісію у складі 19 експертів – фахівців сфери туризму.

Чисельність фахівців визначалась, згідно методики В. Черепанова [258], за формулою (3.1):

$$N = \frac{Jd^2}{\Delta Q^2} \times (1 - g) \quad (3.1)$$

де j – коефіцієнт, який для $0,8 < g < 0,9$ у нашому випадку становить 0,85; d – розмах індивідуальних оцінок; g – довірна ймовірність; (педагогічних досліджень g лежить у межах $0,8 < g < 0,9$); Q – задане значення похибки колективної експертної оцінки.

Виконавши обчислення за формулою (3.1), ми встановили, що для надійності експертної оцінки на рівні довірчої ймовірності $g = 0,85$, потрібно не менше 19. У зв'язку з тим, що наш педагогічний експеримент проводився у чотирьох закладах (Житомирська філія Київського інституту бізнесу та технологій, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, Львівський національний університет імені Івана Франка (ЛНУ), Академія праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ), кількість осіб із числа чотирьох вищих навчальних закладів – 19 (Київського інституту бізнесу та технологій – 5, Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету – 4, Львівського національного університету імені Івана Франка (ЛНУ) – 5, Академії праці, соціальних відносин і туризму – 5).

Під час відбору експертів-фахівців сфери туризму з числа педагогічних працівників-практиків вищих навчальних закладів для оцінювання рівня сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу ми враховували наступні критерії: стаж роботи у туристичній сфері не менше 3 років

(менеджером туризму, спеціалістом готельно-ресторанної справи, представником відділу культури та туризму, екскурсоводом, гідом та ін.); вища освіта; найвищий рейтинг методиста серед науково-педагогічного складу вищих навчальних закладів; достатній життєвий досвід; авторитетність; високий рівень психолого-педагогічних, управлінських знань тощо; міра об'єктивності й відповідальності.

Крім того, відбір спеціалістів в туризмі проводився на основі їх діловитості, об'єктивності, компетентності, зацікавленості. Було виділено 2 групи: I група – високопродуктивні, II група – низькопродуктивні.

Згідно методики П. Воловика [43], проводився відбір експертів за їхньою компетентністю. Загальна компетентність визначається за формулою (3.2):

$$K_i = \frac{\sum_{j=1}^n x_i}{\sum_{j=1}^n x_{i_{\max}}} \quad (3.2)$$

де X_i – оцінка експерта за даним пунктом анкети; $X_{i \max}$ – максимальна оцінка, що може бути отримана експертом за даним пунктом; n – кількість запитань анкети.

Компетентність групи експертів визначається за формулою (3.3)

$$K_{gp} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n K_i \quad (3.3)$$

де n – кількість експертів, які входять до експертної групи; K_i – компетентність 1 – го експерта.

Об'єктивність фахівців туристичної сфери, працюючих у вищих навчальних закладах, визначалася за їхньою здатністю адекватно оцінювати рівень сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу; за здатністю розв'язувати проблеми під час навчально-виховного процесу визначалася діловитість; позитивне ставлення до науково-дослідної діяльності; наявність самоконтролю; прагнення до самореалізації; бажання наблизити теоретичну

підготовку до практичної; володіння кількома іноземними мовами і новітніми комп'ютерними технологіями, а також бажання брати участь в експерименті характеризувало зацікавленість фахівців. Дослідження проводилося з викладачами практиками Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій, Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету, Львівського національного університету імені Івана Франка, Академії праці, соціальних відносин і туризму (всього 102 особи).

На першому етапі констатувального етапу експерименту з метою визначення готовності студентів до співробітництва, проводився аналіз рівня сформованості в майбутніх менеджерів туризму управлінських понять і уявлень про управлінські мотиви та цінності, які необхідні для вирішення проблемних ситуацій у діяльності менеджера туризму.

На другому етапі на основі розробленої нами структурної моделі досліджувався рівень сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму.

Відповідно до цього нами були використані анкети й тести, за допомогою яких ми визначили, які ж уявлення студентів про майбутню професійну діяльність, чи є спрямованість на працю у сфері управління, який рівень управлінських знань, чи самостійний студент у прийнятті рішень, чи є присутньою в його діяльності творчість, та потреба в самовдосконаленні, чи володіє студент управлінськими вміннями та навичками; діагностичні бесіди, інтерв'ювання, спостереження.

Стан сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму визначений нами на основі проведення констатувальних зрізів серед практиків (102 особи), студентів IV -V курсів Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій, Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету, Львівського національного університету імені Івана Франка (ЛНУ) та Академії праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ) 206 осіб.

Таблиця 3.1

Діагностичний інструментарій педагогічного експерименту

№	Методика	Цілі застосування	Структурні компоненти професійної культури	Взаємозв'язок з критеріями і показниками
1	2	3	4	5
1	Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса (Додаток В)	Визначення рівня умотивованості майбутніх менеджерів туризму на досягнення успіху у діяльності	Мотиваційно-аксіологічний	Досліджує спрямованість навчальної і професійної діяльності майбутніх менеджерів туризму на досягнення успіху;
2	Опитувальник (Додаток Г)	Виявлення рівня знань майбутніх менеджерів туризму щодо принципів, цілей, форм і методів організації туристичної діяльності	Пізнавальний	Дозволяє визначити самооцінку менеджерів туризму щодо рівня їх знань про цілі, шляхи і методи організації туристичної діяльності
3	Методика виявлення «Комунікативних і організаторських здібностей» (КОС-2) (Додаток Г)	Визначення комунікативних та організаторських здібностей майбутніх менеджерів туризму	Діяльнісний	Визначає розвиток комунікативних та організаторських здібностей досліджуваних; поведінку студентів у формальній (професійній) ситуації
4	Анкета для самооцінки толерантності майбутнього менеджера туризму (Додаток Д)	Виявлення рівня толерантності майбутніх менеджерів туризму	Рефлексивно-аналітичний	Спрямований на виявлення усвідомлення майбутніми менеджерами туризму залежності ситуації від їх поведінки.

На другому етапі на основі розробленої нами моделі досліджувався рівень сформованості професійної культури менеджерів туризму.

Аналіз результатів дослідження проводився за допомогою методики О. Смірнова [236].

Суть даної методики полягає у використанні відносних частот. Оцінка кожної ознаки здійснювалась за 5-ти бальною шкалою, де бал „5” передбачав наявність сформованої ознаки на найвищому рівні, а бал „1” – на мінімальному.

Для порівняльного аналізу за кожним показником підраховувалася сумарна кількість балів, одержана кожним з опитуваних окремо; після цього визначалася відносна частота або частка показника за наступним правилом:

$$\text{Відносна частота} = \frac{\text{Одержана сумарна кількість балів}}{\text{Максимально можлива кількість балів}}$$

Усі дані зводилися до загальної таблиці. Результати дослідження показано у вигляді графіка. Перевірка гіпотези про достовірність отриманих даних проводилася на основі використання t – розподілу Ст’юдента.

Для прикладу покажемо гіпотезу про значущість однієї з найбільших різниць двох часток, одержаних у результаті оцінки менеджерами туризму такої групи мотивів як „мотиви досягнення успіху”.

Середня помилка різниці відносних часток p_1 і p_2 визначається за формулами:

$$Sp_1 = \sqrt{\frac{p_1(1-p_1)}{n_1}} \quad (3.4); \quad Sp_2 = \sqrt{\frac{p_2(1-p_2)}{n_2}} \quad (3.5).$$

Маємо $p_1 = 0,95$, $p_2 = 0,78$, $n_1 = 49$, $n_2 = 53$:

$$Sp_1 = \sqrt{\frac{0,95(1-0,95)}{49}} = 0,03; \quad Sp_2 = \sqrt{\frac{0,78(1-0,78)}{53}} = 0,06;$$

Звідси t – розподіл Ст'юдента – становитиме: $t = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{Sp_1^2 + Sp_2^2}}$;

$$t = \frac{0,95 - 0,78}{\sqrt{0,03^2 + 0,06^2}} = \frac{0,17}{0,067} = 2,537;$$

За таблицею Ст'юдента знаходимо, що при числі ступенів свободи $\gamma = N - 1 = 102 - 1 = 101$ отримане значення коефіцієнта $t_{\text{прак.}} = 2,537$ буде $t_{\text{теор.}} = 2,365$ з вірогідністю 0,02. Оскільки всі інші різниці відносних частот будуть не менші за 0,17, то розходження в оцінці всіх інших мотивів будуть ще більш значущими.

Таблиця 3.2

Самооцінка рівня значущості та сформованості мотивів серед практиків працюючих у вищих навчальних закладах

№ п/п	Мотиви	І група			ІІ група			Різниця значень		
		РЗ	О	СО	РЗ	О	СО	РЗ-РЗ	О-О	СО-СО
1.	Професійні мотиви	0,98	0,83	0,82	0,79	0,65	0,63	0,19	0,18	0,19
2.	Утилітарні мотиви	0,92	0,81	0,81	0,74	0,64	0,63	0,18	0,17	0,18
3.	Мотиви досягнення успіху	0,95	0,82	0,83	0,78	0,64	0,65	0,17	0,18	0,18
4.	Пізнавальні мотиви	0,89	0,79	0,81	0,71	0,61	0,63	0,18	0,18	0,18
5.	Мотиви саморозвитку	0,84	0,68	0,69	0,66	0,51	0,52	0,18	0,17	0,17
Підсумковий показник		0,92	0,79	0,79	0,74	0,61	0,61	0,18	0,18	0,18

$$t_{\text{теор.}} < t_{\text{прак.}}, 2,365 < 2,537,$$

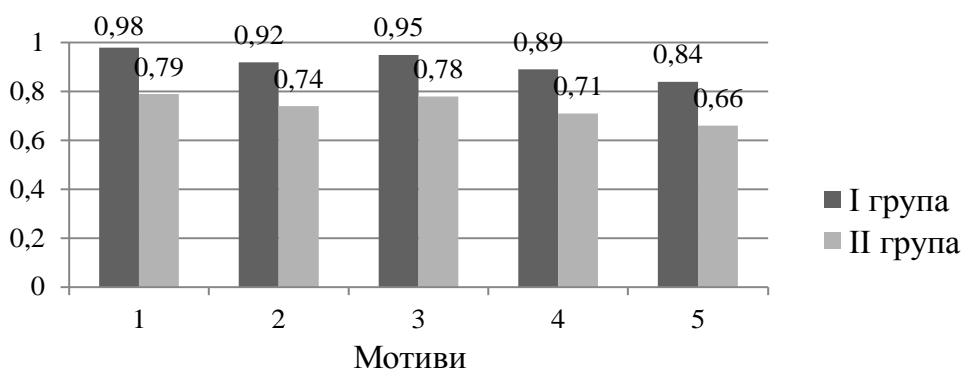


Рис. 3.1. Динаміка зміни рівня значущості основних мотивів фахівців туристичного бізнесу

Узагальнені результати дослідження цілемотиваційного критерію в діяльності менеджерів туризму подані у додатку Е.

Порівняльний аналіз результатів оцінювання значущості мотивів, що характеризують сформованість професійної культури менеджерів туризму, дозволив визначити певні тенденції.

На підставі вищезазначеного, ми робимо висновок, що експерти обох груп найвагомішими мотивами вважають групу професійних та пізнавальних мотивів (0,98-0,79), зокрема це “потреба удосконалювати рівень професійної культури у межах ВНЗ” (0,98-0,80), “потреба удосконалювати рівень професійної культури у межах професійної діяльності” (0,99-0,80) та “потреба у прагненні до високих результатів у професійної діяльності” (0,98-0,77).

Найменш значущими мотивами викладачі-практики обох груп назвали “потреба у включенні у соціальну спільноту” (0,82-0,63); та “потреба у пристосуванні до соціального оточення” (0,83-0,65).

При визначенні рівня професійної культури експертів на перший план висувають пізнавальні мотиви, що становлять основу професії менеджера туризму – потребу ефективно вирішувати завдання управлінського характеру (прийняти правильне рішення, нести відповідальність за прийняте рішення,

вміти спілкуватися з оточуючими, організовувати їх та ін.). Однак у них відсутні стійкі мотиви щодо володіння управлінськими знаннями, які необхідні в організації продуктивної управлінської діяльності майбутніх менеджерів.

Когнітивний критерій передбачає володіння викладачами-практиками системою знань (соціально-гуманітарних, соціально-економічних, фахових та спеціальних), які забезпечують продуктивний навчально-виховний процес, високий рівень сформованості професійної культури.

Результати дослідження показані у таблиці 3.3:

Таблиця 3.3

**Самооцінка рівня значущості та сформованості знань серед
менеджерів туризму**

№ п/п	Знання	І група			ІІ група			Різниця значень		
		РЗ	О	СО	РЗ	О	СО	РЗ-РЗ	О-О	СО-СО
1.	Фахові	0,97	0,84	0,85	0,79	0,65	0,67	0,18	0,19	0,18
2.	Спеціальні	0,95	0,81	0,83	0,78	0,63	0,65	0,17	0,18	0,18
3.	Соціально-гуманітарні та соціально-економічні	0,92	0,78	0,80	0,72	0,56	0,60	0,20	0,22	0,20
4.	Технологічні	0,89	0,72	0,74	0,70	0,54	0,50	0,19	0,18	0,24
Підсумковий показник		0,93	0,79	0,81	0,75	0,60	0,61	0,18	0,19	0,20

$$t_{\text{теор.}} < t_{\text{прак.}}, 2,365 < 2,537$$

Менеджери туризму (викладачі-практики) обох груп достатньо високо оцінили рівень значущості виділених знань: фахові (0,97-0,79), спеціальні (0,95-0,78), соціально-гуманітарні та соціально-економічні (0,92-0,72) й технологічні (0,89-0,70).

За результатами дослідження оволодіння теоретико-методологічними знаннями щодо професійної культури менеджера туризму перевага надається фаховим знанням з основ економіки та менеджменту, однак експерти високо оцінюють роль знань з основ педагогіки і психології, попри те, що в останні роки кількість годин з психолого-педагогічних дисциплін скорочується. Велику роль у формуванні професійної культури викладачі-практики відводять

спеціальним знанням: знанням про роль культури в житті сучасної людини, її принципи, правила; система знань для успішного аналізу ситуації, які стосуються прояву професійної культури; знання про культуру у її видах, формах, типах; знання про роль професійної культури у діяльності управлінця. Отримані результати дали нам можливість відобразити графічно динаміку самооцінки викладачами рівня значущості знань, необхідних для формування професійної культури (див. рис. 3.2):

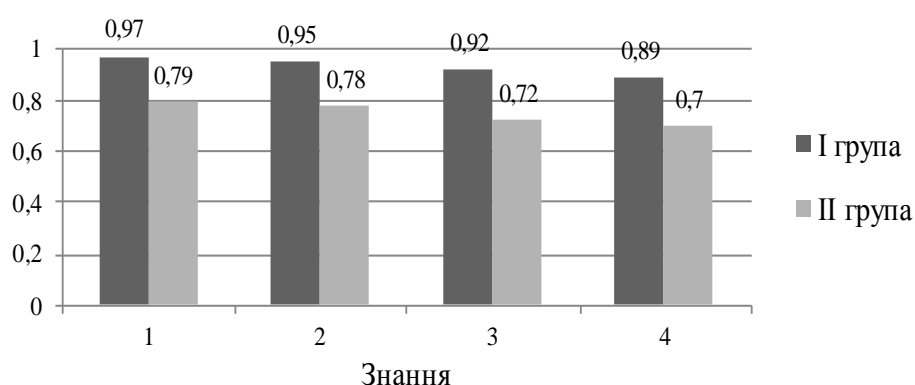


Рис.3.2. Динаміка самооцінки фахівцями рівня значущості знань, необхідних для формування професійної культури

Виходячи із розробленої нами моделі, наступним ми аналізували діяльнісний компонент. Останній безпосередньо пов'язаний з формуванням у менеджерів туризму цілісної системи відповідних умінь, необхідних для формування професійної культури.

На даному етапі завданням досліджуваних було виявити рівень значущості та оцінити рівень сформованості комплексу умінь (гностичних, проектувальних, комунікативних, організаторських, конструктивних й оцінних).

Відповідно до мети констатувального етапу експерименту, ми провели констатувальний зріз рівня значущості та рівня сформованості виділених умінь.

Аналіз результатів рівня значущості та сформованості умінь відображено

у таблиці 3.4:

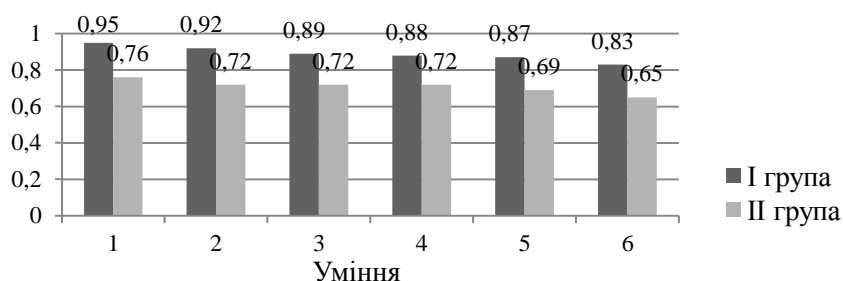
Таблиця 3.4

**Самооцінка рівня значущості та сформованості умінь серед педагогів
вищих навчальних закладів**

п/п	Уміння	I група			II група			Різниця значень		
		PЗ	O	CO	PЗ	O	CO	PЗ-PЗ	O-O	CO-CO
1.	Організаторські	0,95	0,86	0,88	0,76	0,70	0,71	0,19	0,16	0,17
2.	Конструктивні	0,92	0,84	0,85	0,72	0,65	0,69	0,20	0,19	0,16
3.	Гностичні	0,89	0,69	0,73	0,72	0,50	0,56	0,17	0,19	0,17
4.	Комунікативні	0,88	0,79	0,78	0,72	0,62	0,62	0,16	0,17	0,16
5.	Проектувальні	0,87	0,75	0,77	0,69	0,58	0,59	0,18	0,17	0,18
6.	Оцінні	0,83	0,72	0,73	0,65	0,56	0,54	0,18	0,16	0,19
Підсумковий показник		0,89	0,78	0,79	0,71	0,60	0,62	0,18	0,18	0,17

$$t_{\text{теор.}} < t_{\text{прак.}}, 1,984 < 2,051$$

Отримані результати дали нам можливість відобразити графічно самооцінку рівня значущості умінь (див. рис. 3.3):



*Рис.3.3. Динаміка самооцінки рівня значущості умінь у менеджерів
туризму*

Аналізуючи результати самооцінки викладачами-практиками рівня сформованості комплексу вмінь, можна відстежити деякі загальні тенденції:

1. Найвище оцінюються рівень сформованості у них організаторських (0,88-0,71), конструктивних (0,85-0,69), проектувальних (0,77-0,59) та комунікативних (0,78-0,62) умінь.

2. Найнижче оцінюється рівень сформованості у менеджерів оцінних (0,73-0,54) та гностичних (0,73-0,56) умінь.

Проведене дослідження рівня сформованості організаторських умінь дає підстави стверджувати, що найвищого рівня у досліджуваних обох груп досягли уміння, пов'язані із загальним процесом організації навчання майбутніх менеджерів туризму: мобілізувати внутрішні ресурси з метою досягнення мети (0,95-0,79); створювати умови для успішного формування власної професійної культури (0,93-0,76); вміння організовувати власну діяльність (0,93-0,75); ефективно використовувати рольову поведінку відповідно до умов з метою розв'язання професійних завдань (0,92-0,73); організація дослідницько-пошукової діяльності (0,90-0,70); стимулювання самостійності, відповідальності, активності (0,88-0,71); приймати оптимальні рішення у конкретних ситуаціях (0,87-0,69).

Окрім того, у фахівців виникають деякі труднощі щодо ефективної взаємодії з оточуючими (0,84-0,68), раціонально розподіляти доручення між колегами в процесі організації комунікації та періодично контролювати їх виконання (0,81-0,65) та ефективно планувати робочий час (0,78-0,62).

Дослідження сформованості конструктивних умінь у спеціалістів показало, що найбільш сформованими є вміння застосовувати інноваційні технології у процесі формування професійної культури (0,95-0,79); розробляти концепцію формування професійної культури майбутнього менеджера туризму (0,91-0,74); використовувати набуті знання з метою реалізації творчого потенціалу (0,88-0,70); вміння використовувати інноваційні технології та впроваджувати їх у процес формування професійної культури (0,86-0,70); використовувати методи, форми, прийоми необхідні для ефективного

формування професійної культури (0,84-0,68); розробляти алгоритм реалізації програми формування професійної культури майбутнього управлінця (0,80-0,63); працювати з фаховою літературою (0,79-0,63).

У процесі дослідження експерти зауважували, що у них виникають труднощі при формуванні вміння інтегрувати знання з різних сфер та застосування їх відповідно до ситуації (0,77-0,61).

Це свідчить про те, що у своїй професійно-педагогічній діяльності вони використовують традиційні форми формування професійної культури у майбутніх менеджерів туризму.

У сфері комунікативних умінь найбільш розвиненими виявились уміння висловлювати свою думку, корегувати свою поведінку у процесі спілкування (0,84-0,68); використовувати прийоми та засоби комунікації у процесі формування професійної культури (0,82-0,66); чітко, коректно та зрозуміло висловлювати думку, формулювати завдання (0,81-0,65); використовувати вербальні та невербальні засоби комунікації у процесі управлінського спілкування (0,78-0,62); емоційно та уважно слухати співрозмовника, поважати чужі переконання (0,76-0,60).

Однак більшість викладачів-практиків вважають недостатньо сформованими уміння: уважно, емоційно слухати співрозмовника, виявляти повагу до чужих переконань (соціальних, релігійних тощо) (0,74-0,57) та вміння підтримувати розмову, вести діалог, співпрацювати в колективі (0,72-0,57).

Аналіз сформованості проектувальних умінь дав такі результати: найбільш сформованими виявились уміння, що пов'язані з професійною діяльністю, спрямованою на розв'язання актуальних цілей та завдань навчально-виховної діяльності – проектувати провідні цілі та завдання формування професійної культури (0,82-0,63), розробляти концепцію формування професійної культури менеджера (0,79-0,62).

Найменшого рівня сформованості набули уміння, пов'язані з моделюванням ефективних методів і засобів формування професійної культури (0,74-0,56) та передбачати труднощі, що можуть виникнути в процесі

формування професійної культури (0,72-0,55).

Серед гностичних умінь найменшого рівня сформованості серед менеджерів обох груп набули такі уміння: аналізувати причини успіху і невдач у процесі формування професійної культури (0,78-0,61); визначати власну готовність до формування професійної культури (0,75-0,59); використовувати позитивні сторони та недоліки під час формування професійної культури (0,74-0,58); добирати і опрацьовувати інформацію з досліджуваної теми (0,72-0,55). Найменш сформованими є уміння об'єктивно оцінювати поведінку оточуючих і власну (0,69-0,53) та уміння оцінювати власні соціальні дії (0,67-0,51).

Недостатній рівень сформованості гностичних умінь свідчить про те, що в навчально-виховному процесі не приділяється в достатній мірі увага використанню проблемно-пошукових, евристичних методів та інноваційних технологій. У цілому традиційна система орієнтована на формування репродуктивного типу мислення.

Отримані результати вказують на необхідність наукового обґрунтування дослідницького компонента професійної діяльності як резерву підвищення професійної майстерності менеджера туризму.

Невисокі позиції у рейтингу займають оцінні уміння навчально-виховного процесу, що підтверджується результатами дослідження.

Найсформованішими є уміння оцінювати на якісному та кількісному рівнях результати навчально-виховного процесу з формування власної професійної культури (0,76-0,57) та вміння оцінювати власну професійну діяльність з формування професійної культури менеджера туризму (0,74-0,55).

Найменш сформованими є вміння сприяти організації оцінної діяльності в позааудиторній діяльності під час формування професійної культури (0,69-0,50).

Наступним критерієм дослідження був рефлексивний, який включає самоаналіз, самокорегування, рефлексію досягнень і рефлексивну позицію (див. табл. 3.5.).

Таблиця 3.5

Самооцінка рівня значущості та сформованості структурних елементів рефлексивного критерію експертами

№ п/ п		I група			II група			Різниця значень		
		PЗ	O	CO	PЗ	O	CO	PЗ- PЗ	O-O	CO- CO
1.	Самоаналіз	0,98	0,82	0,80	0,79	0,65	0,60	0,19	0,17	0,20
2.	Самокорегування	0,96	0,79	0,76	0,80	0,59	0,57	0,16	0,20	0,19
3.	Рефлексія досягнень	0,95	0,74	0,72	0,77	0,55	0,52	0,18	0,19	0,20
4.	Рефлексивна позиція	0,90	0,76	0,75	0,73	0,57	0,57	0,17	0,19	0,18
Підсумковий показник		0,95	0,78	0,76	0,77	0,59	0,57	0,18	0,19	0,19

$$t_{\text{теор.}} < t_{\text{прак.}}, 2,365 < 2,593$$

Отримані результати дали нам можливість графічно відобразити самооцінку рівня значущості складників рефлексивного критерію (див. рис. 3.4).

Найбільш значимими для викладачів-практиків обох груп є самоаналіз (0,98-0,79), самокорегування (0,96-0,80), рефлексія досягнень (0,95-0,77), рефлексивні позиція (0,90-0,73).

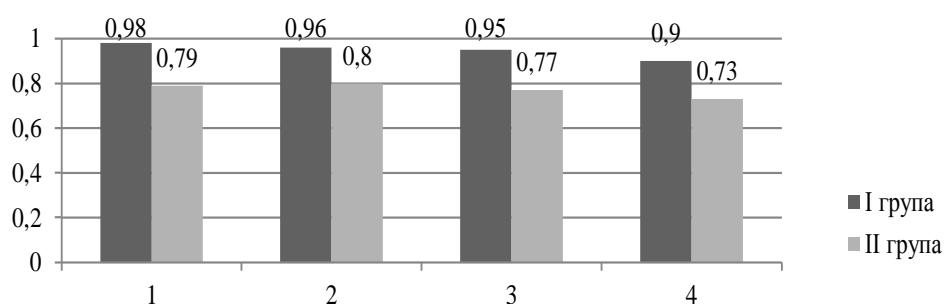


Рис.3.4. Динаміка самооцінки фахівцями рівня значущості складників рефлексивного критерію

Наступним етапом було проведення дослідження серед студентів IV - V - х курсів. Головним завданням даного етапу дослідження було визначення об'єму вибірки для контрольних та експериментальних груп студентів. Кожна з контрольної та експериментальної груп повинна мати достатню кількість вибірки, що забезпечує її репрезентативність.

Кількість студентів контрольної та експериментальних груп розраховуємо за формулою (3.6) $n = \frac{1}{\frac{\Delta^2}{t^2 \cdot p \cdot q}}$, де n - об'єм вибіркової сукупності;

t – відомий коефіцієнт (для заданої достовірної вірогідності P); P – статистична достовірність (задана достовірна вірогідність); Δ - відома похибка, за якою оцінюється об'єм вибірки.

Розрахуємо n з похибкою $\Delta=5\%$ і статистичною достовірністю $P=0,95$. За таблицею знаходимо значення t – Ст'юдента, для $P=0,95$ він дорівнює 1,96,

$$\text{звідси: } n = \frac{1}{\frac{0,05}{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}} = \frac{1}{\frac{0,05}{0,9604}} = \frac{1}{0,0521} \approx 19,2.$$

Таким чином, з метою отримання статистично достовірних даних ми взяли робочий об'єм вибірки для контрольної групи $n_k=102$ і для експериментальної $n_e=104$ студента. Усього в експерименті брало участь 102 студенти контрольної та 104 студенти експериментальної груп. Нами були визначені групи студентів, середній бал успішності яких з професійних дисциплін був приблизно однаковим.

Нами були розроблені завдання, спрямовані на виявлення рівня знань студентів. У результаті опитування в контрольних та експериментальних групах були отримані наступні результати (див. табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Узагальнена оцінка знань, умінь і навичок студентів

(констатувальний зріз)

№ п/п	Назва теми	Показники груп					
		контрольної			експериментальної		
		всього студентів	виконано завдань	%	всього студентів	виконано завдань	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1.1	Професійна культура: базові поняття.	102	26	25,49	104	24	23,08
1.2	Роль професійної культури у формуванні висококваліфікованого спеціаліста туристичного бізнесу	102	24	23,53	104	28	26,92
1.3.	Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності	102	28	27,45	104	26	25,0
2.1	Вакансія: менеджер з туризму	102	30	29,41	104	28	26,92
2.2	Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми	102	24	23,53	104	26	25,0
2.3	Технології успішних продажів туристичного продукту	102	26	25,49	104	24	23,08
2.4	Робота зі скаргами. Основні етапи роботи з системами бронювання "Galileo", "Amadeus".	102	22	21,57	104	22	21,15
2.5	Продаж турів	102	28	27,45	104	26	25,0
2.6	Презентація туру	102	30	29,41	104	28	26,92
	Середнє:	102	26,44	25,93	104	25,78	24,79

Для подальшої статистичної обробки проводимо узагальнені оцінки знань, умінь і навичок студентів з кожної теми (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Узагальнені оцінки знань, умінь і навичок студентів

Групи (оцінки)	Контрольна група				Експериментальна група			
	Початковий	Середній	Достатній	Високий	Початковий	Середній	Достатній	Високий
1.1	30	46	18	8	32	48	18	6
1.2	26	52	18	6	34	42	20	8
1.3.	28	46	20	8	28	50	20	6
2.1	32	40	18	12	30	46	20	8
2.2	30	48	20	4	28	50	18	8

Продовження таблиці 3.7

2.3	28	48	16	10	30	50	18	6
2.4	30	50	14	8	30	52	14	8
2.5	28	46	16	12	28	50	20	6
2.6	28	44	20	10	28	48	18	10
Середнє	28,89	46,67	17,78	8,67	29,78	48,44	18,44	7,33

За даними таблиці 3.6, побудуємо закон розподілу оцінок об'єму вибірки.

На основі даних таблиці, визначимо узагальнені оцінки знань, умінь та навичок студентів для контрольної й експериментальної груп:

$$H_k^0 = X_k = \sum x_i n_i \frac{1}{n_k}; \quad H_e^0 = X_e = \sum x_i n_i \frac{1}{n_e} \quad (3.7),$$

де H_k^0 – узагальнена оцінка вихідних знань, вмінь і навичок студентів контрольної групи; H_e^0 – узагальнена оцінка вихідних знань, умінь і навичок студентів експериментальної групи; x – середньоарифметична виважена; x_i – оцінки; n_i – частота повтору оцінок; n – об'єм вибірки.

За допомогою вищенаведених формул визначаємо узагальнені оцінки вихідних даних контрольної й експериментальної груп. Результати обчислень представлено у таблиці 3.8

Таблиця 3.8

Зведена таблиця розрахунків узагальнених оцінок студентів

Узагальнені оцінки знань, вмінь, навичок	Теми									
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	Середнє
H_k	3,04	3,04	3,08	3,09	2,98	3,08	3,0	3,12	3,12	3,06
H_e	2,98	3,02	3,04	3,06	3,06	3,0	3,0	3,04	3,09	3,03

Середня оцінка по групі знань, умінь та навичок студентів з досліджуваних питань у контрольній та експериментальній групах низька і складає відповідно 3,06 і 3,03. Суттєвої різниці не спостерігається (0,03 або 3%).

Рівні знань 2-х груп практично однакові. Подібні результати підтверджують відсутність істотних відмінностей між рівнем знань, умінь та навичок студентів контрольної та експериментальної груп.

Дослідження проходило за такими параметрами, як: цілемотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний та рефлексивний критерії.

Цілемотиваційний критерій. Провідними мотивами майбутніх менеджерів туризму (за результатами наших досліджень) є: професійні (0,55-0,59), утилітарні (0,56-0,56) та мотиви досягнення успіху (0,55-0,54) (див. рис. 3.5). Разом з тим, майбутні менеджери виявляють деякі труднощі при розв'язанні проблем управлінського характеру (0,51-0,50), потреби знаходити адекватні способи вирішення питань, які виникають у сфері управління (0,51-0,49), а також прагнення бути конкурентоспроможними (0,50-0,49).

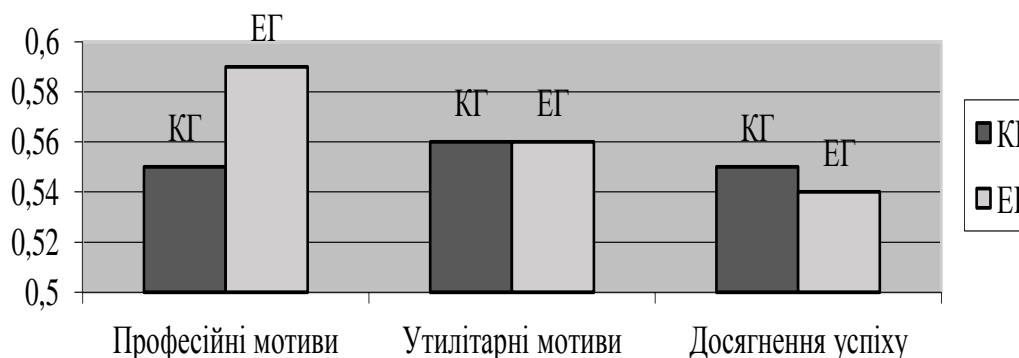


Рис.3.5 Динаміка прояву провідних мотивів у майбутніх управлінців

Як видно з рис. 3.5 серед студентів провідними мотивами є професійні мотиви, що проявляється у потребі впливати та змінювати процес управління, прагненні до досягнення високих результатів у професійній туристичній діяльності. Не менш вагомими серед майбутніх менеджерів є утилітарні мотиви, які проявляються у прагненні утвердитися серед оточуючих, отримувати

заохочення за виконану роботу. Мотиви досягнення успіху знаходяться дещо на нижчому рівні, тобто прагнення до вдосконалення здібностей, умінь, бажання ставити складні цілі. Це можна пояснити особливостями ціннісної структури особистості, які визначають сферу реалізації потреби досягнення, які не є розвинуті в процесі професійної підготовки.

Когнітивний критерій. У студентів найбільший рівень фахових (0,54-0,56) та спеціальних (0,54-0,56) знань. Найнижче оцінюються студентами соціально-гуманітарні та соціально-економічні (0,52-0,52) та технологічні (0,53-0,52) знання.

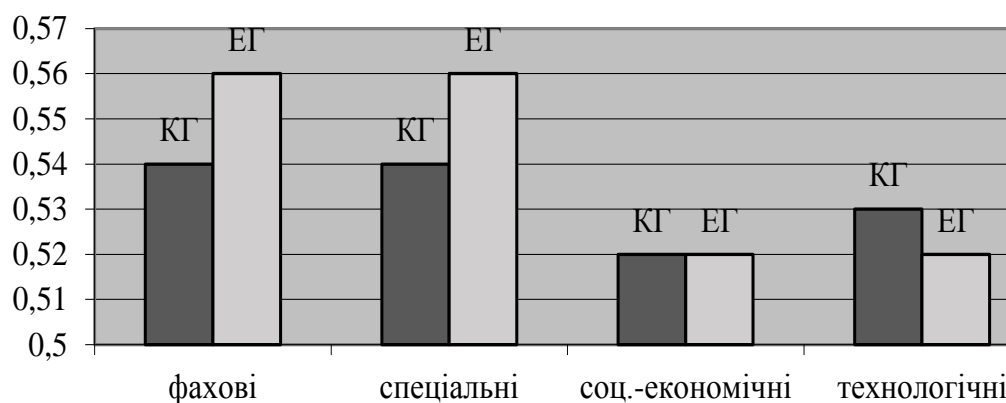


Рис.3.6 Рівні розвитку складових когнітивного критерію

Серед основних показників когнітивного критерію найбільший рівень займають фахові та спеціальні знання, тобто студенти вміло відтворюють знання з основ економіки та менеджменту; економічних та туристичних дисциплін; історичних аспектів розвитку менеджменту туризму. Знання основ культури (народу, нації, етносу, мови та власної) і професійної культури. На нижчому рівні знаходяться соціально-гуманітарні, соціально-економічні та технологічні знання. Така ситуація потребує вирішення на рівні впровадження технології, що дозволить систематизувати знання і уникнути їх дисгармонійності.

Операційно-діяльнісний критерій. Самооцінка студентами рівня сформованості ряду умінь підтвердила результати, отримані при самооцінці

умінь менеджерами туризму. Найвищий рівень розвитку мають організаторські (0,58-0,59) та конструктивні (0,57-0,58) уміння студентів. Найнижчий рівень мають оцінні (0,51-0,50) та проектувальні (0,51-0,51).

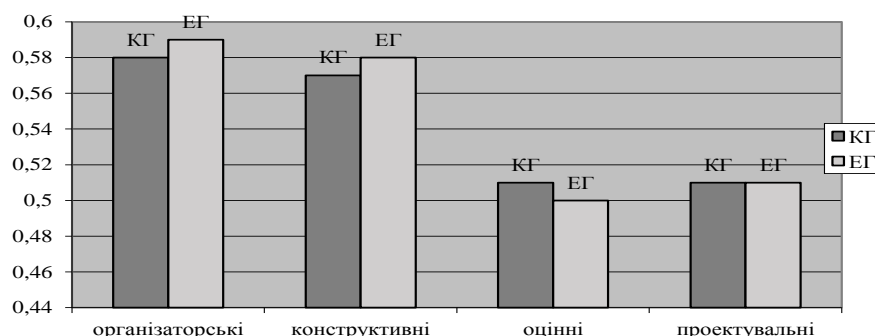


Рис.3.7 Рівні розвитку складових операційно-діяльнісного критерію

У результаті дослідження показників операційно-діяльнісного критерію ми виявили, що на високому рівні знаходяться організаторські уміння, які характеризуються вмінням розподіляти час та організовувати власну діяльність, відповідально, активно, ефективно взаємодіяти з оточуючими. Вмінням делегувати повноваження та організовувати комунікації. Конструктивні уміння знаходяться на дещо нижчому рівні, вони проявляються в особливостях застосовувати інноваційні технології у професійній туристичній діяльності; розробляти концепцію формування власної професійної культури; використовувати набуті знання з метою реалізації творчого потенціалу; використовувати інноваційні технології та впроваджувати їх у процес професійного становлення; інтегрувати знання з різних сфер та застосовувати їх відповідно до ситуації та ін.

Рефлексивний критерій. Високо оцінюється студентами самоаналіз (0,57-0,57) та самокорегування (0,56-0,55). Найнижче оцінюється рефлексивна позиція (0,52-0,51) (рис. 3.8). Рефлексивний критерій характеризується готовністю майбутніх менеджерів туризму до формування власної професійної культури, об'єднанням самоаналізу, самокоригування, рефлексії досягнень у професійному і особистісному зростанні.

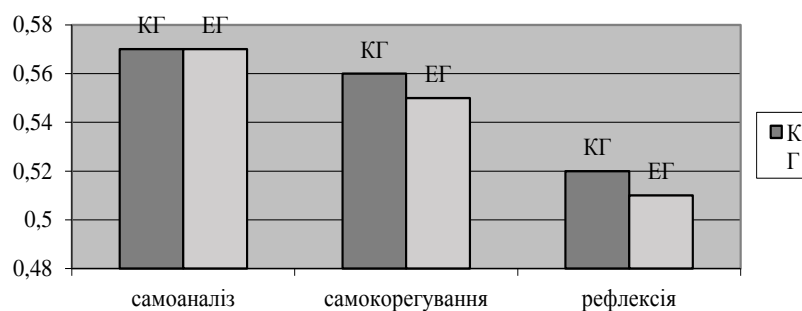


Рис.3.8. Рівні розвитку складових рефлексивного критерію

На високому рівні серед показників даного критерію виступає самоаналіз, аналіз майбутнім спеціалістом власної свідомості, власних учинків та переживань. Самокоригування проявляється у здатності майбутнім менеджером туризму вносити корективи у власну поведінку переконання, самосвідомість та самокритичність; навичках й уміннях самоконтролю та вольового саморегулювання; знаннях теоретичних основ самовиховання та володіння методикою самовдосконалення; свідомій настанові на гармонійне і різнобічне самовиховання; психологічній готовності до активної, цілеспрямованої і систематичної роботи над собою. На низькому рівні знаходиться рефлексія, самоаналіз, осмислення власних дій та себе як суб'єкта професійної туристичної діяльності. Дана ситуація підлягає впливу за допомогою запропонованої технології, що дозволить сформувати рефлексивну позицію майбутнім менеджерам туризму.

У результаті кількісного розподілу майбутніх менеджерів туризму за рівнями сформованості професійної культури, можна зробити висновки, що для покращення отриманих результатів необхідно підвищити рівень сформованості кожного компонента професійної культури у майбутніх менеджерів туризму методами позааудиторної діяльності вищого навчального закладу, розробити та впровадити відповідну експериментальну технологію у навчальний-виховний процес.

3.2. Технологія формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу

Зміни, що відбуваються у системі вищої освіти, зумовлені поступом України в Європейське співтовариство, продукують постійне удосконалення професійної підготовки спеціалістів. Саме використання педагогічних технологій, на нашу думку, сприяють вдосконаленню навчально-виховного процесу з метою підготовки висококваліфікованого спеціаліста.

На сьогодні поняття “педагогічна технологія” має широкий спектр визначень у науковій літературі [201; 202; 213].

Асоціацією педагогічних комунікацій і технологій США у 1979 р. було опубліковано визначення поняття “педагогічна технологія”. Її трактують як комплексний, інтегративний процес, що охоплює людей, ідеї, засоби і способи організації діяльності для аналізу проблем і планування, забезпечення, оцінювання і керування вирішенням проблем, що стосуються всіх аспектів засвоєння знань” [213, с. 22]. Дане визначення є узагальнене та потребує більш детального вивчення. Пізніше з’являється визначення педагогічної технології як систематичного методу планування, застосування й оцінювання всього процесу навчання й засвоєння знань шляхом обліку людських і технічних ресурсів і взаємодії між ними для досягнення найефективнішої форми освіти [213, с. 22].

Різні аспекти теорії і практики педагогічних технологій розглядалися у працях вітчизняних і зарубіжних вчених (В. Беспалько, Т. Ільїна, І. Лернер, О. Пехота, Н. Тализіна Г. Селевко та ін.). Останні часом у педагогіці спостерігається активізація наукових пошуків і розробок педагогічних технологій (С. Вітвицька, І. Богданова, І. Зязюн, І. Лозова, І. Прокопенко, В. Євдокимов).

На думку В. Беспалька педагогічна технологія – це проект певної педагогічної системи, що практично реалізується [23, с. 6].

Ми поділяємо думку І. Прокопенка та В. Євдокимова, які педагогічну технологію тлумачать як “вивчення, розробку та системне використання принципів організації навчального процесу, спираючись на останні досягнення науки та техніки” [216, с. 6].

Педагогічна технологія має відповідати основним критеріям технологічності: керованості, системності, ефективності, відтворюваності [213, с. 25].

Методологічною основою технології формування професійної культури є ідеї про постійні зміни у розвитку особистості, яка набуває нові особистісні якості, що обумовлюють можливість професійного становлення. Розробка технології формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму має здійснюватися на основі системного, діяльнісного, особистісно-орієнтованого, культурологічного та технологічного підходів, які забезпечують ефективне формування професійної культури майбутнього менеджера туризму.

З метою ефективного використання педагогічних технологій слід проаналізувати основні її види. На сьогодні чіткої класифікації не існує. До педагогічних технологій дослідники відносять різні типи. Наприклад, Л. Машкіна виділяє методологічні, цільові та методичні педагогічні технології [173, с. 73] О. Козлова – проблемні, концентровані, модульні, розвивальні, диференційовані, активні, ігрові, особистісно-орієнтовані, процесуально зорієнтовані тощо [173, с. 66].

Структура розробленої нами технології формування професійної культури майбутнього менеджера туризму, відображає основні складові позааудиторної навчально-виховної діяльності.

Технологія формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності передбачає реалізацію моделі формування професійної культури. Основними етапами застосування педагогічної технології є: організаційний, цільовий, змістовий, діяльнісний, результативний.

Таблиця 3.9

**Основні етапи технології формування професійної культури
майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності**

<i>№ з/п</i>	<i>Основні етапи технології</i>	<i>Параметри проектування технології</i>
1	Організаційний	Цілепокладання
2	Цільовий	
3	Змістовий	Логічна структура
4	Діяльнісний	Дозування
5	Результативний	Корекція, моніторинг рівня сформованості професійної культури

Організаційний етап технології формування професійної культури характеризується вибором технології реалізації педагогічного процесу як провідної технології, який залежить від ступеня оволодіння викладачем цією технологією. Це спонукало до підготовки та організації діяльності викладачів-практиків, які задіяні в експерименті; проведення з ними консультацій, семінарів, тренінгів; вивчення документів (державних, нормативних, внутрішньоуніверситетських); дослідження та порівняння рівня знань, умінь, навичок майбутніх менеджерів туризму; виділення та обґрунтування напрямів, форм, методів, засобів позааудиторної діяльності щодо ефективності включення їх у педагогічну технологію.

Цільовий етап передбачає визначення основних цілей педагогічної технології, таких як: підготовка конкурентоздатного, висококваліфікованого спеціаліста; його готовність до неперервної освіти та самовдосконалення у туристичній сфері; діагностика рівня знань, умінь та навичок протягом професійної підготовки; бажання формувати професійну культуру в позааудиторній діяльності, сприймати її як додатковий засіб отримання професійно-важливої інформації; проявляти творчість у виконанні завдань професійного спрямування.

На цьому етапі відбувається порівняння цілей підготовки майбутніх менеджерів туризму за традиційною схемою та технологією підготовки у позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

Як засоби педагогічної технології формування професійної культури ми використовували навчально-педагогічні ситуації самопізнання та самовираження через спілкування з викладачами, одногрупниками, представниками туристичного та готельно-ресторанного бізнесу, творчі презентації, відеотренінги.

Наступним етапом педагогічної технології є змістове наповнення позааудиторної діяльності (методи, форми, засоби). Змістовий етап реалізації технології передбачає застосування інноваційних технологій у позааудиторній діяльності, передачу досвіду кращих працівників туристичної сфери.

На цьому етапі організація позааудиторної діяльності узгоджувалася з часом аудиторної роботи, здійснювалося застосування таких форм роботи як: факультатив, спецкурс, проблемні групи, наукові гуртки (див. додаток Й).

Основними формами позааудиторної діяльності є: колективні, групові, індивідуальні. Колективна діяльність за своїм соціальним й моральним потенціалом здатна впливати на розвиток особистості кожного студента, на його світоглядні й ідеологічні позиції. Педагогічна сутність цих впливів визначається динамікою їх взаємозв'язку з активністю самої особистості та якісних змін, що відбуваються на цих засадах.

Колективні форми позааудиторної роботи містять у собі необхідні можливості для розвитку комунікативного потенціалу та придбання управлінського досвіду, активної діяльності, колективного співробітництва. Серед колективних форм позааудиторної діяльності нами використано: факультатив «Професійна культура майбутнього менеджера туризму» (авторська розробка), участь у наукових конференціях різних рівнів, круглі столи з провідними фахівцями туристичної сфери.

Групові форми позааудиторної навчально-виховної діяльності (педагогічне проектування “Моя турфірма”, SWOT-аналіз, гра станціями

(Квест), флеш-моб, ділові ігри, брейн-ринги, кейси, психологічний тренінг); індивідуальні (консультації, виконання контрольних робіт, ситуаційні методи (вирішення ситуаційних завдань щодо раціональної організації праці туристичного підприємства), участь у розробці турів студентської туристичної лабораторії “Student tour”, знайомство з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”, розробка анімаційних заходів, участь у позааудиторних заходах навчального закладу (виховні години, майстер-класи та ін.) (додатки Ж, К, Л, М).

Диспути навчають логічно мислити, розвивають уміння прислухатися до чужої думки, зіставляти різні точки зору, аналізувати їх і знаходити адекватне рішення. У процесі живого спілкування встановлюється істина, що глибоко осмислюється, переживається та, зрештою, стає моральним капіталом особистості. Диспути, в яких зіштовхуються суперечливі думки і виявляється розрив між професійно-моральними принципами й життєвими уявленнями, сприяють розвитку в студентів уміння формувати свої управлінські переконання.

Гра станціями (Квест), характеризується як інтерактивний жанр, пригодницького характеру. Учасникам пропонується рухатися від “станції” до “станції” на кожній з яких необхідно вирішити розумові завдання продемонструвати свої знання, набути чи розкрити навички.

Флеш-моб (англ. *flash mob* — “спалахуючий натовп”) — організована через мережу Інтернет або інші сучасні засоби комунікації масова акція. Особливості проведення полягають у зборі великої кількості людей у визначеному громадському місці, які протягом визначеного часу виконують заздалегідь узгоджені дії (сценарій), і потім швидко розходяться.

SWOT-аналіз — це метод дослідження зв'язків між можливостями, загрозами, сильними сторонами (перевагами), слабкими сторонами (недоліками) підприємства (організації, установи, фірми). Цей метод проводиться з метою формулювання та визначення стратегії організації в тому ринковому середовищі в якому вона знаходиться. SWOT-аналіз дає змогу

прийняти управлінське рішення та формувати загальний перелік стратегій підприємства.

Однією з групових форм роботи щодо розвитку особистості виступає тренінг. Своїми формами та методами він поєднує управлінську теорію і практику з розвитку знань, вмінь та навичок, які необхідні в професійній діяльності. Тренінг виступає активним методом навчання технології дії на основі реальних подій в інтерактивній формі. Включає ефективні прийоми мотивації, подачі інформації та ігрового закріплення фахових навичок в професійній діяльності.

Тренінги характеризуються: граничністю цілей (чітко визначеними цілями, які ведуть до досягнення мети); поведінковою спрямованістю (відпрацювання конкретних зразків або моделей поведінки); прикладним характером (вирішення практичних завдань реальної професійної діяльності).

Тренінги спрямовані головним чином на формування у студентів нових умінь та навичок у тому числі професійних (прийняття рішення, формування команди та ін.).

Професійні тренінги нами проводилися поетапно. Вони включали:

1-й етап – аналіз потреб. Визначається мета – розвиток професійної культури студентів; формуються цілі підвищення мотивації; визначаються методичні прийоми тренування студентів за допомогою яких вони концентрують увагу на принципах та тактиці вирішення управлінських задач та використовувати їх на практиці.

2-й етап – визначення всіх аспектів тренінгу: строки впровадження програми, вибір місця проведення тренінгу; аналіз тренінгової групи (від 9 до 16 осіб). Забезпечення необхідними матеріалами та планування у заняттях (зміст, мета, опис процедур, закріплення результатів).

3-й етап – практична реалізація. Учасники тренінгу проводять аналіз індивідуальних позицій під час розгляду управлінських ситуацій, формують вміння рефлексії.

4-й етап – контроль – перевірка вмінь застосовувати набуті знання на

практиці (дискусії, аналіз, зворотній зв'язок).

У позааудиторну діяльність Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій, Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету, Львівського національного університету імені Івана Франка (ЛНУ), Академії праці, соціальних відносин і туризму для студентів IV курсів впроваджено факультативний курс “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” розробленого з урахуванням специфіки професійної культури майбутніх менеджерів туризму, узгоджений з структурними компонентами професійної культури (див. додаток Ж).

Ефективна діяльність майбутніх менеджерів туризму вимагає знань серед технологій і методик, що забезпечують успішність професійної діяльності тих, хто займається наданням якісних туристичних послуг. Факультатив є практико-орієнтованим та таким, що потребує постійного оновлення новими ідеями, технологіями, методиками з передової туристичної практики.

Мета факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” – сформулювати поняття щодо культури загалом, та професійної культури майбутніх менеджерів туризму, зокрема; дати різнобічні знання основ організації та проведення туристичної діяльності та навички застосування професійної культури майбутніх менеджерів туризму щодо взаємодії з клієнтами у ситуаціях професійної взаємодії (див. додаток Є).

Цей курс розрахований на 45 годин (14 годин лекцій, 14 годин практичних, 10 годин – тренінгова робота, 9 годин – самостійна робота), проводиться протягом 7 семестру закінчується складанням презентації нового туристичного маршруту.

Для успішного досягнення мети під час вивчення факультативного курсу "Професійна культура майбутнього менеджера туризму" нами були поставлені такі завдання:

- познайомити майбутніх менеджерів туризму з основними поняттями цього курсу;

- розвивати організаційні здібності, знання, уміння, навички майбутніх фахівців;
- сприяти оволодінню майбутніми менеджерами туризму знаннями, щодо ролі професійної культури в туристичній діяльності спеціаліста;
- розвивати презентаційні вміння майбутніх менеджерів туризму;
- формувати інформаційну та управлінську компетентності у процесі створення навчальних презентацій;
- сформувати управлінські уміння та навички, необхідні в роботі майбутніх менеджерів туризму при взаємодії з клієнтом;
- дати майбутнім менеджерам туризму можливість освоїти основні управлінські цінності та технології в сфері туризму;
- розкрити творчі індивідуальні можливості майбутніх менеджерів туризму.

На змістовому етапі технології розроблено навчально-методичне забезпечення факультативного курсу (робоча навчальна програма, методичні рекомендації до курсу, тексти лекцій, тренінгові вправи, вимоги до оформлення туристичного маршруту).

Методи, форми та зміст роботи факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” спрямовані на формування творчої активної особистості майбутнього менеджера туризму, який володіє не лише системою знань, умінь, навичок у туристичній сфері, а є суб’єктом позааудиторної діяльності у вищому навчальному закладі, яка за своїм змістом становить адаптований соціальний досвід, пережиті та реалізовані на особистому досвіді студента-менеджера різноманітні аспекти людського життя: наука, мистецтво, література, поезія, техніка, взаємодія між людьми, мораль та ін.

У межах факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” передбачено наступні форми занять: лекційні, практичні, самостійна робота (тренінгові заняття).

На лекційних заняттях здійснюється теоретичний аналіз таких понять як: “культура”, “професійна культура”, “професійна культура менеджера туризму”, визначення їх ролі у формуванні кваліфікованого працівника сфери туризму. На цих заняттях здійснюється аналіз мотиваційної, ціннісної сфер майбутнього менеджера туризму. Аналізуються особливості просування туристичного продукту (аналіз, планування, розробка, презентація), спілкування з клієнтами та ін.

На практичних заняттях вдосконалюються вміння використовувати знання під час професійної підготовки; аналізувати діяльність провідних менеджерів сфери туризму; розробляти та просувати туристичний продукт; спілкуватися з клієнтами; працювати з системами “Galileo”, “Amadeus”; створювати навчальні презентації для захисту розробленого туру та для вивчення навчального матеріалу.

Тренінгові заняття є однією з важливих форм розвитку психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності, до професійної самореалізації, який проводився зі студентами під час виховних годин.

Тренінг це комплексний засіб, який включає елементи рефлексивної практики, особливості професійної культури, професійної свідомості та професійної активності. Характерною особливістю якого була його індивідуальна спрямованість: керівник тренінгу враховував та визначав для кожного студента оптимальний напрям розвитку професійних здібностей.

Однією з форм розвитку професійної культури майбутнього менеджера туризму був тренінг, який проводився зі студентами IV курсу під час виховних годин. Тренінгова програма включала елементи рефлексивної практики, вправи на формування та розвиток професійної культури, професійної свідомості та активності студентів, які доповнювали теми факультативного курсу (Додаток Ж).

Створена програма складається з п'яти фаз. Перша фаза – початкова. Її метою є знайомство учасників один з одним, ведучим, метою тренінгу, правилами роботи в групі (2 год). Друга фаза – розігрівання, її мета –

встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату, ознайомлення з основними поняттями професійної культури та її роль у формуванні висококваліфікованого фахівця. Тривалість – 2 год. Третя фаза – лабілізації, формування активного робочого настрою учасників програми та створення ними програми нарисів фіксованих ролей фахівця з сформованою професійною культурою (розвиток структурних компонентів професійної культури: мотиваційно-аксіологічного, пізнавального, діяльнісного, рефлексивно-аналітичного) (2 год). Метою четвертої (навчальної) фази є відпрацювання, розвиток та оволодіння основними показниками професійної культури (3 год). П'ята фаза є завершальною. Її мета – виявлення змін у розвитку структурних компонентів професійної культури майбутніх менеджерів туризму (1 год).

Діяльнісний етап педагогічної технології спрямований на формування професійних умінь та навичок майбутнього менеджера туризму під час проходження факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” на лекціях, практичних, тренінгових заняттях з дотриманням організаційно-педагогічних та методичних умов.

У процесі проведення факультативного курсу були використані наступні групи методів позааудиторної діяльності: репродуктивні, інтерактивні, проблемно-пошукові, практичні, оцінні.

Під час вивчення тем: “Професійна культура: базові поняття”, “Роль професійної культури у формуванні висококваліфікованого спеціаліста туристичного бізнесу”, “Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності”, “Вакансія: менеджер з туризму”, “Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми”, “Технології успішних продажів туристичного продукту”, “Робота зі скаргами. Основні етапи роботи з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”, використовувалися репродуктивні методи (дискусія, бесіда, пояснювально-ілюстративний метод, відтворювальний метод та ін.)

Дискусія використовувалася під час практичних занять зі студентами IV курсу: “круглі столи”, “дебати”, дискусії “менеджер-клієнт” та ін. вони застосовувалися для роздумів, усвідомлення та прийняття рішень студентами.

Під час проходження практичних занять на теми: “Вакансія: менеджер з туризму”, “Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми” та психологічного тренінгу, використовувався метод бесіди, так як студент коментував свої дії, пояснював кожен етап і нотував його.

Одним з репродуктивних методів позааудиторної діяльності є самостійне опрацювання літератури. Цей метод сприяв належній підготовці до занять. Студенти виділяли ключові проблеми в оволодінні навчальним матеріалом (вивченням лекцій, роботою над туристичним проектом, підготовкою до практичних занять, тощо).

Пояснювально-ілюстративний метод характеризується засвоєнням знань студентами, які їм повідомлені педагогом, отримані з книг, кінофільмів та інших джерел, без розкриття шляхів доказу їх істинності. Здобуваючи готові знання, вони залишаються в межах репродуктивного (відтворювального) мислення. Цей метод розвиває сприйняття, осмислення і пам'ять у студентів. Нами цей метод був використаний під час лекційних занять факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму”.

На практичних та тренінгових заняттях нами широко використовувалися інтерактивні методи позааудиторної діяльності.

Інтерактивність – здатність взаємодіяти або знаходитися в режимі діалогу з ким-небудь (людиною) або з чим-небудь (наприклад, комп'ютером)

Переваги інтерактивних форм роботи:

- мають високу результативність у засвоєнні знань та формуванні практичних вмінь і навичок;
- дозволяють за той самий проміжок часу збільшити обсяг виконаної роботи;
- сприяють формуванню вміння співпрацювати в команді;

- розвивають гуманні, толерантні стосунки між учасниками навчально-виховного процесу;
- активізують власний досвід, знання та вміння учасників навчально-виховного процесу, розвивають пам'ять та здатність до самоконтролю.

Під час практичних та тренінгових занять факультативного курсу нами використовувалися наступні інтерактивні методи навчання: групові методи (“експертні групи”, “робота в парах”, “коло ідей”, “спільний проект” та ін.); колективні (“броунівський рух”, “асоціативний куш”, “незакінчені речення” – використовувалися при вивченні таких тем “Роль професійної культури у формуванні висококваліфікованого спеціаліста туристичного бізнесу”, “Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності”, “Технології успішних продажів туристичного продукту”); методи ситуативного моделювання (“реклама”, “презентація”, “прес-конференція” – при вивченні тем “Продаж турів. Основні етапи роботи з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”).

Проблемно-пошукові методи застосовувалися з метою активізації пізнавальної активності майбутніх менеджерів туризму. Під час їх використання викладач застосовує такі прийоми: створює проблемну ситуацію (ставить запитання, пропонує задачу), організовує колективне обговорення можливих підходів до розв’язання проблемної ситуації, підтверджує правильність висновків, ставить готове проблемне завдання. Ця група методів включала: методи проблемного викладу, евристичні, дослідні методи.

Метод проблемного викладу застосовувався на лекційних заняттях, використовуючи різні засоби (засоби демонстрації, кіно, підручники, наочні приладдя тощо). Реалізація цього методу на лекційних заняттях “Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми”, “Технології успішних продажів туристичного продукту”, “Продаж турів. Основні етапи роботи з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”, було спрямоване на визначення та усвідомлення проблеми надання туристичних

послуг та особливостей її вирішення різними шляхами (набір фактів, аргументація, систематизація фактів).

Евристичний метод характеризується активним навчальним пошуком, пов'язаним з переходом до творчого, продуктивного мислення. Цей метод активно використовувався нами під час викладання факультативного курсу, де студент самостійно формулював ціль, виконував пошукову діяльність, формулював проблеми, розв'язував їх, ніс відповідальність за виконану роботу.

Самостійність студентів проявлялася під час застосування на практичних та тренінгових заняттях II модулю “Особливості прояву професійної культури під час професійної підготовки” факультативного курсу, в результаті використання дослідного методу. Цей метод характеризується самостійністю студентів під час: формулювання гіпотези, пошуку шляхів її розв'язання, самоконтролю. Ініціатива, самостійність, творчий характер діяльності студентів виявляються найбільш повно.

Серед практичних методів, що використовувалися нами у позааудиторній діяльності, особливе місце займає метод проектів.

Переваги проектних технологій: одночасне поєднання індивідуальної та колективної діяльності, робота в команді, можливість самореалізації; реалізація вікових потреб у самостійній і практичній діяльності; оцінювання результатів, їх суспільна значущість; можливість бачити результати своєї діяльності; можливість застосування в процесі роботи над проектом сучасних технологій педагогами та студентами; використання всесвітньої мережі Інтернету; спрямованість на конкретний результат; можливість реальної міжпредметної інтеграції; нові можливості для неформального контролю за рівнем досягнень студентів та ін.

Метод проектів використовувався на практичних заняттях таких як: “Технології успішних продажів туристичного продукту”, “Продаж турів. Основні етапи роботи у програмі Power Point”, з метою усвідомлення основних функціональних обов'язків менеджера туристичної сфери (див. додаток Н).

Метод проектів включав такі етапи: постановка мети і формулювання завдань; складання плану реалізації проекту; визначення методів та засобів реалізації проекту; здійснення діяльності; аналіз проекту та його корекція. Він активно використовувався майбутніми менеджерами туризму під час проходження виробничої практики (див. додаток Н).

Упродовж впровадження факультативного курсу в навчально-виховний процес вищого навчального закладу використовувалися наступні засоби навчально-виховної діяльності: технічні, текстово-графічні, інформаційні, інформаційно-комунікаційні.

Технічні засоби навчально-виховного процесу – це система засобів, що складається з двох взаємопов'язаних частин: специфічних носіїв навчальної інформації і апаратури, за допомогою якої може бути подано навчальну інформацію.

Нами використовувалися засоби функціонального призначення (аудіотехніка, комп'ютерна техніка); засоби контролю, подачі інформації (електронні, комбіновані), допоміжні (дошки, панелі, фотоапарати, сканери та ін.).

На практичних заняттях другого модуля “Особливості прояву професійної культури під час професійної підготовки” факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” нами широко використовувалися комп'ютерні технології. Перевагами яких є: підвищення інтересу та загальної мотивації до навчально-виховної діяльності завдяки новим формам роботи і причетності до пріоритетного напрямку науково-технічного прогресу; активізація навчально-виховної діяльності завдяки використанню привабливих і швидкозмінних форм подачі інформації; індивідуалізація навчання: кожен працює в режимі, який його задовольняє; об'єктивність контролю; формування вмінь та навичок для різноманітної творчої діяльності; виховання інформаційної культури; оволодіння навичками оперативного прийняття рішень у складній ситуації; доступ до великих обсягів інформації і можливість оперативно отримувати необхідну інформацію.

До текстово-графічних засобів належать підручники, посібники, довідники, словники, таблиці, графіки, макети, кінофільми та ін. Ці засоби застосовувалися під час лекційних та практичних занять факультативного курсу.

Інформаційно-комунікаційні засоби використовувалися під час розробки туристичного маршруту та під час практичних занять таких як: “Технології успішних продажів туристичного продукту”, “Робота зі скаргами. Основні етапи роботи з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”, “Продаж турів. Основні етапи роботи у програмі Power Point” (дискусійні форуми, групи, чати, розсилання, передача файлів, комп’ютерні конференції та ін.).

Діяльнісний етап педагогічної технології сприяє адаптації студентів до професійної туристичної діяльності, вивченню різних форм туристичної діяльності, формуванню професійно значущих рис та якостей майбутнього менеджера туризму, формуванню мотивації та зацікавленості до професійної діяльності в сфері туризму.

Цей етап включав: самоорганізованість, самопідготовку студентів до занять факультативного курсу (пошук інформації: похід до бібліотеки, через Інтернет; розробка проектів); ресурсне забезпечення вищого навчального закладу; проходження виробничої практики на підприємствах туристичного спрямування.

Метою виробничої практики є формування у студентів професійних умінь і навичок щодо прийняття самостійних рішень під час професійної діяльності в реальних ринкових умовах; поглиблення та закріплення теоретичних знань; опанування студентами сучасних прийомів, методів та знарядь праці в галузі їх майбутньої професії; виховання у студентів потреби постійно поповнювати свої знання та творчо їх застосовувати в практичній діяльності [46].

Під час виробничої практики студент повинен опанувати систему умінь і набути навички щодо вирішення типових завдань відповідно до посад, які може обіймати, основним видом діяльності якого є управлінська діяльність в організаціях туристичного спрямування (турагенти, туроператори та ін.) [46].

Результатами виробничої практики є набуття студентами евристичних компетенцій щодо роботи менеджера та управління структурними підрозділами підприємств на первинному рівні, операційними системами та процесами в організаціях [46].

Результативний етап педагогічної технології є логічним продовженням попередніх етапів, характеризується оцінюванням ефективності впровадження педагогічної технології через контрольні заходи у позааудиторній діяльності та проведення діагностики рівнів професійної культури майбутнього менеджера туризму.

Після завершення вивчення факультативного курсу студенти презентують новий розроблений туристичний маршрут.

Цей проект – це індивідуальна діяльність студента, у якій він мав змогу проявити знання, уміння та навички отримані під час навчального процесу, проходження факультативного курсу та виробничої практики.

Майбутні менеджери туризму розробляли туристичні маршрути за чітким алгоритмом, який визначає порядок, послідовність виконання дій.

Алгоритм розробки туристичного маршруту:

1. Вивчення рекреаційних можливостей регіону: аналіз історії розвитку регіону; дослідження природно-рекреаційного потенціалу місцевості (пам'ятки природи: заповідники, урочища та ін., пам'ятки культури: церкви, музеї, пам'ятники та ін.); вивчення основних напрямків регіонального розвитку туризму.

2. Аналіз інфраструктури регіону: вивчення транспортних мереж регіону (автовокзали, залізничні вокзали, аеропорт та ін.); дослідження сфери послуг ресторанів, готелів, розважальних та оздоровчих закладів.

3. Вивчення пропозицій туристичного ринку: туристичні каталоги, буклети, прайси, основні туристичні продукти.

4. Проектування нового туристичного маршруту, його доцільність: маркетингове оцінювання середовища на ринку туристичних послуг, аналіз попиту на потенційний маршрут (анкетування потенційних покупців).

5. Розробка туристичного маршруту:

- визначення мети та змісту маршруту (сезонність, тривалість, потенційні клієнти маршруту);
- розробка траси маршруту та вибір варіанту його побудови;
- пошук партнерів, закладів харчування та розміщення, перевізників, страхову компанію;
- виділення додаткових послуг на маршруті;
- комплект пакету пропозицій за маршрутом (карти, каталоги, програми, графіки).

6. Складання документації (технологічної карти, програми перебування на маршруті).

7. Розробка кошторису маршруту.

8. Реклама розробленого маршруту (інформаційний лист, буклети, проспекти та ін.).

9. Реалізація туристичної пропозиції (обслуговування туристів на маршруті, внесення коректив, удосконалення недоліків).

Отже, педагогічна технологія формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу складається з послідовних, взаємопов'язаних етапів, завданням яких є: отримання знань, необхідних для ефективної професійної діяльності, оволодіння термінологією у сфері туризму, формування професійних умінь та навичок, формування професійної культури майбутнього менеджера туризму, розвиток творчого потенціалу майбутнього конкурентоздатного фахівця на ринку туристичних послуг.

З метою виявлення змін в розвитку професійної культури майбутнього менеджера туризму та перевірки ефективності програми “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” нам необхідно провести повторне обстеження учасників контрольної та експериментальної груп, що є перспективою наших подальших досліджень.

3.3. Динаміка сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму

Перевірка ефективності впровадження розробленої нами технології формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності здійснювалася з урахуванням порівняльного методу наукового дослідження, сутність якого полягає у зіставленні результатів експериментальних і контрольних груп у процесі дослідницької роботи. Цей підрозділ присвячений порівнянню й аналізу даних констатувального та формувального етапу експериментального дослідження.

Під час формувального експерименту у КГ заняття проходили за традиційною методикою, у ЕГ впроваджувалася експериментальна технологія. Головними компонентами професійної культури менеджера туризму є такі: *мотиваційно-аксіологічний, пізнавальний, діяльнісний та рефлексивно-аналітичний*. Модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму включає наступні критерії сформованості професійної культури: цілемотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний, рефлексивний. Тому порівняльний аналіз змін у розвитку відповідних сфер майбутніх менеджерів туризму після проведення формувального етапу експерименту проводився за кожним критерієм окремо. У ході формувального етапу експерименту були проведені вимірювання за методиками, які використовувалися на констатувальному етапі. Тому порівняльний аналіз змін у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму після проведення формувального етапу експерименту проводився за визначеними критеріями. Отримані дані самооцінки і експертної оцінки за окремими критеріями були внесені у таблиці та виявлено приріст кожного з них. Розглянемо та проаналізуємо їх.

Цілемотиваційний критерій. У ході діагностичного етапу експерименту, за результатами опитування майбутніх менеджерів туризму, було встановлено, що найбільш значущими виявилися такі мотиви: потреба удосконалювати власний рівень професійної культури в позааудиторній діяльності вищого

навчального закладу; потреба удосконалювати рівень власної професійної культури у межах професійної туристичної діяльності; потреба у прагненні до високих результатів у професійній туристичній діяльності; потреба утвердитись серед колег, одногрупників, значущих суб'єктів комунікації; потреба впливати на оточуючих в процесі професійної підготовки; потреба в підвищенні власного статусу; потреба бути конкурентоспроможними.

Мотиви аналізувалися у процесі вивчення дисциплін професійного спрямування. З цією метою нами була використана анкета, за якою проводилося опитування менеджерів туризму.

Так, дослідження мотиваційної сфери студентів-менеджерів показало, що на першому етапі дослідження (констатувальний зріз) характер мотивів має однакову спрямованість як в експериментальних, так і в контрольних групах

На початковому етапі експериментальної роботи найбільш важливими за результатами самооцінки є мотиви, які переважають в менеджерів туризму. Після впровадження розробленої нами технології мотиваційна сфера студентів дещо розширилась. Домінуючими мотивами у навчанні для майбутніх менеджерів туризму стали такі: підвищення власного статусу (формально та неформально (0,75); потреба задовольняти соціальне замовлення суспільства, пов'язане з формуванням власної професійної культури у сфері туризму (0,74); прагнення зайняти чільну позицію в студентському колективі, а саме спрямованість, активність, організованість, інтелектуальний, емоційно-вольовий розвиток (0,73); пізнавальні потреби (емоційність, усвідомленість, вольова спрямованість на пізнання особливостей туристичної діяльності) (0,73); потреба у розв'язанні проблем управлінського, туристичного характеру, які сприяють успішному професійному становленню (0,73); прагнення реалізувати свій особистісний потенціал у процесі професійного становлення (0,73); бажання підвищити свій соціальний статус (0,73). Результати дослідження цілемотиваційного критерію відображені у таблиці 3.10.

Рівні сформованості мотивів у майбутніх менеджерів туризму

Мотиви	Контрольні групи				Експериментальні групи			
	до експерименту		після експерименту		до експерименту		після експерименту	
	О	СО	О	СО	О	СО	О	СО
1	0,57	0,55	0,61	0,59	0,56	0,59	0,77	0,77
2	0,55	0,56	0,57	0,58	0,54	0,56	0,76	0,77
3	0,54	0,55	0,56	0,57	0,53	0,54	0,73	0,73
4	0,51	0,52	0,55	0,56	0,51	0,51	0,72	0,74
5	0,50	0,51	0,53	0,54	0,50	0,51	0,72	0,74
Підсумковий показник	0,53	0,54	0,56	0,57	0,53	0,54	0,74	0,75

Однак у студентів контрольних груп рівень мотиваційної сфери майбутніх менеджерів туризму залишився майже вихідним. Збільшився рівень потреби удосконалювати рівень професійної культури у межах вищого навчального закладу (0,61 проти 0,57), потреби удосконалювати рівень професійної культури у межах професійної діяльності (0,60 проти 0,56), потреби у прагненні до високих результатів у професійній діяльності (0,57 проти 0,53), потреби обґрунтовувати сучасну систему людських стосунків (0,57 проти 0,53).

Однак серед мотивів саморозвитку, такий мотив, як потреба у включенні у соціальну спільноту, залишився на одному рівні (0,51).

Формуванню мотивації до професійної туристичної діяльності у майбутніх менеджерів туризму сприяло: мотивація та безпосередня організація позааудиторної навчально-виховної діяльності, формування психологічної готовності до оволодіння професійною культурою, створення ситуації успіху кожному студенту.

Результати наших досліджень свідчать про значне підвищення всіх показників мотиваційної сфери майбутніх менеджерів туризму.

Когнітивний критерій. Дослідження рівня сформованості у майбутніх менеджерів туризму фахових, спеціальних, соціально-гуманітарних, соціально-економічних, технологічних знань дозволив нам виявити таку тенденцію: у

студентів контрольних та експериментальних груп на початку експериментальної роботи переважає рівень фахових та спеціальних знань.

Після експерименту у контрольних групах рівень фахових (0,59 проти 0,54) та спеціальних (0,55 проти 0,54) знань дещо збільшився за рахунок збільшення знань навчального матеріалу зі спеціальних туристичних дисциплін, проходження практики, факультативного курсу та інших методів позааудитної діяльності (0,58 проти 0,54); знання про роль професійної культури у діяльності менеджера туризму (0,52 проти 0,55) у зв'язку з тим, що студенти всіх курсів особливу увагу стали приділяти дисциплінам професійного спрямування та включення їх до основних методів позааудиторної діяльності (флеш-моб, брейн ринг, квест, соціально-психологічний тренінг та ін.). У студентів експериментальних груп (як і в контрольній групі) спостерігається тенденція до збільшення фахових (0,78 проти 0,56) та спеціальних (0,75 проти 0,56) знань. Рівень соціально-гуманітарних та соціально-економічних знань у контрольних групах залишився без змін (0,52), а в експериментальних групах збільшився від 0,52 до 0,74. Це пояснюється збільшенням рівня значущості тих чи інших знань та розширенням мотиваційної сфери майбутніх менеджерів туризму та залученням студентів до різних форм позааудиторної діяльності у вищому навчальному закладі (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Рівні сформованості знань у студентів експериментальних та контрольних груп

Групи знань	Контрольні групи				Експериментальні групи			
	до експерименту		після експерименту		до експерименту		після експерименту	
	О	СО	О	СО	О	СО	О	СО
1	0,56	0,54	0,57	0,59	0,54	0,56	0,77	0,78
2	0,53	0,54	0,55	0,55	0,54	0,56	0,76	0,75
3	0,51	0,52	0,53	0,52	0,52	0,52	0,74	0,74
4	0,50	0,53	0,53	0,52	0,51	0,52	0,72	0,74
Підсумковий показник	0,53	0,53	0,55	0,55	0,53	0,53	0,75	0,75

Особливо високо були оцінені студентами експериментальних груп знання основ культури і професійної культури (0,82 проти 0,57), знання форм, методів, засобів, прийомів підготовки менеджерів туризму до формування власної професійної культури; форм та методів позааудиторної діяльності, які використовуються з метою формування власної професійної культури у туристичній сфері (0,79 проти 0,55), знання про роль професійної культури у діяльності менеджера туризму (0,76 проти 0,55). Серед соціально-гуманітарних та соціально-економічних знань особливо високо сформовані знання про особливості професійної туристичної діяльності – процедура надання туристичних послуг, реалізації туристичного продукту, діяльності туристичного підприємства (0,77 проти 0,54), система знань про суспільство (0,74 проти 0,52). Значною мірою допомагає студентам в оволодінні вище перерахованими знаннями, знання про дотримання норм поведінки у процесі побудови стосунків у сфері туристичної діяльності (менеджер-клієнт) (0,75 проти 0,52). Це пояснюється застосуванням у технології комунікативних вправ та зворотного зв'язку, який застосовується після кожного заняття, що дає можливість студентам висловлювати свою думку, позицію та вислуховувати думку колеги.

Подальша експериментальна робота показала постійне зростання рівня засвоєння майбутніми менеджерами туризму теоретичних знань. Ці висновки підтверджено результатами отриманими під час упровадження запропонованої вище технології (див. додаток Є). Теоретичні знання є цілеспрямованим пізнанням студентів, вони спрямовані на з'ясування причин, зв'язків, залежностей, дозволяють аналізувати поведінку об'єкта, визначити і вивчити його структуру, характеристику на основі принципів і методів пізнання. Для їх оцінки була застосована статистична обробка результатів. На основі отриманих результатів було побудовано закон розподілу оцінок об'єму вибірки, що дало можливість порівнювати результати за кожним запропонованим завданням та вносити відповідні корективи у навчально-виховний процес (див. додаток І).

Таблиця 3.12

Узагальнені оцінки знань, умінь і навичок студентів

Групи (оцінки)	Контрольна група				Експериментальна група			
	Початковий	Середній	Достатній	Високий	Початковий	Середній	Достатній	Високий
1.1	28	40	22	12	6	18	50	30
1.2	30	42	20	10	8	14	50	32
1.3.	26	44	24	8	4	14	56	30
2.1	32	36	22	12	4	16	54	30
2.2	28	32	24	10	6	18	48	32
2.3	30	42	22	8	4	18	48	34
2.4	28	48	20	6	6	14	52	32
2.5	26	46	22	8	8	14	52	30
2.6	32	40	24	6	6	12	52	34
Середнє	28, 89	41,11	22,22	8,89	5,78	15,33	51,33	31, 56

Для обґрунтування висновків формувального етапу експерименту було проведено обробку результатів дослідження по визначенню узагальнених оцінок контрольної й експериментальної груп. Результати обчислень представлено у таблиці 3.13.

Таблиця 3.13

Зведена таблиця розрахунків узагальнених оцінок студентів

Узагальнені оцінки знань, умінь, навичок	Теми									
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	Середнє
H_k	3,18	3,09	3,14	3,14	2,92	2,86	3,04	3,12	3,04	3,06
H_e	4,0	4,02	4,08	4,06	4,02	4,08	4,06	4,0	4,10	4,05

Середня оцінка по групі знань студентів з досліджуваних тем у

контрольній групі становить 3,06, а в експериментальній – 4,05, що свідчить про суттєве підвищення досліджуваного показника.

Операційно-діяльнісний критерій. У табл. 3.14 представлено рівні сформованості організаторських, конструктивних, гностичних, комунікативних, проектувальних та оцінних умінь студентів експериментальних та контрольних груп до і після експерименту (за результатами самооцінки і оцінки експертів – фахівців сфери туризму). Так, у студентів контрольних груп після експерименту за результатами самооцінки відбулися зміни в організаторській (0,60 проти 0,58), конструктивній (0,59 проти 0,54), гностичній (0,59 проти 0,54), комунікативній (0,55 проти 0,53), проектувальній (0,54 проти 0,51) та оцінній (0,52 проти 0,51) сферах.

Таблиця 3.14

**Рівні сформованості визначених умінь у студентів
експериментальних та контрольних груп**

Групи умінь	Контрольні групи				Експериментальні групи			
	до експерименту		після експерименту		до експерименту		після експерименту	
	О	СО	О	СО	О	СО	О	СО
1	0,59	0,58	0,60	0,60	0,56	0,59	0,75	0,74
2	0,55	0,57	0,56	0,59	0,54	0,58	0,72	0,74
3	0,54	0,54	0,55	0,59	0,53	0,56	0,71	0,72
4	0,52	0,53	0,56	0,55	0,53	0,54	0,72	0,75
5	0,51	0,51	0,52	0,54	0,50	0,51	0,71	0,74
6	0,49	0,51	0,50	0,52	0,49	0,50	0,70	0,71
Підсумковий показник	0,53	0,54	0,55	0,57	0,53	0,55	0,72	0,73

Найбільш значними у контрольних групах виявилися зміни у проектувальній сфері за рахунок підвищення рівня здатності моделювати основні виробничі процеси туристичної сфери, що сприяє формуванню професійної культури (0,57 проти 0,52). У гностичній сфері зросли вміння студентів аналізувати причини успіху і невдач під час формування професійної культури методами позааудиторної діяльності (0,66 проти 0,62).

Аналіз результатів експериментальних груп свідчить, що у більшість

студентів на вищий ступінь піднялася сформованість усіх груп умінь (див. табл.3.14).

Якщо у студентів експериментальних груп до експерименту (за результатами самооцінки) переважали організаторські уміння, то після експерименту – комунікативні.

В організаторській сфері суттєво зросли вміння мобілізувати внутрішні ресурси з метою досягнення згоди (0,79 проти 0,64), створювати умови для успішного формування менеджера туризму та складових його професійної культури (0,77 проти 0,63), вміння організовувати власну діяльність (0,76 проти 0,62), ефективно використовувати рольову поведінку відповідно до умов з метою розв'язання професійних завдань туристичного спрямування (0,75 проти 0,61).

Крім того, значного рівня розвитку набули вміння виявляти самостійність, відповідальність, активність (0,74 проти 0,59), вміння організовувати дослідницько-пошукову діяльність (0,73 проти 0,58), приймати оптимальні рішення у конкретних ситуаціях (0,72 проти 0,57), ефективно планувати свій робочий час (0,71 проти 0,53), ефективно взаємодіяти з оточуючими (0,70 проти 0,55), раціонально розподіляти доручення між колегами в процесі організації комунікації та періодично контролювати їх виконання (0,69 проти 0,54).

У сфері конструктивних умінь найвищого рівня розвитку набули вміння застосовувати інноваційні технології під час здійснення професійної туристичної діяльності та під час проходження факультативного курсу (0,78 проти 0,64), розробляти концепцію професійної туристичної діяльності (0,76 проти 0,60), працювати з фаховою літературою (0,75 проти 0,59) та вміння використовувати набуті знання з метою реалізації творчого потенціалу (0,75 проти 0,58). Це призвело до загального підвищення вміння використовувати інноваційні технології та впроваджувати їх у процес формування професійної культури (0,74 проти 0,57). Покращились вміння інтегрувати знання з різних сфер та застосовувати їх відповідно до ситуації (0,73 проти 0,55), використовувати методи, форми, прийоми необхідні для ефективного

здійснення діяльності у туристичній сфері (0,71 проти 0,55) та вміння розробляти алгоритм реалізації програми формування власної професійної культури (0,70 проти 0,53).

У комунікативній сфері збільшився рівень умінь грамотно висловлювати свою думку, корегувати свою поведінку в процесі спілкування (0,82 проти 0,62); використовувати прийоми та засоби комунікації під час здійснення туристичної діяльності (0,82 проти 0,62); чітко, коректно та зрозуміло висловлювати думку, формулювати завдання (0,77 проти 0,54) та умінь використання вербальних та невербальних засобів комунікації у процесі спілкування у сфері туризму (0,75 проти 0,53).

У проектувальній сфері найбільш суттєвого зростання рівня сформованості набули вміння визначати загальну мету здійснення професійної туристичної діяльності (0,79 проти 0,55), моделювати методи і засоби формування власної професійної культури (0,77 проти 0,53), розробляти концепцію власної туристичної діяльності (0,74 проти 0,52) та вміння розробляти етапи вирішення завдань щодо досягнення успіху в професійній сфері (0,72 проти 0,50).

У гностичній сфері збільшився рівень власних умінь аналізувати причини успіху і невдач у процесі професійної туристичної діяльності (0,77 проти 0,63), уміння визначати власну готовність до формування професійної культури (0,74 проти 0,59), уміння використовувати позитивні сторони та недоліки під час професійної діяльності (0,73 проти 0,57) та уміння добирати і опрацьовувати інформацію з досліджуваної теми (0,71 проти 0,54). Однак вміння об'єктивно оцінювати поведінку оточуючих і власну (0,68 проти 0,51) та вміння оцінювати власні соціальні дії (0,66 проти 0,50) посідають останні місця у рейтингу гностичних умінь.

У сфері оцінних умінь змінилися можливості майбутніх менеджерів туризму щодо оцінювання своєї професійної діяльності (0,72 проти 0,51) та оцінювання на якісному та кількісному рівнях результатів навчально-виховного процесу з формування професійної культури майбутнього менеджера туризму (0,70 проти 0,50).

В експериментальних групах визначені вміння сформовані на високому, достатньому та середньому рівнях не менш як у 63 % студентів. Отримані результати свідчать, що експериментальна методика є ефективною.

Рефлексивний критерій. На початку експериментальної роботи у розвитку оцінно-результативної сфери студентів спостерігались наступні тенденції:

- більш *високо* розвинений самоаналіз, самокорегування та рефлексія досягнень;
- *найнижчий* рівень розвитку у студентів займає рефлексивна позиція.

Проведене дослідження показало, що після експерименту у студентів контрольних груп збільшився самоаналіз (аналіз власних суджень, переживань, потреб, вчинків в професійній діяльності – 0,57 до 0,58), самокорегування (аналіз допущених помилок, оцінка їх наслідків, проектування способів їх усунення – 0,56 до 0,58), рефлексія досягнень (0,55 до 0,57) та рефлексивна позиція (саморозуміння, розуміння іншого, самооцінювання, оцінювання іншого, самоінтерпретація, інтерпретація іншого – 0,52 до 0,55) (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

**Рівні сформованості показників оцінно-результативного компонента
у студентів експериментальних та контрольних груп**

	Контрольні групи				Експериментальні групи			
	до експерименту		після експерименту		до експерименту		після експерименту	
	О	СО	О	СО	О	СО	О	СО
1	0,56	0,57	0,58	0,58	0,55	0,57	0,76	0,77
2	0,54	0,56	0,57	0,58	0,55	0,55	0,74	0,76
3	0,53	0,55	0,55	0,57	0,54	0,56	0,73	0,75
4	0,50	0,52	0,53	0,55	0,51	0,51	0,72	0,74
Підсумковий показник	0,53	0,55	0,56	0,57	0,54	0,55	0,74	0,76

Так, у студентів експериментальних груп за результатами самооцінки високо оцінений самоаналіз (0,77 проти 0,57), самокорегування (0,76 проти 0,55), рефлексія досягнень (0,75 проти 0,56) та рефлексивна позиція (0,74 проти

0,51).

На наступному етапі обробки результатів визначено та проаналізовано рівні професійної культури майбутнього менеджера туризму.

Динаміка рівнів професійної культури майбутнього менеджера туризму до і після впровадження експериментальної технології занесена до таблиць, з яких виділяючи тільки одну, ми будемо підраховувати, який відсоток студентів знаходиться на кожному рівні.

Аналіз даних свідчить про зменшення кількості студентів, рівень яких був низький та середній, і про збільшення кількості студентів на достатньому та високому рівнях. В експериментальній групі порівняно з контрольною збільшилася кількість студентів, які мають високий рівень сформованості професійної культури, на нашу думку, такий зміні сприяло те, що студенти навчалися за експериментальною технологією.

Таблиця 3.16

**Динаміка сформованості рівнів професійної культури у студентів КГ та ЕГ
цілемотиваційного критерію**

№	Рівні	До експерименту				Після експерименту			
		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
1.	Низький	24	23,5	33	31,7	18	17,6	24	23,1
2.	Середній	36	35,3	32	30,8	32	31,4	26	25
3.	Достатній	28	27,5	27	26	34	33,4	34	32,7
4.	Високий	14	13,7	12	11,5	18	17,6	20	19,2
Усього		102	100	104	100	102	100	104	100

Узагальнені показники підтвердили наше припущення, зроблене за результатами кореляційного аналізу, що вміння набуті в позааудиторній діяльності впливають на формування мотиваційної сфери майбутніх менеджерів туризму.

Далі розглянемо складові та показники когнітивного критерію. Розглянемо їх окремо. Зведені дані результатів контрольного зрізу обох груп за рівнями професійної культури в аспекті психолого-педагогічних знань подані в табл. 3.17.

Таблиця 3.17

Динаміка сформованості професійної культури у студентів КГ та ЕГ у сфері фахових знань

№	Рівні	До експерименту				Після експерименту			
		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
1.	Низький	29	28,4	26	25	21	20,6	17	16,4
2.	Середній	37	36,3	40	38,5	35	34,3	36	34,6
3.	Достатній	24	23,5	24	23,1	28	27,5	30	28,8
4.	Високий	12	11,8	14	13,4	18	17,6	21	20,2
Усього		102	100	104	100	102	100	104	100

Проаналізувавши дані, можна зробити висновок, що в аспекті виділених нами студентів експериментальної групи відбулися зміни, проте після експерименту в контрольних групах теж відмічаються зміни, за рахунок вивчення дисциплін професійного спрямування.

Розглянемо результати, подані у таблиці 3.18, стосовно групи спеціальних знань.

Таблиця 3.18

Динаміка сформованості рівнів професійної культури у студентів КГ та ЕГ у сфері спеціальних знань

№	Рівні	До експерименту				Після експерименту			
		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
1.	Низький	30	29,4	33	31,8	21	20,5	12	11,5
2.	Середній	43	42,2	36	34,6	43	42,2	28	26,9
3.	Достатній	25	24,5	20	19,2	28	27,5	24	23,1
4.	Високий	4	3,9	15	14,4	10	9,8	40	38,5
Усього		102	100	104	100	102	100	104	100

Аналіз спеціальних знань щодо діяльності менеджера у сфері туризму за результатами, поданими в табл. 3.18, свідчить про те, що кращі результати спостерігаються у студентів експериментальної групи. Такі зміни відбулися внаслідок того, що студенти експериментальних груп вважали більш значимим для майбутньої професійної туристичної діяльності опанування тих чи інших виділених знань.

Таблиця 3.19

**Динаміка сформованості рівнів професійної культури у студентів КГ та ЕГ
у сфері соціально-економічних знань**

№	Рівні	До експерименту				Після експерименту			
		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
1.	Низький	30	29,4	44	42,3	31	30,4	27	26
2.	Середній	40	39,3	41	39,4	39	38,2	32	30,8
3.	Достатній	24	23,5	12	11,5	24	23,5	27	26
4.	Високий	8	7,8	7	6,8	8	7,9	18	17,2
Усього		102	100	104	100	102	100	104	100

Проаналізувавши результати дослідження, можна відзначити, що на початку експерименту досліджувані мали середній та достатній рівень знань, великій кількості студентів був притаманний низький рівень знань. Після проведеного експерименту у контрольній групі зменшилась кількість студентів з низьким рівнем знань, в експериментальній групі рівень знань досліджуваних знаходиться на достатньому і високому рівні за всіма групами знань.

Далі розглянемо складові операційно-діяльнісного критерію, які включає різні групи умінь, необхідних майбутньому менеджеру туризму (див. табл. 3.20)

Таблиця 3.20

**Динаміка сформованості рівнів професійної культури у студентів КГ та ЕГ
операційно-діяльнісного критерію**

№	Рівні	До експерименту				Після експерименту			
		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
1.	Низький	31	30,4	28	26,9	25	24,5	7	6,7
2.	Середній	36	35,3	30	28,8	40	39,2	10	9,6
3.	Достатній	23	22,5	31	29,9	23	22,5	53	51
4.	Високий	12	11,8	15	14,4	14	13,8	34	32,7
Усього		102	100	104	100	102	100	104	100

З таблиці з'ясуємо, що розвиток професійних умінь у контрольній групі до та після експерименту знаходиться в основному на середньому і достатньому рівні, відзначається частина студентів з низьким рівнем професійних умінь. В експериментальній групі після експерименту виявлено перевагу більш вищих показників за всіма групами умінь.

Також було досліджено рівні професійної культури студентів в аспекті рефлексивного критерію. Результати подані в таблиці 3.21.

Таблиця 3.21

Динаміка сформованості рівнів професійної культури у студентів КГ та ЕГ рефлексивного критерію

№	Рівні	До експерименту				Після експерименту			
		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
1.	Низький	31	30,4	30	28,8	28	27,5	6	5,8
2.	Середній	46	45,1	30	28,8	40	39,2	13	12,5
3.	Достатній	13	12,7	31	29,9	20	19,5	50	48,1
4.	Високий	12	11,8	13	12,5	14	13,8	35	33,6
Усього		102	100	104	100	102	100	104	100

Виходячи з результатів дослідження, показники даного критерію у контрольній та експериментальній групах відрізняються. У експериментальній групі виявлено перевагу високого та достатнього рівнів рефлексивного критерію, який характеризується проявом активної взаємодії, здатністю до аналізу та самоаналізу, самоконтролю, оцінки та переоцінки власної поведінки та поведінки оточуючих. Вищий рівень рефлексії серед досліджуваних експериментальної групи свідчить про те, що впроваджена технологія передбачає необхідність формування даної якості, як однієї з основних умов ефективної професійної діяльності.

Результати підсумкового зрізу з використанням методів статистичного та порівняльного аналізу підтвердили позитивну динаміку рівнів сформованості професійної культури (рис. 3.9). Одержані результати засвідчили, що за період проведення формувального етапу експерименту за кожним компонентом професійної культури в експериментальних групах, на відміну від контрольних, відбулися позитивні зміни. Порівняння результатів дослідження засвідчило значне зменшення кількості студентів експериментальної групи порівняно з контрольною, в яких сформованість професійної культури на низькому рівні (14,9 % – експериментальна проти 23,5 % – контрольна) та збільшення кількості студентів, у яких досліджувана професійна культура сформована на високому рівні (25,6 % проти 13,1 %).

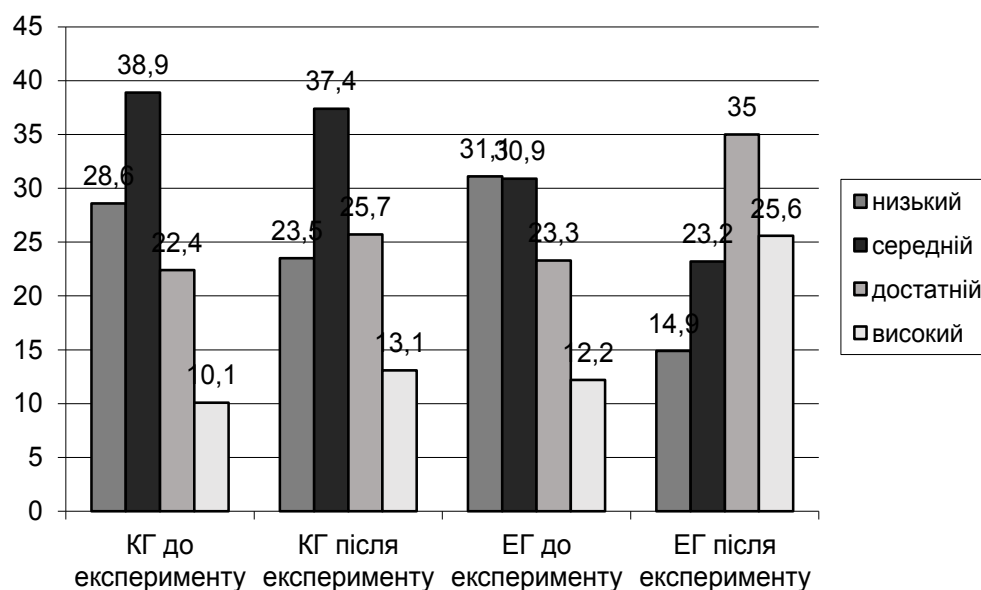


Рис.3.9. Динаміка рівнів професійної культури майбутніх менеджерів туризму в контрольних та експериментальних групах на початку та наприкінці експерименту

Підтвердження достовірності експериментальних даних здійснювалося за критерієм однорідності χ^2 [193, с. 51-52], емпіричне значення $\chi_{емп}^2$ якого

обчислюється за формулою: $\chi_{емп}^2 = N \cdot M \cdot \sum_{i=1}^L \frac{(\frac{n_i}{N} - \frac{m_i}{M})^2}{\frac{n_i}{N} + \frac{m_i}{M}}$ (3.8), де N – кількість

студентів експериментальної групи; M – кількість студентів контрольної групи; L – число рівнів; n_i – кількість студентів експериментальної групи, які знаходяться на i -му рівні, $i=1,2,...,L$; m_i – кількість студентів контрольної групи, які знаходяться на i -му рівні, $i=1,2,...,L$.

Для перевірки припущення ефективності експериментальної технології висунемо дві гіпотези: перша – H_0 – відмінності між характеристиками експериментальної та контрольної груп випадкові, отже, формувальний експеримент не вдався; друга – H_1 – відмінності між характеристиками експериментальної та контрольної груп достовірні, отже, перехід значної кількості студентів експериментальної групи в порівнянні з контрольною на вищі рівні професійної культури відбувся завдяки її впровадженню.

Обраховуємо: $N = 104$, $M = 102$, $L = 4$, $n_1 = 6$, $n_2 = 13$, $n_3 = 50$, $n_4 = 35$, $m_1 = 28$, $m_2 = 40$, $m_3 = 20$, $m_4 = 14$.

Підставляємо дані у формулу знаходження значення критерію однорідності χ^2 і отримуємо: $\chi_{eml}^2 = 9,01$. Потім порівнюємо отримане значення з критичним значенням χ^2 на рівні значущості $\alpha = 0,05$. За таблицею критичних значень при $L - 1 = 3$: $\chi_{0,05}^2 = 7,82$. Оскільки $\chi_{eml}^2 = 9,01 > 7,82 = \chi_{0,05}^2$, то достовірність розходжень характеристик експериментальної і контрольної груп після закінчення експерименту складає 95%.

Отже, формувальний експеримент пройшов вдало, і відповідне підвищення рівнів професійної культури майбутніх менеджерів туризму залежить від упровадження експериментальної технології.

Висновки до розділу 3

З метою перевірки ефективності запропонованої технології формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу нами було розроблено програму експериментальної роботи, яка включала наступні етапи – констатувальний, формувальний, оцінно-результативний, що проводилися на базі Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій, Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету, Львівського національного університету імені Івана Франка та Академії праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ).

Аналіз даних, отриманих під час констатувального етапу експерименту доводить, що значна кількість студентів має недостатній рівень сформованості професійної культури. На основі експериментально визначеного розподілу студентів за показниками сформованості професійної культури з'ясовано, що значна частина студентів (30 %) мають низький рівень сформованості професійної культури.

Результати констатувального етапу експериментально підтвердили

необхідність розробки й впровадження у навчально-виховний процес експериментальної технології формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

З'ясовано, що розроблена технологія формування професійної культури майбутнього менеджера туризму передбачає реалізацію моделі формування професійної культури та включає наступні етапи: організаційний, цільовий, змістовий, діяльнісний, результативний.

Розроблено та впроваджено у позааудиторну діяльність вищих навчальних закладів факультативний курс “Професійна культура майбутнього менеджера туризму”. Мета курсу – сформувати поняття культури загалом, та професійної культури менеджера туризму, зокрема. Він спрямований на формування творчої активності майбутніх менеджерів туризму. Факультатив включає: лекційні заняття, практичні заняття та тренінгові заняття. Тренінгові заняття, спрямовані на формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму, включають такі фази: початкова, розігрівання, лабілізації, навчальна та завершальна. Проявлялися за допомогою наступних форм роботи (письмове завдання з самоаналізу, психогімнастичні вправи, обговорення, конструювання та програвання реальних ситуацій, проблемні групи, наукові гуртки, професійно-спрямовані ігри, навчальні проекти, форуми, чати та ін.); методів (репродуктивні, проблемно-пошукові, інтерактивні, практичні, оцінні); засобів (текстово-графічні, технічні, інформаційно-комунікаційні технології).

Виявлено, що результативність впровадження цієї технології визначено через показники сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму за допомогою методів спостереження, анкетування, опитування, тестування, моделювання тощо. Результати підсумкового зрізу з використанням методів статистичного та порівняльного аналізу підтвердили позитивну динаміку рівнів сформованості професійної культури. Одержані результати засвідчили, що за період проведення формувального етапу експерименту за кожним критерієм в експериментальних групах, на відміну

від контрольних, відбулися зміни.

Доведено, що мотиваційна сфера студентів, після впровадженної технології, розширилася, домінуючими мотивами стали (підвищення статусу, прагнення зайняти чітку позицію у студентському колективі, підвищити свій соціальний статус). У контрольних та експериментальних групах збільшився рівень фахових та спеціальних знань. У експериментальних групах збільшився рівень соціально-гуманітарних та соціально-економічних знань. Середня оцінка по групі знань студентів збільшилася у експериментальній групі. Аналіз результатів експериментальних груп свідчить, що у більшості студентів усі групи умінь (гностичні, проектувальні, комунікативні, організаторські, контструктивні, оцінні) піднялися на вищий рівень сформованості.

Порівняння показників експериментального дослідження засвідчило наявність вираженої зміни рівнів сформованості професійної культури в експериментальній групі і підтвердило ефективність запропонованої технології формування професійної культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу.

Матеріали розділу 3 подано в публікаціях автора [112; 118; 119].

ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів дослідження дозволило сформулювати такі загальні **висновки**:

1. На основі теоретичного аналізу понятійно-термінологічної системи дослідження виокремлено такі його базові поняття, як „культура” та „професійна культура”, обґрунтовано їх спільні та відмінні категоріальні ознаки. Окреслено сутність поняття „*професійна культура майбутнього менеджера туризму*” – результат володіння особистістю системою наукових та практичних знань, умінь та навичок, професійних якостей та цінностей менеджера туризму, професійним мисленням, способом діяльності в сфері туристичного бізнесу та здатністю до творчої самореалізації у сфері професійної туристичної діяльності.

Визначено роль, функції та напрями позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутнього менеджера туризму. Доведено, що провідними методологічними підходами щодо організації позааудиторної роботи у процесі формування професійної культури майбутнього менеджера туризму є: системний, діяльнісний, особистісно орієнтований, культурологічний, компетентнісний, професіографічний, синергетичний, технологічний.

2. Визначено сутність та структурні компоненти професійної культури, показники та рівні її сформованості. До структури професійної культури віднесено наступні компоненти: мотиваційно-аксіологічний, пізнавальний, діяльнісний, рефлексивно-аналітичний. Простежено взаємозв'язок і взаємозумовленість визначених компонентів, що обумовлюють цілісність досліджуваного феномена.

На основі даних констатувального зрізу виокремлено критерії сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму: цілемотиваційний (ціннісно-мотиваційна сфера особистості), когнітивний (знання про сутність професійної культури, усвідомлення її значущості у процесі професійного становлення майбутнього фахівця), операційно-

діяльнісний (використання інноваційних технологій у професійній туристичній діяльності) та рефлексивний (розуміння власної значущості та результатів своєї діяльності, пізнання себе), а також виділено чотири рівні сформованості професійної культури (високий, достатній, середній та низький).

3. Теоретично обґрунтовано модель формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, яка враховує сучасні тенденції підготовки фахівців. Структурними складовими моделі є: цільова, змістова, технологічна та результативна. Цільова складова моделі включає соціальне замовлення, мету, зовнішні та внутрішні чинники формування професійної культури. Змістова – напрями позааудиторної діяльності, які сприяють формуванню професійної культури майбутнього менеджера туризму.

Охарактеризовано основні етапи реалізації авторської технології формування професійної культури в позааудиторній діяльності: організаційний, цільовий, змістовий, діяльнісний, результативний. Визначено найбільш ефективні форми (індивідуальні, групові, колективні), методи (інтерактивні, проблемно-пошукові, практичні та ін.), засоби (словесні, наочні) та способи контролю і корекції (консультації, тестування, співбесіди тощо), використання яких забезпечує ефективність досліджуваного процесу.

4. Розроблено та впроваджено в навчально-виховний процес авторську технологію формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму, що передбачало реалізацію організаційного, цільового, змістового, діяльнісного та результативного етапів.

Окреслено значущість упровадження системи позааудиторної діяльності, яка включає відповідні форми (робота в групах, наукових гуртках, тренінгові заняття, факультатив „Професійна культура майбутніх менеджерів туризму”) та методи (проектів, ділових ігор, кейсів, участь у квестах, наукових конференціях різних рівнів та ін.) професійної підготовки майбутніх організаторів та керівників туристичного бізнесу.

Результативність упровадження технології визначено через показники

компонентів сформованості професійної культури майбутнього менеджера туризму за допомогою методів спостереження, анкетування, опитування, тестування, моделювання тощо, підтверджено використанням методів статистичного та порівняльного аналізу.

З'ясовано, що позитивна динаміка підвищення рівня професійної культури майбутніх менеджерів туризму виявляється за умови одночасного формування всіх її компонентів.

5. У ході дослідження розроблено методичні рекомендації до проведення тренінгу, спрямованого на формування професійної культури майбутнього менеджера туризму, робочу навчальну програму факультативного курсу „Професійна культура майбутнього менеджера туризму”; програму наукового гуртка „Школа екскурсоводів”; кейси, брейн-ринг, які можуть використовуватися у навчально-виховному процесі підготовки майбутніх фахівців сфери туризму. Розроблено навчально-методичне забезпечення, програми, завдання для студентів, спрямовані на розвиток компонентів професійної культури.

Проведене дослідження не претендує на остаточне розв'язання проблеми формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу. Отримані результати підтверджують необхідність подальшого теоретичного та експериментального дослідження цієї проблеми, зокрема, щодо вдосконалення змісту, форм, методів і технології формування професійної культури, обґрунтування умов спрямованих на формування висококваліфікованих спеціалістів в сфері туризму, розробки факультативних, спеціальних, дистанційних курсів, їх навчально-методичного забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Абросимова З. Ф.* Педагогическая культура учителя : учеб. пособие / Абросимова З. Ф. – Курган : [б. и.], 1999. – 67 с.
2. *Абросимова З. Ф.* Формирование педагогической культуры будущего учителя в процессе изучения дисциплин педагогического цикла : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Абросимова Зинаида Филипповна. – Курган, 1994. – 206 с.
3. *Азаренко С. А.* Понятие / С. А. Азаренко // Современный философский словарь / под общ. ред. В. Е. Керимова. – Лондон ; Франкфурт-на-Майне ; Париж ; Люксембург ; Москва ; Минск, 1998. – С. 663-664.
4. *Алексюк А. М.* Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підручник / А. М. Алексюк. – К. : Либідь, 1998. – 560 с.
5. *Алиев М. Н.* Физическая культура и здоровье студента / М. Н. Алиев. – Махачкала, 1998. – 213 с.
6. *Андреев В. И.* Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности: основы педагогики творчества / В. И. Андреев. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1988. – 236 с.
7. *Андрущенко В. П.* Модернізація педагогічної освіти відповідно до викликів ХХІ століття / В. П. Андрущенко, В. І. Бондар // Вища освіта України. – 2009. – № 4. – С. 17–23.
8. *Антонова О. Є.* Базові знання з педагогіки: становлення, розвиток, технологія формування : [монографія] / О. Є. Антонова. – Житомир : ЖДПУ, 2003. – 208 с.
9. *Антонова О. Є.* Теоретичні і методичні засади навчання педагогічно обдарованих студентів : [монографія] / О. Є. Антонова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – 472 с.
10. *Анциферова Л. И.* Психология повседневности: жизненный мир личности и «техники» ее бытия / Л. И. Анциферова // Психологический журнал. – 1993. – № 2. – С. 3-16.

11. *Архангельский С. И.* Учебный процесс в высшей школе и его закономерные основы и методы : учеб.-метод. пособие / С. И. Архангельский. – М. : Высшая школа, 1980. – 368 с.
12. *Асмолов А. Г.* Культурно-историческая психология и конструирование миров / А. Г. Асмолов. – М. ; Воронеж, 1996. – 685 с.
13. *Аширов Д. А.* Трудовая мотивація : [учеб. пособие] / Д. А. Аширов. – М. : ТК Велби : Простект, 2005. – 448 с.
14. *Бабанский Ю. К.* Проблемы повышения эффективности педагогических исследований / Бабанский Ю. К. – М. : Педагогика, 1982. – 192 с.
15. *Бакшеева Э. П.* Педагогическая поддержка профессиональной самоактуализации студентов в педвузе / Э. П. Бакшеева // Пед. образование и наука. – 2003. – № 3. – С. 49-52.
16. *Балл Г. О.* Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г. О. Балл // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти : наук.-метод. зб. / [редкол.: І. А. Зязюн та ін.]. – К. : Вища школа, 1994. – С. 98-100.
17. *Банько Н. А.* Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджеров: [монография] / Н. А. Банько. – Волгоград : ВолгГТУ, 2004. – 75 с.
18. *Барабанщиков А. В.* Педагогическая культура преподавателя высшей военной школы : [учеб. пособие] / А. В. Барабанщиков, С. С. Муцинов. – М. : ВПА, 1985. – 173 с.
19. *Басова Н. В.* Педагогика и психология / Н. В. Басова – Ростов-н/Д. : Феникс, 2000. – 416 с.
20. *Батура П. М.* Профессиональная культура молодежи села: проблемы и перспективы : автореф. дис. ... канд. философ. наук : 09.00.02 / П. М. Батура ; Беларус. гос. ун-т. – Минск, 1990. – 21 с.
21. *Безносков С. П.* О различиях между традиционными и инновационными обучающими технологиями / С. П. Безносков // Проблемы

формирования специалиста в системе высшего гуманитарного образования. – СПб., 1996. – С. 81-82.

22. *Беликова Л.Ф.* Отношение студентов к внеучебной деятельности в вузе / Л. Ф. Беликова // Социологические исследования. – 2000. – № 5. – С. 51-57.

23. *Беспалько В. П.* Педагогика и прогрессивные технологии обучения / Беспалько В. П. – М. : Изд-во Ин-та проф. образования М-ва образования России, 1995. – 336 с.

24. *Беспалько В. П.* Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов / В. П. Беспалько, Ю. Г. Татур. – М. : Высш. шк., 1989. – 141 с.

25. *Беспалько В. П.* Слагаемые педагогической технологии / Владимир Павлович Беспалько. – М. : Педагогика, 1989. – 191 с.

26. *Безрученков Ю. В.* Формування професійної культури майбутніх фахівців ресторанного господарства як науково-педагогічна проблема / Ю. В. Безрученков // Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-метод. журн. – 2013. – №2. – С. 28 – 36.

27. *Библер В. С.* От наукоучения – к логике культуры: два философских введения в двадцать первый век / Библер В. С. – М. : Политиздат, 1990. – С. 289-290.

28. *Библер В. С.* Философско-психологические предположения Школы диалога культур / В. С. Библер. – М. : Просвещение, 1998. – 288 с.

29. *Биери П.* Что значит быть образованным человеком? Речь на открытии Педагогического колледжа в Берне / Петер Биери // Отечественные записки. – 2008. – № 1 (40). – С. 8-14.

30. *Бирюков Е. С.* Развитие туризма в СССР и его влияние на экономику (на примере исторического города-музея Суздаля) : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. С. Бирюков. – М., 1975. – 25 с.

31. *Большой энциклопедический словарь* / [гл. ред. А. М. Прохоров]. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Большая Рос. Энцикл., 1998. – 1456 с.

- 32.** *Буюева Л. П.* Человек, культура и образование в кризисном социуме / Л. П. Буюева // *Философия образования*. – М., 1996. – С.76-90.
- 33.** *Буряк В. К.* Теория и практика самостоятельной работы : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / В. К. Буряк ; ТГПУ. – Тбилиси, 1986. – 40 с.
- 34.** *Буряк В. К., Бугрій О. В.* Формування в учнів узагальнених пізнавальних умінь / В. К. Буряк, О. В. Бугрій, // *Рідна школа*. – 1993. – №2. – С. 31 – 34.
- 35.** *Вайда Т. С.* Формування екологічної культури студентів педвузів засобами туристсько-краєзнавчої діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Т. С. Вайда ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 1998. – 17 с.
- 36.** *Валиахметова Л. З.* Особенности формирования центров для внеучебной деятельности студенчества / Л. З. Валиахметова. – Режим доступа: http://archvuz.ru/magazine/Numbers/2004_02/template_article?ar=K01-20/k06. – Заголовок з екрану.
- 37.** *Васянович Г. П.* Вибрані твори: [в 7-ми т.] – Т.6: Збірник наукових праць / Г. П. Васянович . – Львів : Норма , 2015. – 420 с.
- 38.** *Васянович Г. П.* Вибрані твори: [в 7-ми т.] – Т.7: Збірник наукових праць / Г. П. Васянович . – Львів : Норма , 2015. – 460 с.
- 39.** *Вітвицька С. С.* Основи педагогіки вищої школи : підруч. за модул.-рейтинг. системою навчання / С. С. Вітвицька. – К. : Центр навч. літ., 2011. – 384 с.
- 40.** *Вітвицька С. С.* Педагогічна підготовка магістрів в умовах ступеневої освіти: теоретико-методол. аспект : монографія / С. С. Вітвицька. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – 440 с.
- 41.** *Вітвицька С. С.* Формування гностичних умінь у студентів в процесі вивчення педагогічних дисциплін як педагогічна проблема / С. С. Вітвицька // *Формування виховних умінь майбутніх педагогів : зб. наук. пр.* / [за ред. О. Дубасенюк]. – Житомир : ЖДПІ, 1996. – С. 87-99.
- 42.** *Вознюк О. В.* Розвиток вітчизняної педагогічної думки: синергетичний підхід : [монографія] / О. В. Вознюк ; [за ред. П. Ю. Сауха]. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – 184 с.

43. *Воловик П. М.* Теорія ймовірностей і математична статистика в педагогіці : навч. посіб. / П. М. Воловик. – К. : Рад. школа, 1969. – 222 с.
44. *Володарська-Зола Л.* Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук / Л. Володарська-Зола. – К., 2003. – 312 с.
45. *Галузевий стандарт вищої освіти. Галузь знань 0306 «Менеджмент і адміністрування». Спеціальність 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України. – Київ, 2011. – 247 с.*
46. *Галузевий стандарт вищої освіти. Галузь знань 0306 «Менеджмент і адміністрування». Напрямок підготовки 6.030601 «Менеджмент». Кваліфікація «Бакалавр з менеджменту, менеджер-адміністратор» / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України. – Київ, 2011. – 222 с.*
47. *Гальперин П.* Введение в психологию : [учеб. пособие] / Гальперин П. – М. : МГУ, 1976. – 150 с.
48. *Гармаш Е. Б.* Формирование педагогической культуры будущего учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Е. Б. Гармаш. – К., 1990. – С. 9.
49. *Гессен С. И.* Основы педагогики (введение в прикладную философию) / Гессен С. И. – М. : Школа «Пресс», 1995. – 448 с.
50. *Глотова Г.* Актуальность и ведущие подходы к исследованию внеучебной работы в вузе [Електронний ресурс] / Г. Глотова. – Режим доступу: <http://www.prof.msu.ru/publ/omsk /84.htm>. – Заголовок з екрану.
51. *Голік О. Б.* Інтегративно-культурологічний підхід до формування ціннісної культури педагогічної діяльності [Електронний ресурс] / О. Б. Голік. – Режим доступу: <http://www.bdpu.org/scientific.published/conf2008/articles/Senction 4/ Golik.doc>. – Заголовок з екрану.
52. *Гончаренко С. У.* Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

- 53.** *Гончаров В. И.* Менеджмент : учеб. пособие / В. И. Гончаров. – Мн. : Мисанта, 2003. – 624 с.
- 54.** *Гриньова В. М.* Формування педагогічної культури майбутнього вчителя: теоретичний та методичний аспекти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Гриньова Валентина Миколаївна ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – К., 2001. – 416 арк.
- 55.** *Гулак І. М.* Культура сучасного керівника / І. М. Гулак // Завуч. – 2005. – № 26. – С. 2-5.
- 56.** *Гуревич П. С.* Философия культуры : пособие для студ. гуманит. вузов / Гуревич П. С. – 2-е изд., [доп. и перераб.]. – М. : Готика, 1995. – С. 201.
- 57.** *Гуров В. Н.* Социальная служба и семья : [учеб.-метод. пособие] / Гуров В. Н., Зейбель О. В., Селюкова Л. Я. – Ставрополь : [б. и.], 1995. – 238 с.
- 58.** *Давыдов Ю. Н.* Раздумья о философской культуре / Ю. Н. Давыдов // Вопросы философии. – 1988. – № 2. – С. 85-91.
- 59.** *Державна* програма розвитку туризму на 2002-2010 роки. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2002 року № 583 // Правове регулювання туристичної діяльності в Україні : зб. нормат.-прав. актів / під заг. ред. В. К. Федорченка. – К. : Юрінком Інтер, 2002.
- 60.** *Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.
- 61.** *Деркач А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований / Деркач А. – М. : [б. и.], 2000. – 391 с.
- 62.** *Деркач А. А.* Акмеология : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – М. : Питер, 2003. – 252 с.
- 63.** *Джафари Дж.* Феноменология туризма / Дж. Джафари // Теория и практика физической культуры. – 2000. – № 8. – С. 23-27.

64. *Диденко В. Н.* Введение в педагогическую профессию : учеб. пособие для студентов пед. учеб. заведений / Диденко В. Н. – Смоленск : [б. и.], 1999. – 198 с.

65. *Діденко О. В.* Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Олександр Васильович Діденко ; Нац. акад. держ. прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2003. – 18 с.

66. *Дідківська Л. Г.* Історія вчень менеджменту : навч. посіб. / Дідківська Л. Г., Гордієнко П. Л. – К. : Алерта, 2008. – 477 с.

67. *Дубасенюк О. А.* Методика викладання педагогіки : навч. посіб. / Дубасенюк О. А., Антонова О. Є. – Вид. 2-ге, доп. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. – 376 с.

68. *Дубасенюк О. А.* Методика формування професійної умілості майбутніх вчителів / О. А. Дубасенюк // Шлях освіти. – 1998. – № 3. – С. 37-41.

69. *Дубасенюк О. А.* Професійна виховна діяльність педагога: досвід порівняльного дослідження / Дубасенюк О. А. – Житомир : [б. в.], 2002. – 192 с.

70. *Дубасенюк О. А.* Психолого-педагогічні фактори професійного становлення вчителя : [монографія] / О. А. Дубасенюк. – Житомир : ЖДПІ, 1995. – 260 с.

71. *Дубасенюк О. А.* Теорія і практика професійної виховної діяльності педагога : [монографія] / О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2005. – 367 с.

72. *Дубич К. В.* Методичні рекомендації для наставників академічних груп та відповідальних за виховну роботу на кафедрах та факультетах з організації та проведення навчально-виховної роботи з особистісно орієнтованого виховання у вищих навчальних закладах / К. В. Дубич. – Рівне : РІ ВМУРоЛ «Україна», 2007. – 68 с.

73. *Евдокимова М. В.* Развитие педагогической культуры студентов колледжа в процессе обучения музыкальным дисциплинам : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Евдокимова Маргарита Вульевна. – Великий Новгород, 1999. –

167 с.

74. *Енциклопедія освіти* / Акад. пед. наук України ; [гол. ред. В. Г. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

75. *Железовская Г. И.* Формирование профессиональной культуры будущих инженеров ландшафтного дизайна: задачи, условия, принципы [Электронный ресурс] / Г. И. Железовская, Т. А. Третьякова. – 2005. – Режим доступа: www.sgu.ru/faculties/physical/departments/it-physics/international2007/docs. – Заголовок з екрану.

76. *Загвязинский В. И.* Педагогическое творчество учителя / Загвязинский В. И. – М. : Педагогика, 1987. – 159 с.

77. *Закон України «Про вищу освіту»* // Освіта. – 2002. – 17 червня.

78. *Закон України Про внесення змін до Закону України «Про туризм» від 18.11.2003 № 1282-IV* // Український туристичний вісник. – 2004. – № 1. – С. 18-34.

79. *Закон України «Про освіту»* // Збірник законодавчих актів і нормативних документів системи професійно-технічної освіти. – К., 1999. – С. 10-11.

80. *Закон України «Про позашкільну освіту»* // Освіта України : нормат.-прав. док. – К. : Міленіум, 2001. – 432 с.

81. *Закон України «Про професійний розвиток працівників»* [Електронний ресурс] : [із змінами і допов., внесеними Законом України від 05.07.2012 р. № 5067-VI]. – Режим доступу : http://nmc-pto.crimea.edu/uploads/files/norm_doc/zakon/zak4312.pdf. – Заголовок з екрану.

82. *Залюбовская О. Г.* Внеаудиторная воспитательная работа в вузе как средство формирования профессиональной компетентности специалиста / О. Г. Залюбовская // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2009. – Вып. 94. – С. 91-99.

83. *Земляная Т. Б.* Терминоведение: основные понятия и концепты / Земляная Т. Б., Павлычева О. Н. // Журнал научно-педагогической информации. – 2010. – № 1.

84. *Зимняя И. А.* Педагогическая психология : учеб. для вузов / Зимняя И. А. – М. : Логос, 2002. – 384 с.

85. *Зимняя И. А.* Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования : в 2 кн. – М. ; Уфа : Исследовател. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – Кн. 2. – С. 182-183.

86. *Знаков В. В.* Психология субъекта как методология понимания человеческого бытия / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 2. – С. 95-106.

87. *Зорин И. В.* Теоретические основы формирования содержания профессионального туристского образования : дис. ... д-ра пед. наук / И. В. Зорин. – М., 2001. – 458 с.

88. *Зорина Г. И.* Формирование содержания образования в профессиональном лице туристского профиля : дис. ... канд. пед. наук / Г. И. Зорина. – М., 1998. – 141 с.

89. *Зеер З. Ф.* Психология профессий : учеб. пособие / Зеер З. Ф. – М. : Академия, 2003. – 336 с.

90. *Зязюн И. А.* Профессиональное развитие личности в контексте культурных ценностей / И. А. Зязюн // Проблемы постсекундарного профессионального образования. – К. : Вища школа, 1998. – 236 с.

91. *Зязюн І. А.* Філософія педагогічного світогляду / І. А. Зязюн // Професійна освіта: педагогіка і психологія. – 2004. – Вип. VI. – С. 209-221.

92. *Иванова Е. М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности : учеб.-метод. пособие для студентов фак. психол. ун-тов / Е. М. Иванова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 94 с.

93. *Иванова С. А.* Педагогические основы начальной подготовки юных туристов-проводников в системе дополнительного образования : дис. ... канд. пед. наук / С. А. Иванова. – М., 2000. – 195 с.

94. *Иванова Т. В.* Культурологическая подготовка будущего учителя : [монография] / Т. В. Иванова. – К. : ЦВП, 2005. – 282 с.
95. *Игнатов В. Г.* Профессиональная культура и профессионализм государственной службы : контекст истории и современность : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Гос. и муниципал. упр.» / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. – Ростов н/Д. : МарТ, 2000. – 25 с.
96. *Игнатова В. А.* Педагогические аспекты синергетики / В. А. Игнатова // Педагогика. – 2001. – № 8. – С. 26.
97. *Ильенков В.* Философия и культура / В. Ильенков. – М. : Наука, 1991. – С. 68.
98. *Ильина Т. А.* Педагогика : курс лекций / Ильина Т. А. – М. : Просвещение, 1984. – 496 с.
99. *Исаев И. Ф.* Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы : [учеб. пособие] / И. Ф. Исаев ; [Моск. пед. гос. ун-т, Белгород. гос. пед. ин-т]. – М. ; Белгород : [б. и.], 1993. – 219 с.
100. *Игнатович О.* До питання про основні категорії інноваційної культури педагога / О. Ігнатович // Соц. психологія. – 2007. – № 4. – С. 142-148.
101. *Кабушкин Н. И.* Менеджмент туризма : учебник / Н. И. Кабушкин. – 6-е изд., стер. – Мн. : Новое знание, 2006. – 408 с.
102. *Каверина Т. П.* Интенсификация обучения в лицеях туристского профиля с использованием деловых игр на примере преподавания дисциплины «Введение в туризм» : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Т. П. Каверина. – М., 1999. – 171 с.
103. *Каган М. С.* Философия культуры : [учеб.-метод. пособие] / Каган М. С. – СПб. : Петрополис, 1996. – С. 59.
104. *Казьмерчук А. В.* Аналіз категоріально-понятійного апарату з проблеми формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму у позааудиторній діяльності вищого навчального закладу / А В. Казьмерчук //

Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. – 2010. – Вип. 54. – С. 137-141.

105. *Казьмерчук А. В.* Внеаудиторная деятельность как средство интенсификации профессионального обучения в высшем учебном заведении / А. В. Казьмерчук // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – Вып. 9 (137). – С. 54-61.

106. *Казьмерчук А. В.* Критерії та показники сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму / А. В. Казьмерчук // Освітній простір України : наук. журн. ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника». – 2014. – Вип. 4. – С. 96-101.

107. *Казьмерчук А. В.* Менеджмент туризму в Україні і за кордоном: історико-педагогічний аспект / А. В. Казьмерчук // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія : зб. ст. – Ялта : РВВ КГУ, 2011. – Вип. 33, ч.2. – С. 61-69.

108. *Казьмерчук А. В.* Методологічні підходи щодо формування професійної культури майбутнього менеджера туризму / А. В. Казьмерчук // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / [гол. ред.: Мартинюк М. Т.]. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – Ч. 3. – С. 91-101.

109. *Казьмерчук А. В.* Наукові підходи до проблеми формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму / А. В. Казьмерчук // Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. – Вип. 196, ч. II. – 2011. – С. 48-52.

110. *Казьмерчук А. В.* Основні критерії, рівні та показники професійної культури майбутніх менеджерів туризму / А. В. Казьмерчук // Матеріали п'ятої міжнародної науково-практичної конференції [«Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі»], (Житомир, 29-30 вересня 2011 р.). – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – С. 288-290.

111. *Казьмерчук А. В.* Основні структурні компоненти моделі формування професійної культури менеджера туризму / А. В. Казьмерчук // Педагогіка і психологія: наука, освіта, інновації : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (м. Одеса, Україна, 23-24 грудня 2011 року). – Одеса : Південна фундація педагогіки, 2011. – С. 35-37.

112. *Казьмерчук А. В.* Педагогічна технологія, як засіб формування професійної культури майбутнього управлінця / А. В. Казьмерчук // Педагогіка: традиції та інновації : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф., (м. Харків, 15-16 травня 2015 р.). – Херсон : Гельветика, 2015. – С. 71-74.

113. *Казьмерчук А. В.* Позааудиторна діяльність як засіб професійного становлення студента-менеджера / А. В. Казьмерчук // Інновації в освіті : матеріали міжнар. наук.-метод. конф., (Київ, 16-17 жовтня 2012 р.) : тези доповідей. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – С. 277-279.

114. *Казьмерчук А. В.* Полікультурні зв'язки в історії розвитку менеджменту туризму в Україні та Польщі / А. В. Казьмерчук // Збірник наукових праць міжнародної науково-практичної конференції [«Культурно-історична спадщина Польщі та України як чинник розвитку полікультурної освіти»], (Хмельницький, 12-16 квітня 2011 р.) / за ред. Василя Кременя, Тадеуша Левовицького, Світлани Сисоєвої. – Хмельницький : Заколотний М. І., 2011. – С. 346-350.

115. *Казьмерчук А. В.* Структурний аналіз змістового компоненту формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності ВНЗ / А. В. Казьмерчук // Гуманізація навчально-виховного процесу : зб. наук. пр. / [за заг. ред. В. І. Сипченка]. – Слов'янськ : СДПУ, 2012. – Спецвип. 6., ч. 1. – С. 92-101.

116. *Казьмерчук А. В.* Структурні компоненти професійної культури майбутнього менеджера туризму / А. В. Казьмерчук // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія : зб. наук. пр. / редкол.: В. І. Шахов (голова) та ін. – Вінниця : Нілан ЛТД, 2012. – Вип. 38. – С. 181-184.

117. *Казьмерчук А. В.* Структурні компоненти формування професійної культури майбутнього менеджера туризму / А. В. Казьмерчук // Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном : зб. наук. пр. / за заг. ред. С. С. Вітвицької, Н. М. Мирончук. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – С. 56-61.

118. *Казьмерчук А. В.* Технологія формування професійної культури майбутнього менеджера туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу / А. В. Казьмерчук // Інноваційні педагогічні технології у системі неперервної професійної освіти : монографія / за ред. С. С. Вітвицької. – Житомир : Полісся, 2015. – 368 с.

119. *Казьмерчук А. В.* Основні етапи педагогічної технології формування професійної культури майбутнього менеджера туризму // Теорія і практика професійної підготовки фахівців у контексті загальноєвропейських інтеграційних процесів : зб. наук. пр. / за заг. ред. Вітвицької С. С., Колесник Н. Є. – Житомир : Левковець, 2016. – С. 253-256.

120. *Калінін В. О.* Педагогічна технологія «діалог культур» як засіб формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови : монографія / за заг. ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – 276 с.

121. *Канина Е. Н.* Формирование профессионально значимых качеств у студентов туристского ВУЗа в процессе изучения информатики : дис. ... канд. пед. наук / Е. Н. Канина. – М., 2000. – 137 с.

122. *Капська А. Й.* Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю : навч.-метод. посіб. / А. Й. Капська. – К. : УДЦССМ, 2001. – 220 с.

123. *Квартальнов В.А.* Биосфера и туризм: Глобальное взаимодействие и экология, география научных исследований территории туристского назначения, культура мира, системы туристских миграций, педагогика, социология и стратегия управления / В. А. Квартальнов. – М. : Наука, 2002. – Т. 1. – С. 57.

124. *Кифяк В. Ф.* Організація туристичної діяльності в Україні / В. Ф. Кифяк. – Чернівці : Книги-XXI, 2003. – 300 с.

125. *Кишкин И. В.* Педагогические основы краеведческой подготовки студентов туристского ВУЗа : дис. ... канд. пед. наук / И. В. Кишкин. – М., 1999. – 174 с.

126. *Кларин М. В.* Педагогическая технология в учебном процессе (Анализ зарубежного опыта) / М. В. Кларин. – М. : Знание, 1989. – 80 с.

127. *Климов Е. А.* Как выбрать профессию? / Е. А. Климов. – М. : Просвещение, 1990. – 158 с.

128. *Климов Е. А.* Психология профессионала : избр. психол. труды / Е. А. Климов. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 456 с.

129. *Климов Е. А.* Пути в профессионализм : (психологический взгляд) / Е. А. Климов ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. – М. : МПСИ : Флинта, 2003. – 318 с.

130. *Климчук В. О.* Математичні методи у психології : навч. посіб. для студентів психол. спец. / В. О. Климчук. – Житомир : ЖДУ, 2009. – 168 с.

131. *Книш О. К.* Використання інтерактивних методів та форм навчання як умова розвитку мотивації професійного зростання майбутніх вчителів [Електронний ресурс] / О. К. Книш // Теорія та методика управління освітою : електронне фахове видання. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3_2010/knish.pdf> – Заголовок з екрану.

132. *Кнорринг В. И.* Теория, практика и искусство управления : учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В. И. Кнорринг. – М., 2001. – 251 с.

133. *Князева Е. Н.* Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов. – СПб. : Алтейя, 2002. – 414 с.

134. *Ковалева Г.* Переход к рыночной экономике: Построение школьных программ и организация обучения в посткоммунистическом обществе : доклад

по заказу Всемирного Банка / Г. Ковалева, О. Логинова, В. Фирсов. – М., 1994. – 20 с.

135. *Ковальчук О. А.* Позааудиторна діяльність студентів як засіб підвищення якості освіти у період інтеграційних процесів / О. А. Ковальчук // Інноваційний розвиток суспільства за умов крос-культурних взаємодій : матеріали другої міжнар. наук. конф., 27-30 квітня 2009 р. : [в 3 т.]. – Суми, 2009. – Т. 3, (ч. 1). – С. 98-102.

136. *Коган Л.* Исследование культуры в парадигме культурной коммуникации / Л. Коган // Социология в России / под. ред. В. А. Ядова. – М. : [б. и.], 1998. – С. 324-335.

137. *Комаровский Б. Б.* Русская педагогическая терминология : словарь / Б. Б. Комаровский. – М. : Просвещение, 1969. – 311 с.

138. *Коменский Я. А.* Великая дидактика // Коменский Я. А. Избранные педагогические сочинения : в 2 т. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1. – С. 242-476.

139. *Кондрашова Л. В.* Внеаудиторная работа по педагогике в педагогическом институте / Л. В. Кондрашова. – Киев ; Одесса : Высшая школа, 1988. – 160 с.

140. *Константинов Ю. С.* Теоретические основы программно-методического обеспечения учреждений дополнительного образования детей туристско-краеведческого профиля : дис. ... канд. пед. наук / Ю. С. Константинов. – М., 1999. – 181 с.

141. *Корінний М. М.* Короткий енциклопедичний словник з культури / М. М. Корінний, В. Ф. Шевченко. – К. : Україна, 2003. – 384 с.

142. *Костенко М. А.* Педагогічні протиріччя та умови творчого саморозвитку майбутнього вчителя у навчальній діяльності вищого закладу освіти / М. А. Костенко // Проблеми дидактичного забезпечення навчального процесу : зб. наук. пр. – К., 2001. – С. 72-78.

143. *Кравцов В. О.* Вимоги до професійної культури вчителя в педагогічній спадщині В. О. Сухомлинського / В. О. Кравцов // Педагогіка і психологія. Вісник АПН України. – К., 2004. – № 1. – С. 24-25.

- 144.** *Кравченко А. И.* История менеджмента / А. И. Кравченко. – М. : Академический проект, 2002. – 560 с.
- 145.** *Краткий словарь по социологии* / сост.: Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова ; под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина. – М. : Политиздат, 1988. – 479 с.
- 146.** *Крейнер С.* Библиотека избранных трудов о бизнесе. Книги, сотворившие менеджмент : [пер. с англ.] / Стюарт Крейнер. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 368 с.
- 147.** *Кремень В. Г.* Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму // В. Г. Кремень, В. В. Ільїн. – К. : Пед. думка, 2012. – 368 с.
- 148.** *Круглова Л. К.* Дефицит культуры – пути преодоления / Л. К. Круглова. – Л. : Знание, 1990. – 14, [2] с.
- 149.** *Крылова Н. Б.* Формирование культуры будущего специалиста / Н. Б. Крылова. – М. : Высшая школа, 1990. – С. 35-39.
- 150.** *Кудрявцев И. К.* Синергетика как парадигма нелинейности / И. К. Кудрявцев, С. А. Лебедев // Вопросы философии. – 2002. – № 12. – С. 55-63.
- 151.** *Кузьмина Н. В.* Методы исследования педагогической деятельности : [учеб.-метод. пособие] / Кузьмина Н. В. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. – 115 с.
- 152.** *Кузьмина Н. В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения : [учеб.-метод. пособие] / Кузьмина Н. В. – М. : Высш. шк., 1990. – 177 с.
- 153.** *Книш О.К.* Використання інтерактивних методів та форм навчання як умова розвитку мотивації професійного зростання майбутніх вчителів [Електронний ресурс] / О.К.Книш // Теорія та методика управління освітою: електронне фахове видання. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3_2010/knish.pdf> – Загол. з екрану. – Мова укр.

- 154.** *Кузьминов А. М.* Педагогические основы деятельности Центра детско-юношеского туризма в системе дополнительного образования : дис. ... канд. пед. наук / А. М. Кузьминов. – М., 1999. – 172 с.
- 155.** *Культурология* : учеб. для студентов техн. вузов / Н. Г. Багдасарьян, И. Е. Чучайкина, В. А. Бобахо [и др.]. – М. : Высш. шк., 1999. – 511 с.
- 156.** *Курлянд З. Н.* Професійна усталеність вчителя – основа його педагогічної майстерності / З. Н. Курлянд. – Одеса, 1995. – 160 с.
- 157.** *Лейчик В. М.* Проблемы отечественного терминоведения в конце XX века / В. М. Лейчик // Вопросы филологии. – 2000. – № 2. – С. 23.
- 158.** *Леонтьев А. Н.* Общее понятие о деятельности / А. Н. Леонтьев // Основы теории речевой деятельности. – М. : Наука, 1974. – С. 7.
- 159.** *Лернер И. Я.* Процесс обучения и его закономерности / Лернер И. Я. – М. : Знание, 1980. – 96 с.
- 160.** *Лігоцький А. О.* Система різнорівневої підготовки фахівців в Україні (теоретико-методологічний аспект) : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / А. О. Лігоцький ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – К., 1998. – 36 с.
- 161.** *Лісова С. В.* Синергетичний підхід до сучасних методологічних проблем педагогіки / С. В. Лісова // Професійна педагогічна освіта: акме-синергетичний підхід : [монографія] / [за ред. О. А. Дубасенюк]. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – С. 254-279.
- 162.** *Лозова В. І.* Стратегічні питання сучасної дидактики / В. І. Лозова // Розвиток педагогічної і психологічної науки в Україні. – Харків : ОВС, 2002. – Ч. 1. – С. 69-97.
- 163.** *Луговий В. Є.* Тенденції розвитку педагогічної освіти в Україні : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01/ В. Є. Луговий. – К., 1993. – С. 16.
- 164.** *Лукашевич М. П.* Соціологія туризму : курс лекцій / Лукашевич М. П., Шандор Ф. Ф. ; передм. В. К. Федорченка. – Ужгород : Мистецька Лінія, 2008. – 340 с.

- 165.** *Лукьянова М. И.* Развитие психолого-педагогической компетентности учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Общая педагогика и история педагогики» / М. И. Лукьянова. – М., 1996. – 18 с.
- 166.** *Максимов В. Г.* Технология формирования профессионально-творческой направленности личности учителя / Максимов В. Г. – Чебоксары : ЧувГУ, 1996. – 288 с.
- 167.** *Малхазов О. Р.* Психологія праці : навч. посіб. / О. Р. Малхазов. – К. : Центр учб. літ., 2010. – 208 с.
- 168.** *Маркарян Э. С.* Культура – как система / Э. С. Маркарян // Вопросы философии. – 1984. – № 1. – С. 113–122.
- 169.** *Маркова А. К.* Формирование мотивации учения / А. К. Маркова, Т. А. Литина, А. Б. Орлов. – М. : Педагогика, 1990. – 192 с.
- 170.** *Маслов А. Г.* Единство учебной и внеучебной деятельности подготовки детей к безопасному поведению в природной среде : дис. ... канд. пед. наук / А. Г. Маслов. – М., 1999. – 174 с.
- 171.** *Маслоу А. Г.* Мотивация и личность / Абрахам Гарольд Маслоу ; [пер. с англ. А. М. Татлыбаева]. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
- 172.** *Маткин В. В.* Теория и практика развития интереса к профессионально-творческой деятельности у будущих учителей: ценностно-синергетический поход : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Маткин В. В. – Екатеринбург, 2002. – 255 с.
- 173.** *Машкіна Л. А.* Підготовка студентів педагогічних училищ та коледжів до використання інноваційних технологій в дошкільних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Машкіна Людмила Андріївна. – К., 2000. – 175 с.
- 174.** *Медников А. В.* Формирование готовности студентов к профессиональной деятельности в туристских фирмах : дис. ... канд. пед. наук / А. В. Медников. – М., 2000. – 119 с.
- 175.** *Меерович М.* Основы культуры мышления / М. Меерович, Л. Шрагина // Школьные технологии. – 1997. – № 5. – С. 5-9.

176. *Межуев В. М.* Культура как философская проблема / В. М. Межуев // Вопросы философии. – 1982. – № 10. – С. 53-64.

177. *Мельник М. В.* Формування професійних знань учнів професійних училищ у процесі позаурочної роботи з природничо-математичних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Мельник Микола Васильович – Вінниця, 2005. – 185 с.

178. *Мескон М. Х.* Основы менеджмента : [пер. с англ.] / Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Франклин. – [3-е изд.]. – М. : И. Д. Вильямс, 2008. – 672 с.

179. *Минкина В. А.* Информационная культура и способность к рефлексии / В. А. Минкина // Высшее образование в России. – 1995. – № 4. – С. 27-36.

180. *Михайліченко І. В.* Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. пед. наук / І. В. Михайліченко. – Кіровоград, 2004. – С. 18.

181. *Михеев В. И.* Моделирование и методы теории измерений в педагогике / В. И. Михеев. – 3-е изд., стереотип. – М. : КомКнига, 2006. – 200 с.

182. *Модель И. М.* Профессиональная культура политика (методологические проблемы) : автореф. дис. ... д-ра полит. наук : 23.00.01 / И. М. Модель ; Рос. акад. наук, Уральск. отделение, Ин-т философии и права. – Екатеринбург, 1994. – 47 с.

183. *Мойсеюк Н. Є.* Педагогіка : навч. посіб. / Мойсеюк Н. Є. – 3-є вид., перероб. та доп. – К. : Вид-во ВАТ «КДНК», 2001. – 608 с.

184. *Моляко В. А.* Психологическая готовность к труду на современном производстве / В. А. Моляко, М. Л. Смульсон. – К. : Знание, 1985. – 14 с.

185. *Моляко В. О.* Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К. : Знання УРСР, 1989. – 43 с.

186. *Монхов В. М.* Теоретические основы проектирования и конструирования учебного процесса / В. М. Монхов. – Волгоград : Перемена, 1995.

- 187.** Мудрик А. В. Социализация в смутное время / А. В. Мудрик. – М. : Знание, 1991. – 80 с.
- 188.** Мудрик А. В. Введение в социальную педагогику : учеб. пособие для студентов / А. В. Мудрик. – М., 1997. – 365 с.
- 189.** Національна доктрина розвитку освіти в Україні у ХХІ столітті. – К. : Шкільний світ, 2001. – 24 с.
- 190.** Негруца Н. А. Формування екологічного світогляду студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації аграрного профілю у процесі вивчення економічних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Негруца Н. А. – К., 2003. – 200 с.
- 191.** Нечипоренко С. И. Методические основы использования географических моделей на дополнительном этапе системы непрерывного образования туристских кадров : дис. ... канд. пед. наук / С. И. Нечипоренко. – М., 1999. – 173 с.
- 192.** Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. – Мн. : Эгвес, 2006. – 488 с.
- 193.** Новиков Д. А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи) / Д. А. Новиков. – М. : МЗ-Пресс, 2004. – 67 с.
- 194.** Овчаренко Г. Е. Педагогічні умови соціалізації студентів мистецько-педагогічних спеціальностей у позанавчальній діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Г. Е. Овчаренко ; Луган. нац. пед. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Луганськ, 2005. – 22 с.
- 195.** Овчаров С. М. Індивідуально-диференційований підхід у професійній підготовці майбутніх учителів інформатики : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Овчаров Сергій Михайлович. – Полтава, 2004. – 228 с.
- 196.** Овчинникова Л. П. Формирование информационной культуры менеджера туризма в процессе профессиональной подготовки : дис. ... канд. пед. наук / Л. П. Овчинникова. – М., 1999. – 188 с.
- 197.** Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / Ожегов С. И. – 4-е изд., доп. – М. : ЛД ИНВЕСТ : Азбуковик, 2003. – 939 с.

- 198.** *Оксфордский толковый словарь по психологии* : в 2 т. / [под ред. А. Ребера ; пер. с англ. Е. Ю. Чеботарева]. – М. : Вече АСТ, 2003. – Т. 1. – 592 с.
- 199.** *Олійник О. В.* Культурологічний підхід як наукова основа розвитку теорії та практики педагогічної освіти [Електронний ресурс] / О.В. Олійник. – Режим доступу: <http://bibl.kma.mk.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2006/50-37-6.pdf>. – Заголовок з екрану.
- 200.** *Онучак Л. В.* Педагогічні умови організації самостійної позааудиторної роботи студентів економічних спеціальностей : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. В. Онучак. – Київ, 2002. – 200 с.
- 201.** *Освітні технології* : навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін. ; за заг. ред. О.М. Пехоти. – К. : А. С. К., 2002. – 255 с.
- 202.** *Остапенко А. А.* Дидактические средства: попытка классификации / А. А. Остапенко // Педагогические технологии. – М. : Нар. образование, 2005. – № 1. – С. 12-21.
- 203.** *Педагогическая культура* / [под ред. Л. С. Нечипоренко]. – Харьков : ХГУ, 1993. – 184 с.
- 204.** *Педагогический энциклопедический словарь*. – М., 2003. – С. 151-152.
- 205.** *Педагогіка вищої школи* : навч. посіб. / [З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін. ; за ред. З. Н. Курлянд]. – [3-тє вид. перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2007. – 495 с.
- 206.** *Педагогіка туризму* / Федорченко В. К., Фоменко Н. А., Скрипник М. І., Цехмістрова Г. С. ; під ред. Федорченко В. К. – К. : Слово, 2004. – 296 с.
- 207.** *Педагогічні технології в неперервній освіті* : монографія / С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. В. Воловик, О. І. Кульчинська та ін. ; за ред. С. О. Сисоєвої – К. : Віпол, 2000. – 560 с.

208. *Петрович В. С.* Організація позаурочної виховної діяльності учнів вищих професійних училищ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / В. С. Петрович. – К., 1997. – 220 с.

209. *Пикельная В.С.* Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : дис. д-ра пед. наук : 13.00.01 / Пикельная В.С. ; Криворож. пед. ин-т. – К., 1993. – 374 с.

210. *Пічкур М. О.* Формування професійної культури майбутнього вчителя образотворчого мистецтва (на матеріалі композиції) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Пічкур Микола Олександрович ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – К., 1999. – 195 арк.

211. *Плахотнік О. В.* Теоретичні засади сутнісної характеристики інформаційної культури студентів / О. В. Плахотнік, С. В. Партоленко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / [редкол.: І. А. Зязюн та ін.]. – К. ; Вінниця : ДОВ Вінниця, 2004. – Вип. 5. – С. 582-586.

212. *Позінкевич Р. О.* Освіта в системі культури / Р. О. Позінкевич. – Луцьк : Вежа : Волин. держ. ун-т ім. Л. Українки, 2000. – 348 с.

213. *Пометун О. І.* Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко ; за ред. О. І. Пометун. – К. : А. С. К., 2004. – 192 с.

214. *Практикум з педагогіки* : навч. посіб. / [за заг. ред. О. А. Дубасенюк, А. В. Іванченка]. – [2-ге вид., доопрац. та перероб.]. – Житомир : Житомир. держ. пед. ун-т, 2003. – 483 с.

215. *Прісняков В. Ф.* Синергетика / В. Ф. Прісняков // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 811-812.

216. *Прокопенко І. Ф.* Педагогічна технологія / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Харків : Основа, 1995. – 105 с.

217. *Професійна освіта : словник : навч. посіб. для учнів і пед. працівників проф. техн. навч. закл. / [за ред. Н. Г. Ничкало]. – К. : Вища школа, 2000. – 380 с.*

218. *Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку : [монографія] / [авт. кол. О. А. Дубасенюк, О. Є. Антонова, С. С. Вітвицька, Н. Г. Сидорчук, О. М. Спірін, Н. В. Якса та ін. ; за заг. ред. О. А. Дубасенюк]. – [Вид. 2-е, доп.]. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – 396 с.*

219. *Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / [авт.-сост. В. А. Мижериков]. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998. – 540 с.*

220. *Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 464 с.*

221. *Сабатовская И. С. Проблема профессиональной культуры в современной отечественной социологической литературе / И. С. Сабатовская // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту «Нар. укр. акад.». – 2002. – Т. 9. – С. 206-214.*

222. *Савченко С. В. Социализация студенческой молодежи в условиях регионального образовательного пространства / С. В. Савченко. – Луганск : Альма Матер, 2003. – 406 с.*

223. *Сакун Л. В. Система підготовки кадрів для сфери туризму в Німеччині : дис. ... канд. пед. наук / Л. В. Сакун. – К., 1998. – 213 с.*

224. *Семенова И. И. История менеджмента : учеб. пособие для вузов / И. И. Семенова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 222 с.*

225. *Семиченко В. А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід? / В. А. Семиченко // Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи / АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти ; ред. І. А. Зязюн. – К., 2000. – С. 176-203.*

226. *Сидорчук Н. Г. Організація самоосвітньої діяльності майбутніх учителів у процесі вивчення предметів педагогічного циклу : автореф. дис. ...*

канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н. Г. Сидорчук. – К., 2001. – 23 с.

227. *Сисоєва С. О.* Особистісно орієнтовані технології: сутність, специфіка, вимоги до проектування / С. О. Сисоєва // Педагогічна освіта: педагогіка і психологія. – Київ ; Ченстохова, 2003. – С. 153-166.

228. *Сисоєва С. О.* Основи педагогічної творчості : підручник / С. О. Сисоєва. – К. : Міленіум, 2006. – 344 с.

229. *Скібіцька Л. І.* Менеджмент : навч. посіб. / Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М.. – К. : Центр учб. літ., 2007. – 416 с.

230. *Сластенин В. А.* Педагогика / В. А. Сластенин. – М. : Школа-Пресс, 2000. – 512 с.

231. *Сластенин В. А.* Формирование профессиональной культуры учителя : учеб. пособие / Сластенин В. А. – М. : Изд-во МПГУ, 1993. – 175 с.

232. *Слепкань З. І.* Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : навч. посіб./ З. І. Слепкань. – К. : Вища школа, 2005. – 239 с.

233. *Сливинская А. Н.* Проблемы планирования и развития туристско-экскурсионных перевозок (на материалах среднеазиатской железной дороги) : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. Н. Сливинская. – Ташкент, 1975. – 23 с.

234. *Сливка С. С.* Професійна культура юриста (теоретико-методологічний аспект) / С. С. Сливка. – Львів : Світ, 2000. – 333 с.

235. *Словник-довідник* для соціальних педагогів та соціальних працівників / [упоряд.: О. В. Безпалько, Р. Х. Вайнола, З. Г. Зайцева та ін.] ; за ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. – К. : УДЦССМ, 2000. – 260 с.

236. *Смирнов А. В.* Статистическая обработка анкет, содержащих бальные шкалы / А. В. Смирнов, Р. А. Смирнова // Резервы интенсификации учебно-воспитательного процесса педвуза : межвуз. сб. науч. трудов. – Кострома : КГПИ, 1990. – С. 117-121.

237. *Смирнова Е. А.* Пути формирования модели специалиста с высшим образованием / Е. А. Смирнова. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1977. – 136 с.

- 238.** *Сокол Т. Г.* Основи туристичної діяльності / Т. Г. Сокол. – К. : Грамота, 2006. – 264 с.
- 239.** *Соколов Э. В.* Культура и личность / Э. В. Соколов. – Л. : Наука, 1972. – 141 с.
- 240.** *Соловей М.* Система виховної роботи у вищому навчальному закладі як фактор цілісного виховання особистості / Соловей М., Демчук В. // Рідна школа. – 2004. – № 8. – С. 33-37.
- 241.** *Сребная Н. М.* Организационно-педагогические условия создания личностно-ориентированной системы внеучебной деятельности в вузе : автореф дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Н. М. Сребная ; МГПУ. – М., 2000. – 21 с.
- 242.** *Степин В. С.* Культура / В. С. Степин // Вопросы философии. – 1999. – № 8. – С. 61-65.
- 243.** *Суходольский Г. В.* Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности / Суходольский Г. В. – Л. : ЛГУ, 1976. – 120 с.
- 244.** *Сущенко Т. І.* Управління позашкільним педагогічним процесом / Т. І. Сущенко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. пр. – Запоріжжя : [б. в.], 1993.– 96 с.
- 245.** *Тарасенко Г.* Професійна культура вчителя як особистісний і соціальний феномен / Г. Тарасенко // Актуальні проблеми педагогіки : методологія, теорія і практика : зб. наук. пр. – Горлівка : [б. в.], 2006. – Вип. 3. – С. 27-33.
- 246.** *Тарський Ю. І.* Методологія моделювання в контексті дослідження освітальних систем : матеріали регіон. науч.-практ. конф., (16-17 вересня 2004 г.) / Ю. І. Тарський. – Пермь, 2004. – С. 22-29.
- 247.** *Трейси Б.* Достижение максимума / Б. Трейси ; пер. с англ. В. Ф. Волчёнок. – Мн. : Попури, 2000. – 368 с.
- 248.** *Удольская Е. А.* Содержание и методы подготовки студентов по предмету «Маркетинг в системе профессионального туристского образования» : дис. ... канд. пед. наук / Е. А. Удольская. – М., 2000. – 157 с.

- 249.** *Українсько-російський психологічний тлумачний словник* / [авт. упор. В. М. Копоруліна]. – Харків : Факт, 2006. – 400 с.
- 250.** *Устименко Л. М.* Реалізація культурно-просвітнього потенціалу туризму в організації дозвілля молоді : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л. М. Устименко ; Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. – К. : [б. в.], 2001. – 20 с.
- 251.** *Федорченко В. К.* Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму : дис. ... д-ра пед. наук / В. К. Федорченко. – К., 510 с.
- 252.** *Философский словарь* / авт.-сост. И. В. Андрущенко [и др.]. – К. : А. С. К., 2006. – 1056 с.
- 253.** *Философский энциклопедический словарь*. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 568, [1] с.
- 254.** *Філіпенко А. С.* Основи наукових досліджень : конспект лекцій : навч. посіб. / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2005. – 208 с.
- 255.** *Фіцула М. М.* Педагогіка : навч. посіб. / М. М. Фіцула. – Вид. 2-ге, випр., доп. – К. : Академвидав, 2007. – 560 с.
- 256.** *Хакен Г.* Синергетика / Герман Хакен. – М. : Мир, 1980. – 405 с.
- 257.** *Хартия туризма* (1985) WTO. Madrid, 1985 // Правове регулювання туристичної діяльності в Україні : зб. норм.-прав. актів. / за ред. В. К. Федорченка. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – С. 87-89.
- 258.** *Черепанов В. С.* Экспертные оценки в педагогических исследованиях / В. С. Черепанов. – М. : Педагогика, 1989. – 152 с.
- 259.** *Чернова Ю. К.* Профессиональная культура и формирование её составляющих в процессе обучения : [монография] / Ю. К. Чернова ; М-во образования Рос. Федерации [и др.]. – М. ; Тольятти : Изд-во Тольят. политехн. ин-та, 2000. – 230 с.
- 260.** *Черньонков Я. О.* Формування професійної культури майбутнього вчителя іноземної мови : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Черньонков Ярослав Олександрович ; Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка. – Кіровоград, 2006. – 209 арк.

261. *Чупрасова В.* Опережающая роль воспитания в профессиональном становлении студентов / Чупрасова В., Никитина Е. – Режим доступа: <http://nakhodka.wl.dvgu.ru/forum/section3/3-34htm>. – Заголовок з екрану.

262. *Шестакова Т. В.* Педагогічні умови та організаційно-методична система формування готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення / Т. В. Шестакова // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми. – К. ; Вінниця, 2006. – Вип. 12. – С. 444-453.

263. *Штокман И. Г.* Вузовская лекция : Практические советы по методике преподавания учебного материала / И. Г. Штокман. – Киев : Вища школа, 1981. – 150 с.

264. *Штофф В. А.* Моделирование и философия / Виктор Александрович Штофф. – М. ; Л. : Наука, 1966. – 301 с.

265. *Щадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Щадриков. – М. : Наука, 1982. – 186 с.

266. *Щеголева Т. Л.* Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Щеголева Тетяна Леонідівна ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – 246 с.

267. *Щерба С. П.* Філософія : підручник / С. П. Щерба. – К. : Кондор, 2007. – С. 411.

268. *Язвінська О. М.* Вища освіта і Болонський процес : опорний конспект лекцій для студентів, магістрів і аспірантів усіх спеціальностей денної та заочної форм навчання / О. М. Язвінська. – К. : НТУ, 2007. – 96 с.

269. *Яковлева Н. М.* Теория и практика подготовки будущих учителей к творческому решению воспитательных задач : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07 / Яковлева Н. М. – Челябинск, 1992. – 403 с.

270. *Якубовські М. А.* Теоретико-методологічні основи математичного моделювання професійної діяльності вчителя : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 /

М. А. Якубовські ; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – Київ, 2004. – 405 с.

271. *Aristos* Diccionario ilustrado de la lengua española / Ministerio de cultura. – La Habana : Edición Científico-técnica, 1980. – 672 p.

272. *Attewell J.* Mobile technologies and learning: A Technology Update and m-Learning Project Summary / Jill Attewell. – London : Learning and Skills Development Agency, 2005. – 25 p.

273. *Combs A. N.* Educational Objectives / A. N. Combs. - Wash, 1972. - 140 p.

274. *Cuspide* Diccionario de la lengua española. – León : Editorial Everest, S.A, 1979. – 1087 p.

275. *Maslow A. H.* Toward'a Psychology of Being / Maslow A. H. - Van Nastrana, Reinhold, 1962. – № 4. – 20 p.

276. *Maslow A. H.* Some Educational implications of the Humanistic Psychology / Maslow A. H. // Harvard Educational Review. - 1968. - Vol. 38, № 04. - P. 670-692.

277. *Radcliff-Brown A. R.* Method in social anthropology / Radcliff-Brown A. R. – 1958. – P. 42-45.

278. *Theories of Value and Problems of Education* / Ed. by Philipp G. Smith. – Urbana : Univ. of Illinois Press, 1970. – 73 p.

Аналіз базового поняття „культура”

№ з/п	Смислове наповнення	Основні ознаки	Джерело
1	<i>Культура</i> – це процес творчої діяльності, де творчість є специфічно людською властивістю, відповідаючи потребам культур, що розвиваються, і як таких, що формують власне культуру	Процес діяльності, розвиток	Арнольдов А. И. Живой мир социальной педагогики: в поддержку актуальной науки / Арнольдов А. И. – М. : Наука, 1999. – 136 с. Коган Л. Исследование культуры в парадигме культурной коммуникации / Л. Коган // Социология в России / под. ред. В. А. Ядова. – М. : [б. и.], 1998. – С. 324–335.
2	<i>Культура</i> - це форма одночасного буття та спілкування різноманітних – минулих, сучасних і майбутніх – культур, форма діалогу та взаємонародження цих культур. <i>Культура</i> – це форма детермінації індивіда в горизонті особистості, форма самодетермінації нашого життя, свідомості, мислення; тобто культура – це форма вільного вирішення та перевирішення своєї долі у розумінні її історичної та загальної відповідальності.	Діалог, самодетермінація, самоаналіз	Библер В. С. От наукоучения – к логике культуры: два философских введения в двадцать первый век / Библер В. С. – М. : Политиздат, 1990. – С.289-290.
3	<i>Культура</i> – продукт цілеспрямованої діяльності людей, який включає ту частину природи, яка зазнала впливу цієї діяльності,	Продукт діяльності, розвиток	Щерба С. П. Філософія. – Підручник. – К.: Кондор. – 2007. – С. 411.

	яка розвивається відповідно до потреб суспільства		
4	<i>Культура</i> - це вірування, мова, естетичні смаки, професійна майстерність, знання та навчання, освідченість, вихованість.	Професійна майстерність, знання, навички, освідченість, вихованість.	Меерович М. Основы культуры мышления / М. Меерович, Л. Шрагина // Школьные технологии. – 1997. – № 5. – С. 5–9.
5	<i>Культура</i> – функціональна спрямованість засобів на розвиток суспільства загалом. Позабіологічно вироблений спосіб діяльності, який розвиваючись забезпечує зміни.	Спосіб діяльності, розвиток, зміни в житті	Маркарян Э. С. Культура – как система / Э. С. Маркарян // Вопросы философии. – 1984. – № 1. – С. 113–122.
6	<i>Культура</i> – основа, що гармонізує відносини взаємопов'язаних та взаємозалежних сторін, які протистоять одна одній: природи та соціуму.	Відносини	Давыдов Ю. Н. Раздумья о философской культуре / Ю. Н. Давыдов // Вопросы философии. – 1988. – № 2. – С. 85–91.
7	<i>Культура</i> – це рівень освіченості, вихованості людей, а також рівень оволодіння якоюсь галуззю знань або діяльності.	Рівень освіченості, вихованості, діяльність.	Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – С. 248.
8	<i>Культура</i> – сукупність засобів і прийомів людської діяльності (як матеріальної, так і духовної), які знайшли своє відображення в знаннях мистецтва, вірі, різних матеріальних носіях тощо. <i>Культура</i> -	Спосіб діяльності розвиток,	Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / [упоряд.: О. В. Безпалько, Р. Х. Вайнола, З. Г. Зайцева та ін.] ; за ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. – К. : УДЦССМ, 2000. – С. 152.

	класове явище, у якому відображено історично визначений рівень розвитку суспільства та людини, у якому породжується та утверджується людський сенс буття"		
9	<i>Культура</i> - історично визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, виражений в типах і формах організації життя та діяльності людей, у їхніх взаєминах, вихованості а також створюваних ними матеріальних і духовних цінностях.	Рівень розвитку, здібності, вихованість	Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / [авт.-сост. В. А. Мижериков]. – Ростов н/Д. : «Феникс», 1998. – С. 221-222.
10	<i>Культура</i> – система надбіологічних програм людської життєдіяльності, що розвиваються історично, забезпечуючи відтворення і зміни соціального життя в усіх його проявах.	Система життєдіяльності, зміни в житті	Сластенин В.А. Формирование профессиональной культуры учителя. – М.: Прометей, 1993. – С. 61 – 62.
11	<i>Культура</i> включає в себе весь період розвитку людства з накопиченим досвідом	Розвиток	Гуревич П. С. Философия культуры : пособие для студ. гуманит. вузов / Гуревич П. С. – 2-е изд., [доп. и перераб.]. – М. : Готика, 1995. – С. 201.
12	<i>Культура</i> – історико-проективна форма національного самоствердження, завдяки якій відбувається перетворення національного буття і	Спосіб діяльності, форма самоствердження, зміни	Каган М. С. Философия культуры : [учеб.-метод. пособ.] / Каган М. С. – СПб. : ТООТК «Петрополис», 1996. – С. 59.

	народ стає тим, чим він історично бажає бути, це спосіб діяльності особистості забезпечуючи зміни в житті		
13	<i>Культура</i> – сукупність духовно-матеріальних цінностей, специфічний засіб соціального життя та процес творчої самореалізації здібностей індивіда великою мірою визначається засобами життєдіяльності людини та є одним із важливих факторів соціального розвитку забезпечуючи зміни в житті.	Цінності, спосіб діяльності, зміни в житті.	Степин В. С. <i>Культура</i> / В. С. Степин // <i>Вопросы философии.</i> – 1999. – № 8. – С. 61–65.
14	<i>Культура</i> можлива як підсумок розвитку, виховання, навченості, у результаті якого створюються продукти творчості. Якщо творчість - одна з форм людської діяльності, то культура - результат цієї діяльності	Підсумок розвитку, виховання, навченості	Меерович М. <i>Основы культуры мышления</i> / М. Меерович, Л. Шрагина // <i>Школьные технологии.</i> – 1997. – № 5. – С. 5–9.
15	" <i>Культура</i> " - це "освіченість". Слово "освіченість" правильно було б закріпити за більш внутрішнім чи "духовним" значенням культурного життя, що поєднує в собі науку, мистецтво, моральність і релігію,	Освіченість, вихованість	Гессен С. И. <i>Основы педагогики. Введение в прикладную философию</i> / Гессен С. И. – М. : Школа-Прогресс, 1995. – С. 26.

	вихованість.		
16	”Культура в широкому сенсі складається у своєму цілому із знань, вірувань, мистецтва, моральності, законів, звичаїв і деяких інших здібностей і звичок, засвоєних людиною, як членом суспільства”	Знання, здібності, закони, звичаї	Тайлор Э.Б. Первобытная культура. – М., 1989. – С. 17.
17	Будучи метасистемою, культура може функціонувати одночасно як тип соціальної пам'яті, що включає форми соціального безсвідомого (колективні уявлення і символічні значення), способи трансляції соціального досвіду (традиції, звичаї і ритуали), способи соціалізації особистості (цінності, норми, правила) і атрибути особистісного розвитку, завдяки якій підвищується рівень знань, умінь та навичок.	Форми, способи, атрибути, підвищений рівень розвитку знання.	Михайліченко І.В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ/ Автореф. Дис....канд. пед. наук. – Кіровоград, 2004. – С. 18.
18	Культура це засіб і спосіб реалізації сутнісних сил людини в її соціальній діяльності забезпечуючи зміни в житті.	Засіб та спосіб діяльності, забезпечуючи зміни	Ильенков В. Философия и культура. — М.: Наука. — 1991. — С. 68..
19	Культура – полікомпонентна властивість особистості педагога, що включає потреби,	Потреби, здібності, мислення.	Луговий В.Є. Тенденції розвитку педагогічної освіти в Україні: Автореф. дис....докт. пед. наук. – 13.00.01. – К., 1993. – С. 16.

	здібності, педагогічну уяву, мислення, емоційність, художній талант, педагогічні методи і стилі. Культура педагога, на думку вченого, містить загальноосвітню, спеціально-професійну, спеціально-предметну складові.		
20	<i>Культура</i> – знання, вихованість, культурні цінності, способи культурної діяльності, прагнення особистості брати активну участь у розвитку культурних традицій, створення нових зразків, еталонів, пошуках нових способів діяльності	Знання, вихованість, цінності, способи діяльності	Гармаш Е.Б. Формирование педагогической культуры будущего учителя: Автореф. дис....канд. пед. наук. – 13.00.01. – К., 1990. – С. 9.
21	<i>Культура</i> – свідомо, цілеспрямована творча активність індивідів і співтовариства: прагнення підтримати традиції, покращити й впорядкувати життя, здійснити якісь перетворення, протистояти руйнівним антигуманним тенденціям	Творча активність, традиції-	Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. – М.: Высшая школа, 1990. – С. 35-39.
22	<i>Культура</i> – діяльнісно-практична єдність людини з природою та суспільством, певний засіб її природно та соціально детермінованого	Спосіб діяльності, єдність,	Межуев, В. М. Культура как философская проблема [Текст] / В. М. Межуев // Вопросы философии. – 1982. – № 10. – С. 53–64.

	діяльнісного існування		
23	<i>Культура</i> – мова, вірування, естетичні смаки, знання, професійна майстерність і всілякі звичаї.	Професійна майстерність, знання.	Radcliff-Brown A. R. Method in social anthropology. 1958, pp. 42—45.
24	<i>Культура</i> – основа, що гармонізує відносини двох протидіючих (але взаємопов'язаних) сторін: природи і соціуму.	Відносини	Давыдов Ю. Н. Раздумья о философской культуре / Ю. Н. Давыдов // Вопросы философии. – 1988. – № 2. – С. 85–91.
25	<i>Культура</i> як сукупність духовно-матеріальних цінностей, специфічний засіб соціального життя та процес творчої самореалізації здібностей індивіда великою мірою визначається засобами життєдіяльності людини та є одним із важливих факторів соціального розвитку.	Сукупність цінностей, засіб життя, процес самореалізації	Степин В. С. Культура / В. С. Степин // Вопросы философии. – 1999. – № 8. – С. 61–65.

Аналіз базового поняття “професійна культура”

№ з/п	Смислове наповнення	Основні ознаки	Джерело
1	<i>Професійна культура</i> це – науковий світогляд, наукова ерудиція, духовне багатство, педагогічна майстерність, педагогічні здібності, природно-педагогічні людські якості, педагогічна техніка, прагнення до самовдосконалення	Майстерність, здібності, прагнення до самовдосконалення	Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 385 с. С. 76
2	<i>Професійна культура</i> це – діалектична взаємодія педагогічного мислення, педагогічних здібностей, професійних знань та умінь, індивідуально-особистісних характеристик учителя, що виявляються в його духовній культурі, інтелігентності, гуманізмі та реалізуються у творчій педагогічній діяльності	Педагогічне мислення, здібності, знання, вміння, індивідуально-психологічні характеристики	Зязюн И.А. Профессиональное развитие личности в контексте культурных ценностей // Проблемы постсекундарного профессионального образования. – К.: Вища школа, 1998. – 236 с
3	<i>Професійна культура</i> це –	Система якостей (професійних і	Крылова Н.Б. Формирование культуры

	система професійних і ділових якостей фахівця, які реалізуються у його трудовій діяльності	ділових)	будущего специалиста. — М.: Высшая школа, 1990. — 142 с. С. 40.
4	<i>Професійна культура</i> це – система професійно значущих знань; система професійних вмінь та навичок; здатність до самореалізації; професійно значущі види особистісної культури (комунікативна, мовна, розумової праці, дослідницька, екологічна, фізична); активна життєва позиція, потреба у самовдосконаленні	Система знань вмінь та навичок	Кравцов В.О. Вимоги до професійної культури вчителя в педагогічній спадщині В.О.Сухомлинського // Педагогіка і психологія. Вісник АПН України. – К., 2004. - № 1. – С. 24-25.
5	<i>Професійна культура</i> це – процес розвитку цілісної особистісної структури, критеріями сформованості якої є взаємопов'язані між собою світогляд і методологічне мислення; 2) як система	Розвиток, світогляд, методологічне мислення, соціальні якості, знання, вміння, навички	Ігнатович О. До питання про основні категорії інноваційної культури педагога / О. Ігнатович // Соц. психологія. – 2007. – № 4. – С. 142–148.

	соціальних якостей, яка забезпечує рівень професійної діяльності та визначає її особистісний зміст; 3) як системна якість, вихідними елементами якої є знання, практичні уміння і навички, власні якості, що характеризують ставлення особистості до світу соціальних цінностей		
6	<i>Професійна культура</i> це – рівень оволодіння певною галуззю професійних знань або відповідною діяльністю.	Рівень, професійні знання	Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу: дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Щеголева Тетяна Леонідівна ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – С. 15.
7	<i>Професійна культура</i> це – міра та спосіб творчої самореалізації фахівця у різних видах професійної діяльності та професійного спілкування, спрямованих на засвоєння, передачу та	Міра, спосіб, творча самореалізація, професійні цінності	Чернова Ю. К. Профессиональная культура и формирование её составляющих в процессе обучения : [монография] / Ю. К. Чернова ; М-во образования Рос. Федерации [и др.]. – М. ; Тольятти : Изд-во Тольят. политехн. ин-та, 2000. – 230 с,

	створення професійних цінностей і нових технологій”		С 30.
8	<i>Професійна культура</i> це – певний різновид субкультури, формування й існування якого зумовлене особливостями професійної діяльності”	Різновид субкультури	Сливка С. С. Професійна культура юриста (теоретико-методологічний аспект) / С. С. Сливка. – Львів : Світ, 2000. – С. 39.
9	<i>Професійна культура</i> це – єдність культури особистості та її фахової майстерності, які внаслідок взаємовпливу та взаємопроникнення становлять систему соціально-професійних особистісних якостей”	Система, професійні якості	Пічкур М. О. Формування професійної культури майбутнього вчителя образотворчого мистецтва (на матеріалі композиції) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Пічкур Микола Олександрович ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – К., 1999. – С. 31.
10	<i>Професійна культура</i> це – складне інтегральне утворення у цілісній структурі особистості, показник сформованості різних видів особистісної культури, сукупність сенсожиттєвих і світоглядних цінностей та установок, умову і	Сукупність цінностей, установок, діяльність	Михаліченко І. В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Михаліченко Ігор Володимирович ; Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка. – Кіровоград, 2004. – С. 27–28 Черньонков Я. О. Формування професійної культури майбутнього вчителя іноземної мови :

	результат ефективної професійної діяльності.		дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Черньонков Ярослав Олександрович ; Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка. – Кіровоград, 2006. – С. 34.
11	<i>Професійна культура</i> це – комплекс характерних матеріальних, духовних, інтелектуальних та емоційних рис суспільства, який відбивається у сфері професійної діяльності і засвоюється індивідом	Професійні цінності, риси суспільства діяльність	Деркач А. А. Акмеология : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – М. [и др.] : Питер, 2003. – 252 с. Игнатов В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы : контекст истории и современность : учеб. пос. для студентов вузов, обучающихся по специальности "Гос. и муниципал. упр." / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. – Ростов н/Д : МарТ, 2000. – 251 с.
12	<i>Професійна культура</i> це – ступінь оволодіння групою чи особистістю професійним досвідом людства, прийомами та способами вирішення спеціальних професійних задач	Професійний досвід (знання, уміння, навички)	Климов Е. А. Пути в профессионализм : (психологический взгляд) / Е. А. Климов ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. – М. : МПСИ : Флинта, 2003. – 318 с.
13	<i>Професійна культура</i> визнання	Якості, цінності	Краткий словарь по социологии / сост. : Э. М.

	цінною в суспільстві (та усвідомлена самим індивідом як професійно значущі цінності) якостю розуму, характеру, уяви, пам'яті особистості, які набуваються у процесі життя та освіти		Коржева, Н. Ф. Наумова; под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина. – М. : Политиздат, 1988. – 479 с.
14	<i>Професійна культура</i> це – міра та спосіб саморозвитку та самореалізації людини, ступінь досконалості фахівця у сфері професійної діяльності, рівень розвитку його особистості в певний період життя	Саморозвиток, самореалізація, рівень	Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя : теоретичний та методичний аспекти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Гриньова Валентина Миколаївна ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – К., 2001. – 416 с.
15	<i>Професійна культура</i> це – засіб стримування вузького професіоналізму та професійної деформації особистості, формування професійних цінностей	Професіоналізм, цінності	Безносков С. П. О различиях между традиционными и инновационными обучающими технологиями / С. П. Безносков // Проблемы формирования специалиста в системе высшего гуманитарного образования. – СПб., 1996. – С. 81–82.
16	<i>Професійна культура</i> це – здатність до творчості із усіма характеристиками творчості, вона	творчість	Сластенин В. А. Формирование профессиональной культуры учителя : учеб. пособ. / Сластенин В. А. – М. : Изд-во МПГУ, 1993. –

	завжди розрахована на адресата, на діалог, а "засвоєння" її є процесом особистісного відкриття, створення світу культури в собі, співпереживання і співтворчість, де кожен знову знайдений елемент культури не перекреслює, не заперечує попередній шар культури		С. 20.
17	<i>Професійна культура</i> це – рівень і якість професійної діяльності, які залежать від соціально- економічного стану суспільства і сумлінності в оволодінні певною системою знань навичок конкретної професії та їх практичному використанню	Рівень, якість, система, знання, професійна діяльність	Корінний М. М. Короткий енциклопедичний словник з культури / М. М. Корінний, В. Ф. Шевченко. – К.: Україна, 2003. – С.173
18	<i>Професійна культура</i> це – особистісні якості, знання, вміння, навички, норми ставлення до різних складових професійної діяльності	Якості, знання, вміння, навички, професійна діяльність	Капська А. Й. Соціальна робота: деякі спекти роботи з дітьми та молоддю: Навчально- методичний посібник / А. Й. Капська. – К.: УДЦССМ, 2001. – 220 с.
19	<i>Професійна культура</i> це –	Цінності, самооцінка	Деркач А. А. Акмеологические основы

	оцінка особистістю своєї поведінки через групу цінностей, які визнанні професією		развития профессионала / А. А. Деркач. – М.: Издательство Московского психолого- социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
--	---	--	--

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УСПІХУ Т. ЕЛЕРСА

Уважно прочитайте питання, на кожне з них дайте відповідь «так» або «ні».

1. Коли існує вибір між двома варіантами, його краще зробити скоріше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли у мене два дні немає ніякої справи, я втрачаю спокій.
6. В деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. По відношенню до себе я більш вимогливий, ніж до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Відмовляючись від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе за це, бо знаю, що зміг би досягти в ньому успіху.
10. В процесі роботи я потребую декілька хвилин для відпочинку.
11. Наполегливість – це одна з основних моїх рис.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Мене більше захоплює інша робота, ніж та якою я зайнятий.
14. Покарання стимулює мене сильніше, ніж заохочення.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене розумною людиною.
16. Перешкоди роблять мене ще більш наполегливим.
17. У мене легко пробудити честолобство.
18. Коли я працюю без натхнення, це всі помічають.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що можна було б зробити сьогодні.
21. Треба покладатися лише на самого себе.
22. В житті мало речей, важливіших за гроші.
23. Коли мені необхідно виконати важливу справу, я більше ні про що не думаю.
24. Я менш честолобний, ніж інші.
25. В кінці відпустки я зазвичай радію, що виходжу на роботу.
26. Коли мені подобається робота, я роблю її краще та кваліфікованіше за інших.
27. Мені подобається спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
28. Коли в мене немає ніяких справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Я виконую відповідальну роботу частіше за інших.
30. Коли мені необхідно приймати рішення, я намагаюсь робити це якнайкраще.

31. Мої друзі вважають мене лінивим.
32. Мої успіхи в деякій мірі залежать від моїх колег.
33. Немає сенсу протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу тобі прийдеться виконувати.
35. Коли щось не вдається зробити, я проявляю нетерплячість.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з колегами, у мене більш високі результати ніж у них.
38. Багато з того, що я починаю робити, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не дуже зайняті роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне влади.
41. Коли я впевнений, що знаходжусь на правильному шляху, для доказів того, що я правильно думаю або роблю, я використовую самі крайні міри.

Анкета

визначення рівня підготовки майбутніх менеджерів туризму до формування професійної культури

Шановний колего!

В анкеті представлені критерії процесу формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму. Звертаємось до Вас із проханням оцінити: 1) ступінь важливості представлених нижче тверджень для формування професійної культури майбутнього спеціаліста; 2) рівень сформованості Вашої професійної культури, що сприятиме удосконаленню її в подальшому.

Свої відповіді оцініть за 5-бальною шкалою, де “5” – високий рівень професійної культури; “4” – достатній; “3” – середній рівень сформованості професійної культури; “2” – початковий сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму; “1” – низький рівень сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму.

А. Мотиваційний критерій

Які з запропонованих мотивів спонукають Вас до формування професійної культури?

I. Професійні мотиви

1. Потреба удосконалювати рівень власної професійної культури у межах вищого навчального закладу
2. Потреба удосконалювати рівень власної професійної культури у межах професійної туристичної діяльності
3. Потреба у прагненні до високих результатів у професійній туристичній діяльності

II. Утилітарні мотиви

1. Потреба утвердитись серед колег, одногрупників, значущих суб'єктів комунікації
2. Потреба впливати на оточуючих в процесі професійної підготовки
3. Потреба в підвищенні власного статусу

4. Потреба бути конкурентоспроможним

5. Потреба у матеріальній винагороді

6. Потреба у похвалі

III. Мотиви досягнення успіху:

1. Потреба у матеріальній винагороді

2. Підвищення статусу (формального та неформального)

3. Прагнення зайняти чільну позицію в студентському колективі

4. Прагнення досягнути успіху щодо поставленої мети

5. Потреба в покращенні результатів різних видів туристичної діяльності

6. Бажання ризикувати заради досягнення поставленої мети

IV. Міжособистісні мотиви:

1. Потреба задовольняти соціальне замовлення суспільства, пов'язане з формуванням власної професійної культури

2. Потреба обґрунтовувати сучасну систему людських стосунків

3. Потреба у розв'язанні проблем туристичного спрямування

4. Потреба знаходити адекватні способи вирішення питань, які виникають у сфері туризму, міжособистісні взаємодії

5. Прагнення до встановлення контактів з людьми

V. Мотиви самоорганізації і саморозвитку

1. Прагнення реалізувати свій потенціал

2. Бажання підвищити свій соціальний статус

3. Прагнення бути конкурентоспроможним

4. Потреба у пристосуванні до соціального оточення

5. Потреба у включенні у соціальну спільноту

Б) Когнітивний критерій пов'язаний із знаннями, що сприяють формуванню професійної культури майбутнього менеджера туризму.

Оцініть якою мірою запропоновані групи знань допоможуть Вам формувати власну професійну культуру.

I. Соціально-гуманітарні та соціально-економічні знання.

1. Система знань про суспільство

2. Знання про професійну туристичну діяльність

3. Основи знань з філософії, психології та соціології

4. Знання про дотримання норм поведінки у процесі побудови стосунків у туристичній сфері

5. Основи знань з економіки

6. Система знань з соціології

II. Фахові знання:

1. Знання з основ педагогіки і психології

2. Знання з основ економіки та менеджменту (принципи, функції менеджменту)

3. Знання функцій, обов'язків та прав менеджера туризму

4. Знання історичних аспектів розвитку професійної культури

5. Знання основ культури і професійної культури

III. Спеціальні знання

1. Знання про роль культури в житті сучасної людини, її принципи, правила.

2. Система знань для успішного аналізу ситуацій, які стосуються прояву професійної культури

3. Знання про культуру в її видах, формах, типах

4. Знання про роль професійної культури у діяльності менеджера туризму

В) Операційно-діяльнісний критерій пов'язаний із уміннями, що сприяють формуванню професійної культури майбутніх менеджерів туризму.

Визначте, будь ласка, які вміння допоможуть майбутнім управлінцям у формуванні власної професійної культури?

Гностичні уміння

1. Оцінювати власні професійні дії

2. Аналізувати причини успіху і невдач у процесі професійної діяльності в сфері туризму

3. Об'єктивно оцінювати поведінку оточуючих і власну

4. Визначити власну готовність до професійної діяльності в туристичній сфері

5. Використовувати позитивні сторони та недоліки під час формування власної професійної культури

6. Добирати і опрацьовувати інформацію з досліджуваної теми

Проектувальні уміння

1. Розробляти концепцію формування власної професійної діяльності в сфері туризму

2. Визначати загальний обсяг матеріалу необхідний для оволодіння професійною культурою майбутніми менеджерами туризму

3. Розробляти етапи формування власної професійної культури

4. Передбачати труднощі, що можуть виникнути в процесі професійної туристичної діяльності менеджера

5. Визначати загальну мету оволодіння професійною культурою

6. Моделювати методи і засоби оволодіння професійною культурою майбутніми менеджерами туризму

Конструктивні вміння:

1. Застосовувати інноваційної технології у процесі професійної діяльності в сфері туризму

2. Розробляти концепцію формування власної професійної культури майбутнього менеджера туризму

3. Використовувати набуті знання з метою реалізації власного творчого потенціалу

4. Вміння використовувати інноваційні технології під час виконання професійних завдань

5. Інтегрувати знання з різних сфер та застосовувати їх відповідно до ситуації

6. Використовувати методи, форми, прийоми необхідні для ефективної професійної діяльності в туризмі

7. Розробляти алгоритм реалізації програми формування власної професійної культури майбутнього менеджера туризму

8. Працювати з фаховою літературою

Організаторські вміння

1. Мобілізувати внутрішні ресурси з метою досягнення згоди

2. Створювати умови для успішної реалізації професійної культури

3. Вміння організовувати власну діяльність

4. Ефективно використовувати рольову поведінку відповідно до умов з метою розв'язання професійних завдань

5. Організовувати дослідницько-пошукову діяльність

6. Стимулювання самостійності, відповідальності, активності

7. Приймати оптимальні рішення у конкретних ситуаціях

8. Ефективно взаємодіяти з оточуючими

9. Раціонально розподіляти доручення між колегами в процесі організації комунікації та періодично контролювати їх виконання

10. Ефективно планувати робочий час

Комунікативні вміння:

1. Грамотне висловлювання своєї думки, корегування своєї поведінки у процесі спілкування

2. Використання прийомів та засобів комунікації у процесі професійної туристичної діяльності

3. Чітке, коректне та зрозуміле висловлювання думки, формулювання завдань

4. Використання вербальних та невербальних засобів комунікації у процесі управлінського спілкування в туризмі

5. Емоційно та уважно слухати співрозмовника, поважати чужі переконання

6. Уважно, емоційно слухати співрозмовника, виявляти повагу до чужих переконань (соціальних, релігійних тощо)

7. Коректно та зрозуміло висловлювати думку, формулювати завдання як в усній, так і письмовій формі

8. Підтримувати розмову, вести діалог, співпрацювати в колективі

Дякую за увагу.

МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ “КОМУНІКАТИВНИХ І ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ” (КОС-2)

Уважно прочитайте питання, на кожне з них дайте відповідь “так” або “ні”.

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашого рішення?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи, заподіяне Вам зі сторони Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи є у Вас потяг до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час із книгами або за якимсь іншим заняттям, ніж із людьми?
8. Якщо виникли якісь перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Ви відмовляєтесь від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Чи подобається Вам придумувати та організовувати різноманітні заходи?
11. Чи важко Ви включаєтесь в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні свої справи, які треба було зробити сьогодні?
13. Чи швидко Ви встановлюєте контакти з незнайомими людьми?
14. Чи намагаєтесь Ви досягти, щоб Ваші друзі діяли у відповідності з Вашою думкою?
15. Чи складно Вам звикнути в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не виникає конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх доручень, обов’язків?
17. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитися та поговорити з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви при рішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди та не хотілося б Вам частіше бути на самоті?
20. Чи правда, що Ви погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас ситуації?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитись серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратованість, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви неподобства, незручність, якщо необхідно проявити ініціативу, щоб познайомитись з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?

25. Чи подобається Вам брати участь у колективному святкуванні святкових подій?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при рішенні питань, що стосуються інтересів Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко намагаєтесь довести правильність своїх думок?
29. Чи вважаєте Ви, що Вам не потрібно докладати особливих зусиль, щоб внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?
30. Чи брали Ви участь у суспільній роботі в школі (у вузі)?
31. Чи намагаєтесь Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю осіб?
32. Чи правда, що Ви не намагаєтесь відстоювати свою думку, якщо вона не була відразу прийнята Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе вільно, потрапивши в незнайому Вам компанію?
34. Чи з задоволенням Ви беретесь за організацію різних цікавих заходів для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить впевнено та спокійно, коли необхідно виступати перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи відчуваєте Ви незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не досить впевнено відчуваєте себе в оточенні великої кількості людей?

Анкета для самооцінки толерантності майбутніх менеджерів туризму

Відповідайте на наведені нижче питання. Варіанти відповідей: “так”, “ні”, “іноді буває”. Відзначте підходящу Вам відповідь у таблиці. Отримані бали складіть. Важливо одержати позитивну сумарну оцінку свого вміння бути толерантним у спілкуванні. Якщо у Вас вийшов негативний результат, варто задуматися про своє ставлення до колег та підлеглих. У кожному питанні є порада, рекомендація.

Таблиця Д.1

Анкета для самооцінки толерантності майбутніх менеджерів туризму

№	Питання	Так	Немає	Іноді буває
1	Чи завжди Ви пам'ятаєте про індивідуальність іншого?	+1	-1	0
2	Чи відрізняється стиль Ваших стосунків з «поганим» і «гарним» колегою?	-1	+1	0
3	Чи заважає Ви невстигаючим і несимпатичним Вам колегам брати активну участь у колективних справах?	-1	+1	0
4	Чи часто Ви скаржитесь на колег?	-1	+1	0
5	Чи дозволяєте Ви собі в присутності інших невітішні висловлення на адресу колег?	-1	+1	0
6	Чи дозволяєте Ви собі в присутності інших різкі висловлення на адресу їхніх колег?	-1	+1	0
7	Чи заохочуєте Ви відкрито лідерів, протиставляючи їх колективу?	-1	+1	0
8	Чи дозволяєте Ви собі різкі висловлення із приводу зовнішнього вигляду колег?	-1	+1	0
9	Чи вистачає у Вас терпіння роз'яснити колезі можливості негативних наслідків його вчинку або рішення?	+1	-1	0
10	Чи демонструєте Ви любов до окремих колег?	-1	+1	0

**Самооцінка рівня значущості та сформованості мотивів необхідних для
формування професійної культури**

№ п/п	Мотиви	І група			ІІ група			Різниця значень		
		РЗ	О	СО	РЗ	О	СО	РЗ-РЗ	О-О	СО-СО
1.	Потреба удосконалювати рівень власної професійної культури у межах ВНЗ	0,98	0,84	0,82	0,80	0,64	0,60	0,18	0,20	0,22
2.	Потреба удосконалювати рівень власної професійної культури у межах професійної діяльності	0,99	0,84	0,83	0,80	0,66	0,64	0,19	0,18	0,19
3.	Потреба у прагненні до високих результатів у професійній туристичній діяльності	0,98	0,82	0,82	0,77	0,64	0,64	0,21	0,18	0,18
4.	Потреба утвердитись серед колег, одногрупників, значущих суб'єктів комунікації	0,89	0,78	0,80	0,68	0,61	0,62	0,21	0,17	0,18
5.	Потреба впливати на оточуючих в процесі професійної підготовки	0,92	0,79	0,78	0,74	0,63	0,62	0,18	0,16	0,16
6.	Потреба в підвищенні власного статусу	0,90	0,82	0,82	0,74	0,65	0,65	0,16	0,17	0,17
7.	Потреба бути конкурентоспроможним	0,95	0,81	0,80	0,76	0,64	0,62	0,19	0,17	0,18
8.	Потреба у матеріальній винагороді	0,93	0,83	0,82	0,75	0,65	0,65	0,18	0,18	0,17
9.	Потреба у похвалі	0,95	0,82	0,82	0,78	0,63	0,63	0,17	0,19	0,19
10.	Підвищення статусу (формально та неформально)	0,94	0,78	0,79	0,78	0,61	0,63	0,16	0,17	0,16
11.	Прагнення зайняти чільну позицію в студентському колективі	0,92	0,80	0,81	0,75	0,62	0,63	0,17	0,18	0,18
12.	Прагнення досягнути успіху щодо поставленої мети	0,96	0,86	0,87	0,79	0,67	0,70	0,17	0,19	0,17
13.	Потреба в покращенні заради досягнення поставленої мети	0,97	0,82	0,83	0,80	0,64	0,64	0,17	0,18	0,19
14.	Потреба задовольняти соціальне замовлення суспільства, пов'язане з формуванням власної професійної культури	0,88	0,77	0,81	0,71	0,59	0,64	0,17	0,18	0,17

15.	Потреба обґрунтовувати сучасну систему людських стосунків	0,86	0,78	0,80	0,68	0,61	0,61	0,18	0,17	0,19
16.	Потреба у розв'язанні проблем туристичного спрямування	0,90	0,81	0,82	0,71	0,63	0,64	0,19	0,18	0,18
17.	Потреба знаходити адекватні способи вирішення питань, які виникають у туристичній сфері, міжособистісні взаємодії	0,91	0,79	0,80	0,75	0,62	0,63	0,16	0,17	0,17
18.	Прагнення до встановлення контактів з людьми	0,89	0,79	0,81	0,72	0,61	0,63	0,17	0,18	0,18
19.	Прагнення реалізувати свій потенціал	0,86	0,67	0,69	0,70	0,50	0,52	0,16	0,17	0,17
20.	Бажання підвищити свій соціальний статус	0,84	0,65	0,65	0,67	0,48	0,49	0,17	0,17	0,16
21.	Потреба у пристосуванні до соціального оточення	0,83	0,66	0,68	0,65	0,49	0,51	0,18	0,17	0,17
22.	Прагнення бути конкурентоспроможними	0,85	0,69	0,70	0,64	0,52	0,51	0,21	0,17	0,19
23.	Потреба у включенні у соціальну спільноту	0,82	0,71	0,73	0,63	0,54	0,55	0,19	0,17	0,18
Підсумковий показник		0,92	0,79	0,79	0,74	0,61	0,61	0,18	0,18	0,18

$$t_{\text{теор.}} < t_{\text{прак.}}, 1,984 < 2,048$$



обоча навчальна програма

факультативного курсу

«Професійна культура майбутнього менеджера туризму»

Галузь знань:

0306 «Менеджмент і адміністрування»

Напрямок підготовки, спеціальність:

6.030601 «Менеджмент»

Освітньо-кваліфікаційний рівень:

бакалавр

Укладач: Казьмерчук А. В.

Рецензенти: д.п.н. проф. Вітвицька С.С.

Вступ	4
1. Пояснювальна записка	4
1.1. Мета викладання факультативного курсу.....	4
1.2. Завдання вивчення факультативного курсу	4
1.3. Місце факультативного курсу в системі професійної підготовки фахівця.....	5
1.4. Інтегровані вимоги до знань і умінь з факультативного курсу	5
1.5. Міждисциплінарні зв'язки факультативного курсу	7
2. Зміст факультативного курсу	
2.1. Тематичний план факультативного курсу.....	8
2.2. Проектування дидактичного процесу з видів навчальних занять	10
2.2.1. Лекційні заняття, їх тематика і обсяг	10
2.2.2. Практичні заняття, їх тематика і обсяг	12
2.2.3. Самостійна робота студента і контрольні заходи	22
2.2.4. Орієнтовна тематика наукових міні-конференцій, диспутів	25
2.2.5. Перелік питань для самопідготовки.....	26
3. Навчально-методичні матеріали з факультативного курсу	28
3.1. Основна та додаткова література, джерела інтернет.....	28

Опис факультативного курсу
(за вимогами кредитно-модульної систем організації навчального процесу та вимогами ECTS)

Форма навчання	Курс	Семестр	Загальне навантаження		Кількість годин						Курсовий (дипломний) проект	Курсова (дипломна) робота	Вид семестрового контролю
					Аудиторні заняття				Тренінгова робота	Самостійна робота,			Захист проекту
			Європейські	Години	Всього	Лекції	Лабораторні	Практичні заняття					
Денна	4	7	1,5	45	26	12		12	10	9			2

Курс __4 семестр_7

**1. Мета і завдання та компетенції,
які необхідно розвивати в результаті вивчення факультативного курсу**

Вступ.

Факультативний курс “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” призначений для студентів напряму підготовки “Менеджмент”. Даний курс має важливе значення для практичної підготовки студентів.

1.1. Мета викладання факультативного курсу – сформувати поняття щодо культури загалом, та професійної культури майбутніх менеджерів туризму зокрема; дати різнобічні знання основ організації та проведення туристичної діяльності та навички застосування професійної культури майбутніх менеджерів туризму щодо взаємодії з клієнтами у ситуаціях професійної взаємодії

1.2. Завдання вивчення факультативного курсу

- познайомити майбутніх менеджерів туризму з основними поняттями даного курсу;
- розвивати організаційні здібності, знання, уміння, навички майбутніх фахівців;
- оволодівати майбутніми менеджерами туризму знаннями, вміннями щодо організації праці менеджера туризму;
- розвивати презентаційні вміння майбутніх менеджерів туризму;
- формувати інформаційну та управлінську компетентності у процесі створення навчальних презентацій;
- сформувати управлінські уміння та навички, необхідні в роботі майбутніх менеджерів туризму при взаємодії з клієнтом;
- дати майбутнім менеджерам туризму можливість освоїти основні управлінські цінності та технології в сфері туризму;

- розкрити творчі індивідуальні можливості майбутніх менеджерів туризму.

1.3. Місце факультативного курсу в системі професійної підготовки фахівця

Даний факультативний курс є важливим для майбутнього менеджера, працівника сфери туризму.

1.4. Інтегровані вимоги до знань і умінь з факультативного курсу

У результаті вивчення факультативного курсу студент повинен:

Знати:

- основні підходи дослідження проблеми формування професійної культури;
- етапи, кризи професійного становлення майбутнього менеджера туризму;
- структуру туристичного підприємства;
- основні принципи, функції та завдання туристичного підприємства;
- вимоги до надання туристичних послуг в сфері туризму;
- поняття „професійна культура”, її роль у формуванні фахівця сфери туризму;
- особливості спілкування з клієнтами туристичної фірми;
- принципи та закономірності діяльності туристичного підприємства в різні сезони;
- традиційні та інноваційні методи та засоби туристичної діяльності;
- особливості проведення SWOT-аналізу, квесту, флеш-мобу.
- основні етапи роботи у програмі Power Point. Структуру презентації. Упорядкування слайдів;
- основні етапи роботи з системами бронювання «Galileo», «Amadeus», підбір турів, авіаквитків та ін.
- принципи розробки анімаційних заходів для туристів;

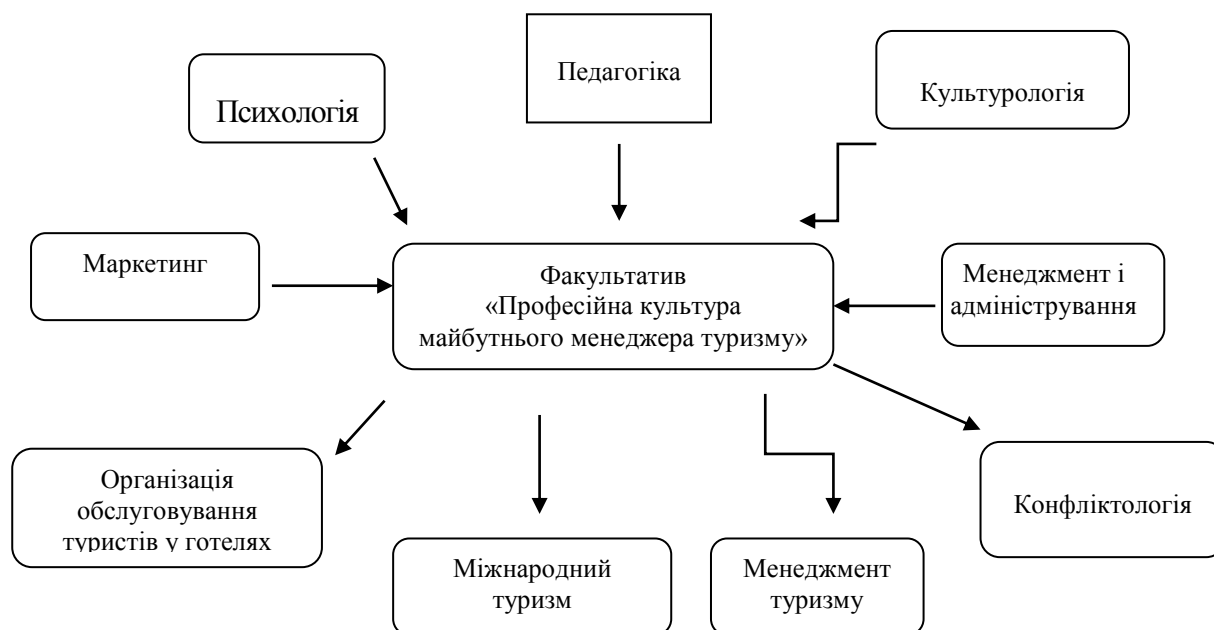
Вміти:

- визначати особливості формування професійної культури в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу;
- визначити та аналізувати провідні ідеї відомих вчених України та світу, щодо ефективної діяльності туристичного підприємства;
- здійснювати аналіз діяльності топ-менеджерів туристичної сфери;
- аналізувати особливості розробки туристичного продукту;
- знаходити контакт з клієнтами;
- формувати загальний перелік стратегій підприємства з урахуванням їхніх особливостей;
- розробляти туристичний маршрут;
- застосовувати інноваційні форми і методи під час розробки туристичного продукту;

- створювати навчальні презентації засобами Power Point та Movie Maker;
- вміти працювати з системами бронювання «Galileo», «Amadeus»;
- аналізувати туристичні можливості країн світу;
- здійснювати педагогічне проектування («Моя турфірма»).

1.5. Міждисциплінарні зв'язки факультативного курсу

Програма факультативного курсу *„Професійна культура майбутнього менеджера туризму”* носить інтегративний характер і спирається на знання, уміння й навички, які отримали майбутні менеджери туризму у процесі вивчення дисциплін: „Психологія”, „Педагогіка”, „Інформаційні системи та технології”, „Менеджмент і адміністрування”, „Маркетинг”, „Культурологія”, „Етика і естетика”, „Організація підприємницької діяльності”, „Організація обслуговування туристів у готелях”, „Комунікативний менеджмент”.



Методи, форми та зміст роботи факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму” спрямовані на формування творчої активної особистості майбутнього менеджера туризму, який володіє не лише системою знань, умінь, навичок у туристичній сфері діяльності, а є суб’єктом позааудиторної діяльності у вищому навчальному закладі, яка за своїм змістом становить адаптований соціальний досвід, пережиті та реалізовані на особистому досвіді студента-менеджера різноманітні аспекти людського життя: наука, мистецтво, література, поезія, техніка, взаємодія між людьми, мораль та ін.

В межах факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера

туризму” передбачено наступні форми занять: лекційні, практичні, тренінгові.

На лекційних заняттях здійснюється теоретичний аналіз базових понять дослідження, визначення їх ролі у формуванні кваліфікованого працівника сфери туризму. На цих заняттях здійснюється аналіз мотиваційної, ціннісної сфер майбутнього менеджера туризму. Аналізуються основні знання, вміння та навички майбутнього спеціаліста під час професійної підготовки в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу: особливості просування туристичного продукту (аналіз, планування, розробка, презентація), спілкування з клієнтами та ін.

На практичних заняттях вдосконалюються вміння використовувати знання щодо професійної культури під час професійної підготовки; аналізувати мотиви, цінності, здібності майбутнього спеціаліста, діяльність провідних менеджерів сфери туризму, особливості розробки та просування туристичного продукту, спілкування з клієнтами; працювати з системами “Galileo” “Amadeus”; створювати навчальні презентації для захисту розробленого туру та для вивчення навчального матеріалу.

Тренінгові заняття є однією важливою формою розвитку психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності, готовності до професійної самореалізації, які проводився зі студентами під час виховних годин.

Тренінг – це комплексний засіб, який включає елементи рефлексивної практики, особливості професійної культури, професійної свідомості та професійної активності. Характерною особливістю якого була його індивідуальна спрямованість: керівник тренінгу враховував та визначав для кожного студента оптимальний напрям розвитку професійних здібностей. Система тренінгових занять розроблена окремо та подається у вигляді методичних рекомендацій до проведення тренінгу.

2. ЗМІСТ ФАКУЛЬТАТИВНОГО КУРСУ

2.1. Тематичний план факультативного курсу

№ пп	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)				
		Усього	Лекції	Практ.	Тренінгов а робота	СРС
7 семестр						
Модуль № 1 “Професійна культура спеціаліста”						
1.1	Професійна культура: базові поняття.	8	2	2	2	2
1.2	Роль професійної культури у формуванні висококваліфікованого спеціаліста туристичного бізнесу	6	2	2	2	
1.3.	Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності	8	2	2	2	2
	Всього за модулем № 1.	22	6	6	6	4
Модуль 2 “Особливості прояву професійної культури під час професійної підготовки”						
2.1	Вакансія: менеджер з туризму	6	2	2	2	
2.2	Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми					
2.3	Технології успішних продажів туристичного продукту	8	2	2	2	2
2.4	Робота зі скаргами. Основні етапи роботи з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”.	7	2	2		3
2.5	Продаж турів. Основні етапи роботи у програмі Power Point.					
2.6	Презентація туру	2		2		
	Усього за модулем	23	6	8	4	5
Всього		45	12	14	10	9

2.2. Проектування дидактичного процесу з видів навчальних занять

2.2.1. Лекційні заняття, їх тематика, обсяг і забезпечення

№ пп	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)		Методичне забезпечення
		Лекції	СРС	
1	2	3	4	5
Модуль № 1 “Професійна культура спеціаліста”				
1.1	Професійна культура: базові поняття. Професійна культура та її роль у суспільстві. Професійна культура як характеристика якості міжособистісних відносин. Поняття «культура». Професійна культура як вид	2	2	[1; 6; 15]

	загальної культури. Погляди на поняття «професійна культура» вітчизняних та зарубіжних вчених. Зміст та структура професійної культури.			
1.2.	Роль професійної культури у формуванні висококваліфікованого спеціаліста туристичного бізнесу Професійна культура як якісна характеристика розвитку особистості. Культура – показник якості діяльності у сфері туристичного бізнесу. Функції професійної культури: гносеологічна, нормативно-ціннісна, інтеграційна, аксіологічна, адаптаційна та ін..	2		[10; 13; 19; 39]
1.3.	Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності Особистість як суб'єкт професійних інтересів. Професійна свідомість як елемент професійної культури. Професійні знання як основа формування професійної культури. Особливості національного характеру українців (базові цінності) Цінності особистості як фундамент професійної культури. Розвиток мотивації майбутнього менеджера туризму до професійної діяльності: інтеграція різних видів діяльності: навчально-мовленнєвої, комунікативної, туристичної.	2	2	[21; 30; 34; 41]
Разом за модулем №1		6	4	
Модуль 2 “Особливості прояву професійної культури під час професійної підготовки”				
2.1	Вакансія: менеджер з туризму Професіограма. Психограма. Міжкультурні контакти з туристичними агенціями. Маркетинг туристичного ринку. Співпраця з авіакомпаніями, зі страховими компаніями. Стресостійкість. Самоорганізованість.	2		[12; 25; 31; 41; 47]
2.2.	Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми Вивчення існуючого стану туристичного підприємства як у зовнішньому середовищі, так і у внутрішньому. Визначення місії та цілей майбутньої діяльності туристичної організації. Вироблення конкретних стратегічних, тактичних та оперативних планів дій, направлених на досягнення визначених цілей та місії.			[29; 35]
2.3.	Технології успішних продажів туристичного продукту Види і різновиди туристичних послуг. Особливості надання основних туристичних послуг. Додаткові туристичні послуги. Супутні туристичні послуги. Методи продажу: інклюзив-тур. Пекідж-тур. Тактика залучення клієнтів. Встановлення довірливих відносин з клієнтами. Формулювання правил роботи, аргументів, прийомів переконання.	2	2	[31; 41; 47]

	Розробка сценарію зустрічі з клієнтами. Обробка анкет, вхідних дзвінків.			
2.4.	Робота зі скаргами. Основні етапи роботи з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”. Теоретичні аспекти сутності бронювання. Комп’ютерні системи резервування CRS (Computer Reservation System). Система Amadeus. Система Galileo та н..	2	3	
2.5	Продаж турів. Основні етапи роботи у програмі Power Point. Основні етапи роботи у програмі Power Point. Основні етапи роботи у програмі Movie Maker. Тези та їх оформлення у структурі презентації. Добірка аудіо, відео та фотоматеріалів для створення навчальної презентації туристичного продукту. Створення навчальної презентації засобами Power Point та Movie Maker розробленого туру.			[42; 44; 46]
2.6	Презентація туру	-	-	[42; 44; 46]
Разом за модулем №2		6	5	
Усього за навчальною дисципліною		12	9	

2.2.2. Практичні заняття, їх тематика і обсяг

№ пп	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)		Методичне забезпечення
		Практичні заняття	Тренінгові заняття	
1	2	3	4	5
Модуль № 1 “Професійна культура спеціаліста”				
1.1	Професійна культура: базові поняття.	2	2	[1; 6; 15]
1.2.	Роль професійної культури у формуванні висококваліфікованого спеціаліста туристичного бізнесу	2	2	[10; 13; 19; 39]
1.3	Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності	2	2	[21; 30; 34; 41]
Усього за модулем № 1		6	6	
Модуль 2. “Особливості прояву професійної культури під час професійної підготовки”				
2.1	Вакансія: менеджер з туризму	2	2	[12; 25; 31; 41; 47]
2.2.	Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми			
2.3.	Технології успішних продажів туристичного продукту	2	2	[29; 31; 41; 47]
2.4	Робота зі скаргами. Основні етапи роботи з системами бронювання	2		[42; 44; 46]

	“Galileo”, “Amadeus”.			
2.5	Продаж турів. Основні етапи роботи у програмі Power Point.			
2.6	Презентація туру	2		
Разом за модулем №2		8	4	
Усього за навчальною дисципліною		14	10	

Модуль № 1 «Професійна культура спеціаліста»

Практичне заняття на тему:

Професійна культура: базові поняття.

Питання для обговорення:

Поняття “культура”.

Професійна культура як вид загальної культури.

Професійна культура та її роль у суспільстві.

Професійна культура як характеристика якості міжособистісних відносин.

Погляди на поняття «професійна культура» вітчизняних та зарубіжних вчених.

Зміст та структура професійної культури.

Міні-конференція на тему: “Менеджер туризму: професійні якості”

Основні поняття теми: культура, базова культура, професійна культура, відносини, контент-аналіз, структура професійної культури., професійна культура менеджера, менеджер туризму, професійна культура менеджера туризму.

Мета: ознайомити з термінологічною системою проблеми формування професійної культури; теоретичними засадами формування та розвитку професійної культури спеціаліста; історією розвитку професійної культури, її місце в системі базової культури; основними структурними компонентами професійної культури майбутнього менеджера туризму.

Обрані методи: індивідуальні повідомлення, бесіда, проектна діяльність, моделювання, творчо-пошукові методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання.

Практичне заняття на тему:

Роль професійної культури у формуванні викокваліфікованого спеціаліста туристичного бізнесу

Питання для обговорення:

Професійна культура як якісна характеристика розвитку особистості.

Культура – показник якості діяльності у сфері туристичного бізнесу.

Функції професійної культури: гносеологічна, нормативно-ціннісна, інтеграційна,

аксіологічна, адаптаційна та ін.

Розв'язок дилем.

Презентація есе на тему: “Ділова комунікація”, “Професійна культура менеджера туризму, її роль у формуванні професійних якостей”.

Основні поняття теми: особистість, розвиток, діяльність, туристичний бізнес, функції культури.

Мета: проаналізувати особливості розвитку особистості та вплив загальної та професійної культури на неї; діяльності менеджера туризму та роль професійної культури у формуванні кваліфікованого фахівця; розкрити основні функції професійної культури.

Обрані методи: узагальнення, моделювання, інтерактивні методи, пошуково-дослідницькі методи.

Обладнання: наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

Практичне заняття на тему:

Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності

Питання для обговорення:

Особистість як суб'єкт професійних інтересів.

Професійна свідомість як елемент професійної культури.

Професійні знання як основа формування професійної культури.

Особливості національного характеру українців (базові цінності).

Цінності особистості як фундамент професійної культури.

Розвиток мотивації майбутнього менеджера туризму до професійної діяльності: інтеграція різних видів діяльності: навчально-мовленнєвої, комунікативної, туристичної.

Ділові ігри.

Підготовка до участі у заходах “День туризму”, “День менеджменту”, “Тиждень професіонала”.

Основні поняття теми: професійні інтереси, знання, уміння, навички, професійна свідомість, цінності, мотив, мотивація, діяльність, види діяльності, національний характер, особливості національного характеру українців та інших національностей.

Обрані методи: лекція, індуктивні методи, функціонально-структурні методи, індивідуальні повідомлення, бесіда, проектна діяльність, моделювання, дослідницькі, системно-структурні методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання.

Модуль 2 “Особливості прояву професійної культури під час професійної

підготовки”

Практичне заняття на тему:

Вакансія: менеджер з туризму

Питання для обговорення:

Професіограма менеджера туризму.

Психограма фахівця сфери туризму.

Посадова інструкція менеджера туризму.

Зустріч з представником туристичної фірми.

Основні поняття теми: професіограма, психограма, посадова інструкція, посадова інструкція менеджера туризму, законодавство України про туризм, транспортний засіб, пам'ятки культури, природи, історії, валютний, митний контроль, страхування, реклама, маркетинг, кошторис туру, ділові переговори, бронювання.

Обрані методи: систематизація, моделювання, метод порівняльного аналізу, системно-структурні методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

Практичне заняття на тему:

Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми

Питання для обговорення:

Вивчення існуючого стану туристичного підприємства як у зовнішньому середовищі, так і у внутрішньому.

Визначення місії та цілей майбутньої діяльності туристичної організації.

Ситуаційний аналіз SWOT- АНАЛІЗ

Вироблення конкретних стратегічних, тактичних та оперативних планів дій, направлених на досягнення визначених цілей та місії.

Нормативно-правові вимоги (організаційно-правова форма, державна реєстрація турагента, ліцензування діяльності).

Метод “Товар-ринок” – вибір стратегічної альтернативи

Модель Портера

Стратегії ціноутворення туристичних послуг (орієнтація на попит, конкурентів).

Планування ключових фінансових показників (ліквідності, активності, прибутковості, комплексні показники).

Бізнес-план туристичного підприємства:

- відомості про організацію;

- ринок збуту;
- маркетинговий план;
- оперативний план;
- план трудових ресурсів;
- фінансовий план.

Завдання економічного та емоційно-оцінного типу: ділові переговори, промови, виступи, телефонні розмови, ділова переписка, аналіз діяльності підприємства за стилем керівництва, стратегічне планування власного туристичного продукту.

Основні поняття теми: зовнішнє, внутрішнє середовища діяльності фірми, ціль, місія, метод, планування, стратегія, аналіз, маркетингова стратегія, стратегічна альтернатива, конкурентоспроможність туристичного продукту, життєвий цикл товару, ціноутворення в туризмі, нормативно-правові вимоги, ліквідність, активність, прибутковість, бізнес-план.

Обрані методи: узагальнення, моделювання, інтерактивні методи, пошуково-дослідницькі методи.

Обладнання: наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

Практичне заняття на тему:

Технології успішних продажів туристичного продукту

Питання для обговорення:

Види і різновиди туристичних послуг.

Особливості надання основних туристичних послуг:

- розміщення туристів;
- харчування;
- транспортні послуги;
- екскурсійні послуги.

Додаткові туристичні послуги:

- фізкультурно-оздоровчі послуги;
- медичні послуги;
- ігрові та культурні заходи;
- додаткові екскурсії.

Супутні туристичні послуги.

Методи продажу: інклюзив-тур. Аналіз інклюзив-турів провідних туроператорів країни.

Пекідж-тур – комплексний тур для групових та індивідуальних поїздок.

Розв'язування ситуативних задач пов'язаних з наданням туристичних послуг.

Тактика залучення клієнтів.

Встановлення довірливих відносин з клієнтами.

Формулювання правил роботи, аргументів, прийомів переконання.

Розробка сценарію зустрічі з клієнтами.

Обробка анкет, вхідних дзвінків.

Ділові ігри: “Вимогливий клієнт”, “Я хочу поїхати....” та інші.

Основні поняття теми: послуга, туристична послуга, туристи, інклюзив-тур, пекідж-тур, транспортні, екскурсійні, медичні послуги.

Обрані методи: систематизація, моделювання, метод порівняльного аналізу, системно-структурні методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

Практичне заняття на тему:

Робота зі скаргами. Основні етапи роботи з системами бронювання “Galileo”, “Amadeus”

Питання для обговорення:

Сутність автоматизованих систем бронювання.

Комп’ютерні системи бронювання в туризмі:

- система резервування CRS (Computer Reservation System);
- система Amadeus;
- система Galileo;
- система бронювання Sabre;
- комп’ютерна система бронювання Worldspan;
- закордонні системи бронювання: Trust. SRS. Utell. Start. BeGlobal та ін.

Робота в комп’ютерних класах з підключенням до мережі Інтернет, розв’язування завдань пов’язаних з системами бронювання.

Основні поняття теми: бронь, бронювання в туризмі, комп’ютерні системи бронювання, резервування.

Обрані методи: індивідуальні повідомлення, бесіда, проектна діяльність, моделювання, системно-структурні методи.

Обладнання: наочно-ілюстративний матеріал, комп’ютери, навчальні презентації, навчальні відео та фотоматеріали, технічні засоби навчання, доступ до інтернет-мережі.

Практичне заняття на тему:

Продаж турів. Основні етапи роботи у програмі Power Point.

Питання для обговорення:

Основні етапи роботи у програмі Power Point.

Основні етапи роботи у програмі Movie Maker.

Тези та їх оформлення у структурі презентації.

Добірка аудіо, відео та фотоматеріалів для створення навчальної презентації.

Створення навчальної презентації засобами Power Point та Movie Maker, нового туристичного маршруту за алгоритмом:

1. Вивчення рекреаційних можливостей регіону: аналіз історії розвитку регіону; дослідження природно-рекреаційного потенціалу місцевості (пам'ятки природи: заповідники, урочища та ін., пам'ятки культури: церкви, музеї, пам'ятники та ін.); вивчення основних напрямків регіонального розвитку туризму.

2. Аналіз інфраструктури регіону: вивчення транспортних мереж регіону (автовокзали, залізничні вокзали, аеропорт та ін.); дослідження сфери послуг ресторанів, готелів, розважальних та оздоровчих закладів.

3. Вивчення пропозицій туристичного ринку: туристичні каталоги, буклети, прайси, основні туристичні продукти.

4. Проектування нового туристичного маршруту, його доцільність: маркетингове оцінювання середовища на ринку туристичних послуг, аналіз попиту на потенційний маршрут (анкетування потенційних покупців).

5. Розробка туристичного маршруту:

- визначення мети та змісту маршруту (сезонність, тривалість, потенційні клієнти маршруту);

- розробка траси маршруту та вибір варіанту його побудови;

- пошук партнерів, закладів харчування та розміщення, перевізників, страхову компанію;

- виділення додаткових послуг на маршруті;

- комплект пакету пропозицій за маршрутом (карти, каталоги, програми, графіки).

6. Складання документації (технологічної карти, програми перебування на маршруті).

7. Розробка кошторису маршруту.

8. Реклама розробленого маршруту (інформаційний лист, буклети, проспекти та ін.).

9. Реалізація туристичної пропозиції (обслуговування туристів на маршруті, внесення коректив, удосконалення недоліків).

Мета заняття: ознайомити з функціями наочності, розвивати презентаційні вміння майбутніх менеджерів туризму, формувати інформаційну компетентність студентів-менеджерів; ознайомити з основними можливостями роботи з Microsoft Power Point та Microsoft Movie Maker; ознайомити з прикладами навчальних презентацій, створених засобами Power Point та Movie Maker, виховувати естетичний смак та почуття цілісності при роботі над обраною тематикою навчальної презентації.

Основні поняття теми: наочність, Power Point, презентація, текст слайду, структура слайдів, шаблон оформлення, Movie Maker, відеофрагмент, фотоматеріал, аудіозапис, орфографія, теза, стиль презентації.

Обрані методи: систематизація, моделювання, метод порівняльного аналізу, системно-структурні методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

2.2.3. Самостійна робота студента і контрольні заходи

Скорочення: ПК – поточний контроль, ЕК – експрес-контроль, ОТА – оцінка тренінгової активності, ПМ-презентація матеріалу

№	Зміст самостійної роботи студента	Обсяг СРС (годин)	Форма контролю
1	2	3	4
	Опрацювання матеріалу лекції №1.1	2	ПК
	Опрацювання матеріалу лекції №1.2		ПК
	Підготовка до практичного заняття №1.1		ОТА, ПК
	Опрацювання матеріалу лекції №1.3	2	ПК
	Підготовка до практичного заняття №1.2		ПМ ОТА
	Підготовка до практичного заняття №1.3		ЕК, ОТА,
	Опрацювання матеріалу лекції №2.1		ПК
	Опрацювання матеріалу лекції №2.2.		ПК
	Підготовка до практичного заняття №2.1		ЕК, ОТА
	Опрацювання матеріалу лекції №2.3	2	ПК
	Підготовка до практичного заняття №2.2		ОТА,
	Підготовка до практичного заняття №2.3		ЕК, ОТА,
	Опрацювання матеріалу лекції №2.4		ПК
	Опрацювання матеріалу лекції №2.5		ПК
	Підготовка до практичного заняття №2.4		ПМ
	Підготовка до практичного заняття	3	ПМ

	№2.5		
	Усього за навчальною дисципліною	9	

Питання на самостійне опрацювання теми:

Професійна культура: базові поняття

1. Співвідношення понять «культура», «професійна культура», «культура спілкування».
2. Менеджер та лідер – відмінності у поняттях.
3. Історія професії менеджера туризму.
4. Підготовка до виступу на міні-конференції на тему: «Менеджер туризму: професійні якості».
5. Робота над 1-3 пунктом алгоритму створення туристичного маршруту.

Питання на самостійне опрацювання теми:

Менеджер туризму: професійні мотиви, цінності, здібності

1. Критерії, вимоги до сучасного менеджера.
2. Менеджер туризму за типом темпераменту
3. Основні професійні якості менеджера туризму
4. Мотиви професійного зростання майбутніх менеджерів туризму засобами інформаційних технологій
5. Ціннісні орієнтири особистості у вимірах професійної культури.
6. Підготовка до участі у заходах «День туризму», «День менеджменту», «Тиждень професіонала».
7. Скласти заяву на прийняття на роботу, резюме.
8. Конфлікт в колективі співробітників, правила виходу з нього.
9. Робота над 4-5 пунктом алгоритму створення туристичного маршруту

Питання на самостійне опрацювання теми:

Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку туристичної фірми.

Технології успішних продажів туристичного продукту

Класифікація туристичних послуг.

1. Нормативно-правова база щодо надання туристичних послуг.
2. Порядок отримання дозволу та ліцензії щодо надання туристичних послуг.
3. Клієнт завжди правий.
4. Виконання 6-7 пунктів алгоритму створення розробки нового туристичного маршруту

Питання на самостійне опрацювання теми:

Продаж турів. Основні етапи роботи у програмі Power Point.

1. Робота в програмі Power Point. Структура презентації. Упорядкування слайдів.
2. Робота в програмі Movie Maker. Добірка аудіо, відео та фотоматеріалів. Процес створення відеофільму.
3. Призначення та сфери використання програми Power Point.
4. Призначення та сфери використання програми Movie Maker.
5. Роль засобів наочності у сфері туризму.
6. Професійні вміння менеджера туризму.
7. Аналіз презентаційних матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми, сучасний стан розвитку індустрії туризму в Україні та за кордоном» за варіантами.
8. Продемонструвати етапи роботи менеджера туризму в комп'ютерних системах бронювання. Презентувати даний етап роботи.
9. Створити презентацію нового туристичного маршруту за зазначеним алгоритмом (враховуючи всі пункти), використовуючи можливості комп'ютерних презентаційних програм.

2.2.4. Орієнтовна тематика міні-конференцій, дискусій, диспутів.

1. Моя професія – менеджер туризму.
2. Ділові переговори, промови, телефонна розмова на одну із тем: “Митниця”, “Рекламний ролик”, “Комфортна відстань”, “Я керівник”, “Оживлення професійних понять: менеджер, переговори, комунікація”.
3. Ділові ігри: “Економічна структура фірми”, “Співбесіда з потенційним менеджером туризму”, “Презентація нового співробітника колегам”, “Я пропоную тур”, “Перебірливий клієнт”, “Жартівлива сфера ділових стосунків на фірмі”, “Нарада на фірмі”, “Конфлікт в колективі”.
4. Розв’язування ситуативних завдань відповідно до теми, яка вивчається.
5. Есе на тему: “Ділова комунікація. Професійні якості менеджера”.
6. Розв’язок дилем. Наприклад: Хороший співробітник має гарні рекомендації щодо професійних якостей, про те часто запізнюється на роботу. Під час розподілу премій стало питання дисципліни. Від колеги який покривав співробітника залежить отримання їм премії. Як має вчинити колега, якщо він чесна та справедлива людина?
7. Участь у заходах присвячених “Дню туризму”.
8. Відвідування туристичних фірм. Зустріч з керівниками туристичного підприємства.

.5. Перелік питань для самопідготовки

1. Культура: поняття та сутність.

2. Професійна культура як вид загальної культури.
3. Професійна культура та її роль у формуванні менеджера.
4. Професійна культура як характеристика якості міжособистісних відносин.
5. Погляди на поняття «професійна культура» вітчизняних та зарубіжних вчених.
6. Зміст та структура професійної культури.
7. Професійна культура як якісна характеристика розвитку особистості.
8. Культура – показник якості діяльності у сфері туристичного бізнесу.
9. Функції професійної культури: гносеологічна, нормативно-ціннісна, інтеграційна, аксіологічна, адаптаційна та ін.
10. Особистість як суб'єкт професійних інтересів.
11. Професійна свідомість як елемент професійної культури.
12. Професійні знання як основа формування професійної культури.
13. Особливості національного характеру українців (базові цінності)
14. Цінності особистості як фундамент професійної культури.
15. Розвиток мотивації майбутнього менеджера туризму до професійної діяльності.
16. Мотивація досягнення успіху та уникнення невдач.
17. Основні групи умінь майбутнього менеджера туризму: комунікативні, організаторські, проектувальні, конструктивні.
18. Інтеграція різних видів діяльності: навчально-мовленнєвої, комунікативної, туристичної.
19. Професіограма та психограма менеджера туризму.
20. Міжкультурні контакти з туристичними агенціями.
21. Маркетинг туристичного ринку.
22. Співпраця з авіакомпаніями, зі страховими компаніями.
23. Стресостійкість, самоорганізованість, саморозвиток менеджера туризму
24. Аналіз діяльності туристичного підприємства.
25. Місії та цілі туристичної організації.
26. Вироблення конкретних стратегічних, тактичних та оперативних планів дій, направлених на досягнення визначених цілей та місії.
27. Особливості надання туристичних послуг.
28. Види і різновиди туристичних послуг.
29. Методи продажу туристичної послуги: інклюзив-тур, пекідж-тур.
30. Основні етапи роботи з комп'ютерними системами бронювання.
31. Комп'ютерні системи резервування CRS (Computer Reservation System).
32. Система Amadeus. Система Galileo та ін.

33. Основні етапи роботи у програмі Power Point.

3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ДИСЦИПЛІНИ

3.1. Основна та додаткова література

1. Абросимова З. Ф. Педагогическая культура учителя: учеб. пособ. / Абросимова З. Ф. – Курган: [б. и.], 1999. – 67 с.
2. Антонова О. Є. Базові знання з педагогіки: становлення, розвиток, технологія формування : [монографія] / О. Є. Антонова. – Житомир : ЖДПУ, 2003. – 208 с.
3. Антонова О. Є. Теоретичні і методичні засади навчання педагогічно обдарованих студентів : [монографія] / О. Є. Антонова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – 472 с.
4. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе и его закономерные основы и методы. Учеб.-метод. пособие / С. И. Архангельский. – М.: Высшая школа, 1980. – 368 с.
5. Афанасьев І. Діловий етикет. Етика ділового спілкування / авт.-уклад. І. Афанасьев – К. : Альтерпрес, 2003. – 368 с.
6. Бабич Н. Д. Основи культури мовлення / Н. Д. Бабич. – Л. : Світ, 1990. – 232 с.
7. Базовий навчальний план загальноосвітніх навчальних закладів (основна і старша школа) // Інформ. зб. МОН України. – 2004. – № 1–2. – С. 5–60.
8. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г. О. Балл // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти : наук.-метод. зб. / [ред. кол. : І. А. Зязюн та ін.] – К.: Вища школа, 1994. – С. 98–100.
9. Банько Н. А. Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджеров: [монография] / Н. А. Банько. – Волгоград: ВолгГТУ, 2004. – 75 с.
10. Барабанщиков А. В. Педагогическая культура преподавателя высшей военной школы : [учеб. пособ.] / А. В. Барабанщиков, С. С. Муцинов. – М. : ВПА, 1985. – 173 с.
11. Безносков С. П. О различиях между традиционными и инновационными обучающими технологиями / С. П. Безносков // Проблемы формирования специалиста в системе высшего гуманитарного образования. – СПб., 1996. – С. 81–82.
12. Бирюков Е.С. Развитие туризма в СССР и его влияние на экономику (на примере исторического города-музея Суздаля): Автореф. дис... канд. экон. наук. – М., 1975. – 25 с.
13. Білик Л. Формування соціолого-психологічної культури студенської молоді у вищому навчальному закладі / Л. Білик // Вища освіта України. – 1998. – № 3. – С. 105 – 109.
14. Бодалев А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М. : Междунар. пед. акад., 1995. – 328 с.
15. Буюева Л.П. Человек, культура и образование в кризисном социуме // Философия образования. – М., 1996. – С.76 – 90.
16. Валиахметова Л.З. Особенности формирования центров для внеучебной деятельности студенчества – Режим доступу:

http://archvuz.ru/magazine/Numbers/2004_02/template_article?ar=K01-20/k06. – Заголовок з екрану.

17. Вишнякова С. М. Профессиональное образование : Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С. М. Вишнякова. – М. : НМЦ СПО, 1999. – 538 с.

18. Вітвицька С. С. Педагогічна підготовка магістрів в умовах ступеневої освіти: теоретико-методологічний аспект: Монографія. – Житомир: Вид-во: ЖДУ імені І. Франка, 2009. – 440 с.

19. Вітвицька С. С. Формування гностичних умінь у студентів в процесі вивчення педагогічних дисциплін як педагогічна проблема / С. С. Вітвицька // Формування виховних умінь майбутніх педагогів : зб. наук. пр. / [за ред. О. Дубасенюк]. – Житомир : ЖДПІ, 1996. – С. 87–99.

20. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи : підруч. за модульно-рейтинговою системою навчання / С. С. Вітвицька. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 384 с.

21. Володарська-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: Дис... канд. пед. наук. – К., 2003. – 312 с.

22. Гончаров В. И. Менеджмент: Учебное пособие. – Мн.: Мисанта, 2003- 624 с.

23. Гулак І. М. Культура сучасного керівника / І. М. Гулак // Завуч. – 2005. – № 26. – С. 2–5

24. Гуревич П. С. Философия культуры : пособие для студ. гуманитар. вузов / Гуревич П. С. – 2-е изд., [доп. и перераб.]. – М. : Готика, 1995. – С. 201.

25. Державна програма розвитку туризму на 2002 – 2010 роки. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2002 року № 583 // Правове регулювання туристичної діяльності в Україні: Збірник нормативно-правових актів / Під заг. ред. проф. В.К. Федорченка; К. – Юрінком Інтер, 2002.

26. Дідківська Л. Г., Гордієнко П. Л. Історія вчень менеджменту: Навч. посібник. – К.: Алерта, 2008. – 477 с.

27. Дубасенюк О. А. Методика формування професійної умілості майбутніх вчителів / О. А. Дубасенюк // Шлях освіти. – 1998. – № 3. – С. 37 – 41.

28. Дубасенюк О. А. Професійна виховна діяльність педагога: досвід порівняльного дослідження / Дубасенюк О. А. – Житомир : [б. в.], 2002. – 192 с.

29. Етика та психологія ділових відносин / за ред. Андреевой Т. С. – Х. : Просвещение, 2004. – 114 с.

30. Зорин И.В. Теоретические основы формирования содержания профессионального туристского образования: Дис... д-ра пед. наук. М., 2001. - 458 с.

31. Зорина Г.И. Формирование содержания образования в профессиональном лицее туристского профиля: Дис... канд. пед. наук.- М., 1998. – 141 с.

32. Зуев В. Путешественные записки от С.-Петербурга до Херсона в 1781 и 1782 годах. – СПб., 1987. – 98 с.

33. Кабушкин Н. И. Менеджмент туризма: учеб. / Н. И. Кабушкин. – 6-е изд., стер. – Мн.: Новое знание, 2006. – 408 с.

34. Казьмерчук А. В. Менеджмент туризму в Україні і за кордоном: історико-педагогічний аспект: Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія. – Зб. статей : - Ялта: РВВ КГУ, 2011. – Вип. 33. – Ч.2.- 244 с. – С. 61-69.

35. Кифяк В. Ф. Організація туристичної діяльності в Україні. – Чернівці: Книги – ХХІ, 2003. – 300 с.

36. Климов Е. А. Как выбрать профессию? – М.: Просвещение, 1990. – 158 с.
37. Климов Е. А. Пути в профессионализм: (психологический взгляд) / Е. А. Климов; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. – М.: МПСИ : Флинта, 2003. – 318 с.
38. Кравченко А. И. История менеджмента / А. И. Кравченко. - М.: Академический проект, 2002. – 560 с.
39. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. – М.: Высшая школа, 1990. – С. 35-39.
40. Лукашевич М. П., Шандор Ф. Ф. Соціологія туризму: Курс лекцій / Передм. В. К. Федорченка. – Ужгород: Мистецька Лінія, 2008. – 340 с.
41. Малхазов О. Р. Психологія праці: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
42. Мануйлов В. Г. Power Point 97 в уроках : [монография] / В. Г. Мануйлов. – М. : Информатика и образование, 1999. – 64 с.
43. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / Абрахам Гарольд Маслоу; [пер.с англ. А. М. Татлыбаева]. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
44. Мельничук О. М. Від „презентації” до відеофільму [Електронний ресурс] / О. М. Мельничук. – Режим доступу: <http://www.knukim.edu.ua/articles/melnichuk.htm>.
45. Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі : навч. посіб. / [С. У. Гончаренко, П. М. Олійник, В. К. Федорченко та ін. / за ред. С. У. Гончаренка, П. М. Олійника]. – К. : Вища школа, 2003. – 323 с.
46. Михайлова Н. И. Microsoft Power Point / Н. И. Михайлова // Информатика и образование. – Москва, 1997. – № 1. – С. 45–56.
47. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд.. СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
48. Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. Менеджмент. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
49. Спірін О. М. Практична інформатика : метод. посібник для природничих спеціальностей / О. М. Спірін. – [2-ге видання, перероблене і доповнене]. – Житомир : Поліграфічний центр ЖДПУ, 2001 – 176 с.
50. Удольская Е.А. Содержание и методы подготовки студентов по предмету «Маркетинг в системе профессионального туристского образования»: Дис... канд. пед. наук. – М., 2000. – 157 с.
51. Фіцула М. М. Педагогіка: Нвч. посіб. Вид. 2-ге, випр., доп. – К.: Академвидав, 2007. – 560 с.
52. Хартия туризма (1985) WTO. Madrid. 1985: 36.: "Правове регулювання туристичної діяльності в Україні" / За. ред. В.К. Федорченка. - К.: Юрінком Інтер, 2002. – С. 87 – 89.

**Методичні рекомендації до проведення
тренінгу, спрямованого на формування професійної культури майбутнього
менеджера туризму**

ЗМІСТ

1. Теоретичні засади проведення тренінгу в умовах професійної підготовки майбутніх менеджерів туризму.

2. Опис тренінгової програми, спрямованої на формування структурних компонентів моделі професійної культури майбутнього менеджера туризму

Список використаної літератури

1. Теоретичні засади проведення тренінгу в умовах професійної підготовки майбутніх менеджерів туризму

Соціально-психологічний тренінг є комплексним засобом, який характеризується індивідуальною спрямованістю, через визначення напрямів професійного розвитку, включає створення подій пов'язаних з саморозвитком особистості та усвідомленням цих змін.

Принципами організації тренінгу є: принцип діалогізації, проблематизації й персоналізації. Принцип діалогізації передбачає забезпечення рівності позицій всіх учасників навчального процесу, право кожного на власну думку, можливість її висловити й захистити. Принцип проблематизації зберігає за всіма учасниками активну дослідницьку позицію, право кожного піддавати критичному аналізу будь-яке положення, судження, тезу, що фіксується в змісті знань. Принцип персоналізації вбачається у наданні кожному учаснику педагогічного процесу особистої відповідальності і авторства в будь-якому висловлюванні, вчинку, дії, що здійснюється в рамках навчальних ситуацій.

Загальні принципи діалогізації, проблематизації і персоналізації ми дещо конкретизували у відповідності до теми дослідження. Основні принципи тренінгової роботи з розвитку професійної культури в рамках факультативного курсу:

1. Поєднанні навчального і тренувального аспектів. Кожне заняття характеризувалося оволодінням студентами нових знань, так і психогімнастичні вправи, рольову чи ділову гру та ін. форми роботи.

2. Комплексному використанні активних групових методів навчання, кожен з яких був спрямований на розвиток певного компонента професійної культури. Таким методами були дискусія, ділова та організаційно-діяльнісна гра.

Групове обговорення проблемних ситуацій, які виникають у практиці менеджерів туризму, здійснювалось переважно у вигляді дискусії. За допомогою дискусії студент формулює власну точку зору, навички передбачати проблему, взаємодіяти з навколишнім середовищем та демонструє різні варіанти вирішення проблеми, що виникає. Ефективність обговорення проблемних ситуацій підсилювалась і вправами з тренінгу особистісного зростання, розвитку життєвих цілей, мотиваційного тренінгу та ігровими вправами з ознаками дидактичної та рольової гри.

Під час ділових ігор, коли ми намагались змодельовати професійну діяльність менеджера туризму, студенти дотримувались ігрових правил, норм і дій професійних відносин. Це сприяло аналізу різних концепцій діяльності туристичного підприємства, коригуванню та виробленню власного стилю етико-управлінської поведінки.

3. Дотриманні норм групової роботи: “тут і тепер”, щирість і відвертість, активність та включеність всіх учасників у роботу групи, конфіденційність кожного з учасників групи, об'єктивізація (усвідомлення) поведінки завдяки зворотньому зв'язку, звертання один до одного на “ти” та можливість присвоїти собі “ігрове ім'я”.

4. Самоаналізі та самодіагностуванні власних особистісних якостей, проблем, мотивів, життєвих та професійних цінностей. Ми практикували самоаналіз при виконанні системи письмових завдань за різними його напрямками з поступовим ускладненням

5. Емоційній насиченості та вербалізованій рефлексії засобів зворотнього зв'язку, що проявлялося у вербалізації перед всіма того, що індивід відчуває в цей момент. Висловлюючи свої почуття, студент залишається собою, не втрачає почуття власної гідності. Завдяки вербалізованій рефлексії, яка супроводжується переживаннями, емоційною насиченістю, відбувається засвоєння нового досвіду.

6. Самому викладачеві, який своєю поведінкою, стилем діяльності мав демонструвати приклади прояву особистісних якостей, що свідчили б про його успішність у сфері туристичного простору.

На основі сформульованих принципів розвитку професійної культури спеціаліста були сформульовані конкретні завдання:

- оволодіння та закріплення знань, отриманих під час проходження факультативного курсу;

- усвідомлення майбутнім менеджером туризму приналежності до певної соціальної ролі та вимоги до неї;
- усвідомлення майбутнім менеджером туризму впливу своїх особистісних якостей на успішність формування професійної культури;
- бачення студентом себе в професійно значущій ролі менеджера туризму, з розвиненою професійною культурою;
- вироблення здатності аналізу професійних ситуацій, які зустрічаються у практиці;
- корекція і розвиток структурних компонентів професійної культури.

2. Опис програми, спрямованої на формування структурних компонентів професійної культури майбутнього менеджера туризму

З метою реалізації поставлених завдань було розроблено тренінгову програму, яка спрямована на формування професійної культури майбутнього менеджера туризму, включена до факультативного курсу «Професійна культура майбутнього менеджера туризму». Система занять розрахована на 10 год.

Таблиця 1.

Структура тренінгової програми

№ п/п	Фази тренінгової програми	Основна мета циклу	Тривалість циклу
1	Початкова	Знайомство учасників один з одним, з ведучим, з метою, правилами роботи в групі	2 год.
2	Розігрівання	Встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату, ознайомлення з основними поняттями професійної культури та її роль у формуванні висококваліфікованого фахівця.	2 год.
3	Лабілізації	Формування активного робочого настрою учасників програми та створення ними програми нарисів фіксованих ролей фахівця з сформованою професійною культурою (розвиток структурних компонентів професійної культури: мотиваційно-аксіологічного, пізнавального, діяльнісного, рефлексивно-аналітичного)	2 год.
4	Навчальна	Відрацювання, розвиток та оволодіння основними показниками професійної культури	3 год.
5	Завершальна	Виявлення змін у розвитку структурних компонентів професійної культури майбутніх менеджерів туризму.	1 год.

У змісті названих циклів тренінгової програми, яка спрямована на формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму, можна виділити такі основні форми роботи:

1. за напрямом теми заняття – письмове завдання з самоаналізу, суть якого проявлялася не в логіці викладу матеріалу, а в аналізі своїх почуттів;
2. психогімнастичні вправи, які, залежно від змісту заняття були письмовими чи усними, вербальними чи невербальними, виконувались групами по декілька чоловік чи всіма учасниками разом. Цінність психогімнастичних вправ полягає в тому, що вони дозволяють підключити для усвідомлення одного і того ж переживання, однієї й тієї ж проблеми різні

рівні психічного відображення. Наприклад, ми пропонували студентам описати успішного фахівця і фахівця-невдахи по черзі письмово, усно і за допомогою певних рухів. Як показав досвід проведення цієї вправи, в результаті такої роботи розширюються можливості усвідомлення, з'являються нові грані сприймання студентами одного й того ж образу;

3. обговорення, конструювання, аналіз та програвання реальних ситуацій, вилучених з практики менеджерів туризму, що було покладено в основу проведення ділових ігор;

4. домашнє завдання, яке було продовженням самоаналізу та полягало у фіксуванні результатів самоспостережень власних проявів професійної культури в реальному житті.

Приблизно третину всього часу, який був відведений на заняття займала вступна і заключна частини заняття. Решту часу було присвячено основній роботі.

Після закінчення кожного заняття ми колективно оцінювали успішність тих форм роботи і подій, які відбувались на ньому. Студенти, як правило, давали позитивну оцінку і це підвищувало мотивацію до подальшої роботи. Також ми прагнули викликати після кожного заняття відчуття завершеності, усвідомлення закінчення певного етапу та позитивного настрою. Це досягалось проведенням однієї-двох психогімнастичних вправ та промовлянням вголос всіма учасниками групи девізів, які були винесені в кожного на обкладинку робочого зошита: “Малі справи ведуть до великих результатів”, “Зовнішній успіх починається з успіху внутрішнього”, “Самі великі поєдинки відбуваються у нас самих” тощо.

Фаза 1. (2 год.). Початкова.

Мета: знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри та саморозкриття, створення атмосфери працездатності на початку роботи групи.

Хід заняття:

1. Вступне слово керівника групи (короткий виклад загальних питань і правил роботи групи, мета курсу, схема роботи, роз'яснення особливостей та сутності форм роботи).

2. Для усвідомлення цілей експериментального навчання, в якому опинилися учасники групи, всі вони мали в своїх зошитах дати відповіді на такі питання: “Чому я тут?”, “Чого я очікую від даних занять” і “Чого побоююсь?”, після чого розпочалось обговорення зазначених проблем вголос.

3. На цьому етапі студенти обирають для себе ім'я, яким будуть користуватися під час роботи, та повторюють принципи роботи групи, підтверджуючи, що готові їх дотримуватись.

4. Етап “розморожування” групи, завданням якого є створення теплої, невимушеної атмосфери, підвищення емоційної свободи учасників, відкритості, довірливості у стосунках, зниження тривожності, що властиво початку занять. З цією метою було проведено декілька психогімнастичних вправ.

4.1. Під час виконання вправи “Покажи, хто ти” учасники мали показати себе невербально, яким кожен з них є зараз і яким хоче бути у майбутньому. Акцент робився на тому, що бажано продемонструвати саме ті прояви в своїй емоційно-вольовій та поведінковій сфері, які вирізняють кожного з них від решти людей.

Обговорення вправи проходило спочатку через письмовий самоаналіз у вигляді відповідей на питання: “Що мені важко було показати? Чому?”, “Чому я не хотів себе показати? Що заважає мені показати себе?”, “Що я відчував, коли показував себе зараз і в майбутньому? Кому важко було показати себе у майбутньому, напишіть, яким би ви хотіли бачити себе через декілька років? Можливо, ви взагалі не хотіли б змінитися?” та ін. Після письмового самоаналізу йшло усне обговорення виконаної вправи у вигляді обміну думками, враженнями щодо проявів своєї індивідуальності та планів на майбутнє.

4.2. З метою створення атмосфери працездатності, невимушеності поведінки членів групи доречним стало проведення наступної вправи. Той, до кого у руки потрапив м'яч, мав завершити фразу “Ніхто з вас не знає, що я (або – у мене) ...”, після чого необхідно було передати м'яч іншому. У кожного із учасників м'яч мав побувати декілька раз. В ході

проведення даної вправи учасники іноді розкривалися з несподіваної сторони: хтось має хист до малювання, дехто мріє про власний автомобіль, про відпочинок за кордоном тощо. Однак, учасники називали суто зовнішні прояви своєї поведінки, називали свої інтереси, бажання, констатували деякі факти зі своєї біографії, не торкаючись аналізу глибинних рис своєї індивідуальності.

5. Основний етап, метою якого є усвідомлення студентами власних індивідуально-психологічних та професійних якостей (вправа “20 Я”).

5.1. Вправа “20 Я”. Учасники мали за відведений час двадцять раз письмово відповісти на питання “Хто Я”, “Який Я”, використовуючи власні характеристики, риси, інтереси та почуття для свого опису. При цьому кожне нове речення необхідно починати займенником Я. Після цього студенти ранжують виділені характеристики за ступенем важливості для себе, виписують окремо ті, які займають перші три позиції, виділяють їх рамкою, під якою пишуть: “Це я на сьогоднішній день! Дата”. Нами було наголошено, що складені портрети у вигляді перших трьох характеристик і визначають сутність студента, його ядро особистості, його життя на сьогоднішній момент.

Під час обговорення учасниками складених портретів, ми намагались спрямовувати їх на висловлювання своїх вражень, відчуттів, які виникали у них під час виконання даної вправи. Установка давалася на чесне і відверте самовираження, що спонукало студентів висловлювати один одного.

5.2. Учасникам програми пропонується уявити собі людину, яка досягла значного успіху у житті, та придумати девіз-вислів, який би орієнтував, спонукав їх на досягнення власного успіху. Поряд з власне складеними (“Перешкоди даються на те, щоб їх долати!”, “Я впевнений у собі!”, “Досягаю найвищу, але з доступних мені цілей!”, “Підкорюю усі вершини!”, “Мінімум витрат – максимум користі!” та ін.) девізами ставали висловлювання видатних людей (“У житті можна стати сотим, як тільки відкинути те, що змушує тебе хотіти бути першим” (В.Аллен), “Бідність – це не особистісна категорія, а стан розуму, широти горизонтів” (Е.Клівер), “Те, що залишилось позаду нас, і те, що очікує нас попереду, незначне у порівнянні з тим, що знаходиться всередині нас” (О.Холмс) тощо).

На тему, пов’язану з девізом, студенти складали оповідання, яскраво уявляючи ситуації відповідно до девізу, обставин, людей, виражаючи своє ставлення і почуття до них. Ці оповідання зачитувалися і обговорювалися у групі. Девіз виносився на обкладинку зошита і мав надихати учасників програми на подолання труднощів, налаштовуючи студента на наполегливу роботу.

Серед девізів, що виносилися студентами на обговорення, в якості превалюючого девізу проведення подальших занять ми обрали такий: “Малі справи ведуть до великих результатів”, “Зовнішній успіх починається з успіху внутрішнього”, “Ми боїмося не тому, що нам тяжко, нам тяжко тому що ми боїмося”, після чого його тричі було проговорено вголос всіма учасниками.

6. Домашнє завдання учасникам групи: в робочому зошиті описати враження від роботи у групі за день відносно того, що сподобалося, не сподобалося, що викликало, можливо, в когось якісь побоювання тощо.

Фаза 2 Розігрівання. (2 год.). Тема заняття: Професійна культура менеджера.

Мета: ознайомлення з основними поняттями професійної культури та її роль у формуванні висококваліфікованого фахівця.

Хід заняття:

1. Вступна частина.

2. Ознайомлення учасників програми на теоретичному рівні узагальнення з концептуальними підходами у дослідженні професійної культури. Дана робота передбачає налаштування студентів за певним алгоритмом (знайомство з інформацією її аналіз, співставлення теоретичних положень на реальну практику професійної діяльності менеджера туризму та формулювання висновків). Узагальнення теоретичного матеріалу учасниками

програми відбувалося за таким планом (повторення тем 1.1 та 1.2 першого модуля факультативного курсу “Професійна культура майбутнього менеджера туризму”):

1. Професійна культура як соціокультурний феномен (актуальні дослідження, основні підходи, складові).

2. Структурні компоненти професійної культури майбутнього менеджера туризму:

3. Роль професійної культури у професійному становленні спеціаліста.

3. З метою закріплення студентами теоретичного матеріалу, самопізнання, усвідомлення професійно-значущих якостей, практикувалась вправа “Яким я бачу себе і яким мене бачать оточуючі”. Впродовж 15 хвилин учасники програми мали скласти список індивідуально-психологічних якостей, що, на їх думку, мав допомогти їм досягти успіху при організації та веденні власної справи. Потім у групах з 3-4 осіб проходило обговорення висловлювань кожного партнера. Паралельно з власним списком якостей успішного фахівця виникав список якостей, запропонований товаришами по групі.

4. Домашнє завдання: співвіднести професійні якості знайомих студентам фахівців з їх успішністю у діяльності. У чому проявляються особистісні фактори їх успішності? Чи є недоліки у проявах їх поведінки, які заважають ефективному досягненню ними успіху? Які сильні сторони їх особистості?

Фаза 3. Лабілізації (2 год.).

Тема заняття: Створення програми нарисів фіксованої ролі спеціаліста з розвинутою професійною культурою.

Мета: активізація мотиваційного потенціалу учасників програми та створення ними програми нарисів фіксованих ролей спеціаліста з сформованою професійною культурою (розвиток структурних компонентів професійної культури: мотиваційно-аксіологічний, пізнавальний, діяльнісний, рефлексивно-аналітичний); аналіз учасниками програми власних структурних компонентів професійної культури як основи успішного функціонування у сфері туристичної діяльності.

На даному занятті акцент було зроблено на тих характеристиках компонентів професійної культури, на які студенти при створенні “Моделі професійної культури спеціаліста” не звернули уваги. Такими характеристиками виявилися:

- високий рівень мотивації досягнення успіху в управлінській діяльності та інтерес до управлінської діяльності, управлінські уміння (організаторські, комунікативні, когнітивні, рефлексивні та ін.), володіння сучасними управлінськими технологіями, мобільності, вміння оцінювати власну управлінську діяльність, здатність коригувати власні недоліки та ін.);

- побудова майбутніми фахівцями стратегії поведінки на взаємну вигоду на основі особистісно-моральної професійної відповідальності.

Хід заняття:

1. Вступна частина.

2. У розрізі усвідомлення учасниками програми важливості високого рівня компонентів професійної культури, з ними було проведено ділову гру “Я успішний менеджер туризму”, яка моделює кругообіг особистісних рис, мотивів, цінностей, ресурсів, товарів, умов, грошей.

На початку гри студенти визначили, що в основі особистісної моделі лежать домашні господарства, зацікавлені в одержанні послуг, і турфірми, що зацікавлені в одержанні прибутку. Розглянули базові поняття: кругообіг товарів та послуг, ресурсів та грошей; фактори виробництва (праця, земля, капітал); економічні стимули, роль держави. Зазначили, що особистісна система створює “правила гри”, у відповідності до яких людина грає різні ролі. Саме тому, окрім суто учбових завдань (засвоєння нових понять, формування навичок) перед студентами ставилося завдання визначити свої ролі. Вони:

а) організовують свою справу - турфірму (фахівці);

б) купують турпродукт (покупці);

в) влаштовуються на роботу (менеджери);

г) дивляться телевізор (споживачі).

Група ділиться порівну, кожному учаснику першої половини (фахівцям) вручається

значок фахівця і картки грошей на суму 1000 грн., а учасникам другої половини – картки ресурсів (по 15 штук кожному). На одному із столів розміщується турфірма “Навколо світу”, де ведучий обмінює фахівцям куплені ними картки ресурсів на картки турфірми, що символізують туристичні послуги. Так, у фахівців збираються набори із трьох карток ресурсів (по одному з кожного ресурсу).

Учасники швидко визначили себе у ролі фахівців та продавців послуг.

Потім впродовж 25 хвилин йшли пошуки партнерів. Було видно, що гра захопила студентів. Частина “фахівців” об’єднала свої капітали з метою розширення виробництва. Продавці, враховуючи попит на послуги, піднімали ціну.

Приблизно за 5 хвилин до завершення гри ведучий оголосив: «Турфірма «Навколо світу» завершує роботу». Ми прослідкували кількість операцій за ці останні хвилини. Виявилося, що вони склали приблизно половину всіх зроблених домовленостей.

Потім розпочався підрахунок кількості пророблених операцій та одержаного прибутку.

Обговорення результатів гри ми розпочали питанням: “Чим були мотивовані дії обох сторін?”. Частина студентів керувалася такими принципами: “Більше прибутку – більше престижу!”, “Окрім одержання прибутку, необхідно ще й процвітати”. Зіставивши дані відповіді з результатами констатуючого експерименту, виявилося, що вони є характерними для студентів з високим рівнем розвитку професійної культури. Зустрічалися відповіді типу: “Не бути гіршим за інших”. Дана тенденція характерна для студентів з середнім рівнем розвитку професійної культури. Студенти з низьким рівнем сформованості даного феномену мотивували свої дії таким чином: “Якщо сказали, значить треба так і робити”.

Як бачимо, створена ситуація стимулювала прояв мотиваційного компоненту професійної культури здебільшого у студентів з високим та середнім рівнем розвитку професійної культури. На нашу думку, причиною тому є відсутність готовності та необхідних навичок, адже в житті переважної більшості студентства подібні ситуації зустрічаються рідко.

3. Домашнє завдання: уявити себе в якості людини, яка вирішила створити власний бізнес у сфері туризму. Написати план-проспект своєї діяльності на основі виділених складових професійної культури; особливу увагу звернути на особистісні риси та стиль поведінки, професійні та утилітарні мотиви, групи знань, умінь та навичок, які повинні бути властиві успішному менеджеру туризму.

Фаза 4 Навчальна (3 год.)

Мета: розвиток основних показників професійної культури як детермінанти успішності підготовки майбутніх спеціалістів.

Всі заняття фази включали вступну частину, зміст якої оговорювався раніше.

Основна частина занять навчальної фази тренінгової програми складалася з 4 етапів, куди входили різні види завдань, спрямовані на розвиток певного компонента професійної культури.

Перший етап своєю метою ставив розвиток загальної та професійної культури учасників програми. В процесі виконання правил імітаційної комп’ютерної гри “Біля озера” через ситуацію менш драматичну (латентну), в якій немає привселюдного оголошення результатів, немає банкрутства фірми, ми прагнули надати можливість майбутнім фахівцям побачити проміжні результати своєї діяльності, проявити мотивацію досягнення поки що у вигляді формального рішення - запропонувати систему організаційних заходів. Окрім того, робота з комп’ютером, на нашу думку, ефективна для спостереження, апробації та аналізу проміжних результатів своїх дій, здійснює позитивний зворотній зв’язок.

Поруч з одержанням максимального прибутку для себе студенти шукали компромісне рішення по відновленню озера (очищення води, відтворення чисельності риби тощо) з метою розвитку зеленого туризму. Кожен раунд приносив їм певну кількість балів, так що вони могли по ходу гри кількісно оцінити свої дії. Ми помітили, що більшість студентів низького рівня розвитку професійної культури спочатку проводили заходи або найбільш ризиковані

(скидання неочищених відходів), що призводило до великих прибутків, або надавала перевагу незначним заходам (штрафування), що не приносило їм великих балів. Вже на 4-ому раунді учасники гри усвідомлювали необхідність, з однієї сторони, дотримання етичних норм підприємництва, а з іншої – рішучих, ризикованих дій, що приносять прибуток.

Таким чином, незвичність ігрової ситуації, в якій контроль викладача було замінено підтримкою зі сторони ЕОМ (через текучу інформацію та відображення стану озера на екрані), стимулювала групу студентів, що важливо для нас, з низьким рівнем розвитку професійної культури до прояву всієї системи знань, умінь та навичок, які спроможні оволодіти ситуацією та контролювати її досягнення, до прояву більш раціональної поведінки.

З метою розвитку професійної культури майбутніх менеджерів туризму, зокрема в ситуації, коли скрутну невизначену ситуацію необхідно використовувати з користю для себе, орієнтуючись при цьому на загальні потреби суспільства, та власний прибуток, була проведена організаційно-діяльнісна гра “Аукціон з продажу товарів туристичної сфери”. Зокрема, на продаж був виставлений глечик з зображенням туристичного продукту, у якого ніби-то під час торгів тріснула ручка.

Під час обговорення гри, учасники ділилися враженнями, що вони відчували, коли зрозуміли, що ситуація стала кризовою.

Із розмови з учасниками гри ми зрозуміли, що, опинившись у невизначеній ситуації, частина з них шукає подібні приклади з попереднього досвіду, пригадує ситуації-зразки, тобто адаптує вже знайомі рішення до конкретного випадку. Друга ж частина гравців на основі саморефлексії моделює стратегію поведінки, що конструює якісно нові нестандартні рішення. На основі прикладів, взятих з життя відомих успішних менеджерів, було зроблено висновок про ефективність використання кожного з цих шляхів розв’язання подібних ситуацій.

Важливою для розвитку професійної культури майбутніх менеджерів, в розрізі усвідомлення факту, що для ефективного розв’язання проблеми необхідно зважати не лише на власні інтереси, а й на інтереси групи, виявилася вправа “Бути чи не бути”.

Учасників було розділено на 2 групи. Кожна команда мала сісти таким чином, щоб утворилося коло. В кожному колі одному з гравців дається картка зі словом *быть*, його сусіду – зі словом *или*, і т.д. поки всім учасникам не будуть роздані слова “Быть или не быть. Вот в чём вопрос” (по одному слову на гравця). Іншій групі учасників був запропонований вільний текст, багатий на засоби емоційного вираження: “Обережно! О, любий, я ж попереджувала тебе про небезпеку!”

Учасники промовляють слова вголос, по черзі, починаючи з першого гравця. Результатом першого разу виконання вправи виявилася серія не пов’язаних між собою слів з довільним наголосом на будь-якому з них. Вправа проводилася до того часу, поки всі учасники не навчилися прислуховуватися один до одного, підхвачувати слово попереднього гравця, додавати своє власне і передавати їх поєднання наступному так, щоб все речення стало ритмічним і осмисленим. У нашому випадку це вдалося зробити з четвертого разу.

З метою підвищення готовності індивідів злитися з групою заради виконання завдання була проведена вправа “Жива піраміда” [9], яка дала можливість попрактикуватися у сумісній роботі для виконання конкретного завдання, використовуючи внесок кожного члена команди.

Учасники розбиваються на 2 команди і їм повідомляється, що кожній треба побудувати живу піраміду. Умови: вершина піраміди має бути вищою за найвищого серед членів групи; кожен член команди повинен бути її частиною, і піраміда має бути досить стійкою, щоб простояти хоча б 30 секунд. Не треба говорити про допоміжні засоби – стільці, драбини.

Спостерігаючи за тим, що відбувається, відмічалися наступні моменти, які пізніше обговорювалися у групі. Чи поступалася група комусь з учасників у випадку, наприклад, коли одяг був незручний (білий, тому легко забруднитися; тісний, тому важко піднятися

нагору; у когось не згинається коліно, і не можна на нього опуститися і т.д.). Як група використовувала можливості окремих індивідів? Наприклад, чи стали більш сильні учасники опорою, по якій могли підійматися нагору більш легкі члени команди? Чи проявляв хто-небудь при побудові піраміди організаторські здібності? Хто кому допомагав і чому? Ми намагались виділити тих, хто був налаштований на роботу в команді, а хто прагнув залишитися наодинці. Обговорення гри завершилося дискусією про особливості роботи у команді у порівнянні з індивідуальною діяльністю, в основі якої давалися відповіді на питання типу: в чому різниця, чим команда сильніша, в чому полягають переваги індивідуальної роботи.

В основі *другого етапу* навчальної фази покладено усвідомлення учасниками програми способів переконуючого впливу однієї людини іншої. З цією метою була проведена сюжетно-рольова гра “Контрабанда” [75], в якій гравець мав переконати групу людей, яка не довіряє йому, у тому, що він заслуговує на їх довіру.

Ведучий повідомляє, що четверо учасників, які виявили бажання брати участь у грі, зараз будуть у ролі туристів, що намагаються через таможню провезти контрабанду. Контрабанда – це конкретний невеликий предмет, захований в одязі одного із “туристів”. Що це за предмет, хто його переховує у себе, вирішать вони самі за дверима. Коли “туристи” повернуться і сядуть перед групою на стільці, решта учасників гри має виявити серед них того, хто перевозить контрабанду. Для полегшення здогадування можна задавати “туристам” будь-які питання, звинувачувати їх, викривати, просити дати правдиві показання та ін. “Туристи” мають відповідати і поводити себе так, як їм захочеться.

Ведучий дещо допомагає за дверима “туристам”, пропонуючи взяти на себе ролі, які відволікатимуть увагу групи. Один з “туристів”, наприклад, може намагатися виглядати схвилованим, балакучим, збудливим, постійно виправдовуватися. Інший – захищати і оправдовувати когось з “співучасників”, коли підозра впаде на нього, і т.д. Завдання справжнього володаря контрабанди – нічим не привертати до себе уваги, залишатись самим собою. Загальне завдання кожного “туриста” – переконати групу у тому, що підозри по відношенню до нього – марні.

Під час обговорення гри “туристи” діляться з групою своїми переживаннями, що виникали у кожного під час допиту. Той член групи, хто виявив справжнього володаря контрабанди, висловлювався з позицій того, що викликало його найбільшу підозру, що кинулося у вічі, привернуло на себе увагу в поведінці “туристів”. Після цього висловлювалася решта. Так, в результаті обговорення учасниками гри було виділено декілька способів переконуючого впливу один одного. Як правило, у багатьох випадках більш корисним є зосередження уваги на людині в той момент, коли вона тільки заходить в аудиторію або тільки збирається з думками, підбирає слова для відповіді на ще незакінчену фразу.

В основу *третього етапу* “Ефективні продажі у туристичній сфері” покладено розвиток навичок ефективної взаємодії менеджерів туризму з клієнтами.

На початку першого заняття з учасниками програми була проведена вправа, під час якої кожен мав можливість виступити у ролі продавця... “кота в мішку”, символом якого виступив невеличка туристична подорож. Визначаються 4 особи, які виявили бажання побути в ролі продавця.

Інструкція: “Уявіть себе в ролі продавця турпродукту. Ваше завдання – продати якомога більшу кількість. Переконайте групу людей, що сидить перед вами, розкупити у вас всі путівки”.

При виконанні цієї вправи проявляються індивідуальні особливості стилю поведінки у процесі продажу, особистісні риси учасників як продавців. Невизначеність ситуації пред’являє підвищені вимоги до бажання працювати на клієнта та разом з ним, а також здійснювати переконуючий вплив з урахуванням його інтересів. В результаті обговорення наслідків продажу... “кота у мішку” 4-ма учасниками, ми виділили наступні етапи успішного продажу, на глибше усвідомлення яких була спрямована вся подальша

робота на занятті:

- етап встановлення контакту;
- етап вивчення потреб та можливостей клієнтів;
- презентація комерційного рішення;
- етап роботи з запереченнями;
- етап завершення продажу.

Спочатку кожен із учасників впродовж 4 хвилин намагається дати письмову відповідь на питання: “Що для кожного з них є основною ідеєю продажу?”. Йде опитування учасників, при якому ключові слова кожного виступу виносяться на загальний листок. Потім проводиться аналіз всіх визначень, в результаті чого група прийшла до єдиної думки – взаємне задоволення потреб клієнта і продавця.

У четвертий етап навчальної фази програми увійшли вправи з розвитку вміння людини встановлювати контакти, розуміти свій стан та стан інших людей; а також уміння слухати.

Вправа 1. Учасники сидять по колу. Декільком з них роздаються картки із позначенням різних емоційних станів, які і пропонується їм зобразити. Решта групи має висловлювати свої думки відносно ознак того стану, який демонструється, а потім назвати його. Таке обговорення дає можливість сформувати “банк” тих невербальних проявів, на які можна спиратися, визначаючи стан людини. Окрім цього, дана вправа дозволяє розвивати виразність поведінки учасників групи.

Вправа 2. Учасники групи сидять по колу.

Інструкція учасникам: “В житті іноді ми зустрічаємося із ситуаціями, в яких нам необхідно спонукати іншу людину щось зробити. Спроби виявляться результативнішими, якщо ми будемо враховувати особистісні риси людини, до якої звертаємося, а також її настрій, стан під час розмови. Спробуйте зараз пригадати випадок із власного життя, коли ви намагались спонукати когось на певні дії, наприклад, сходити з вами у магазин та ін. А зараз уявно поставте себе на місце людини, до якої ви звертаєтесь, всіх членів вашої групи по черзі і подумайте, як би ви зверталися до кожного, враховуючи його особистісні якості. Можете записати можливі варіанти”.

Після цього учасники працюють у групах по 4-5 чоловік у кожній. Кожен, стисло охарактеризувавши свою ситуацію, звертається по черзі до членів своєї підгрупи, уявляючи їх на місці свого співрозмовника. Кожна розмова триває 1-2 хвилини. В кінці розмови ті, до кого звертаються, висловлюють свої враження, говорять, що спонукало їх піти назустріч проханню, а що знижувало це бажання.

Після завершення роботи у групах продовжується обговорення “у колі”, під час якого було складено перелік того, що сприяє досягненню успіху в ситуації спонукання іншої людини до певної дії. Називалися такі моменти: вдалося зрозуміти інтереси співрозмовника і врахувати їх в процесі розмови; був встановлений хороший емоційний контакт; допомогла впевненість в собі, яка виявлялася в тональності розмови; відкритість; чіткий виклад причин спонукання.

Фаза 5 Завершальна (1 год.). Завершення роботи.

Мета: виявлення змін в структурних компонентах професійної культури учасників програми.

Робота групи в останній день розпочалася письмовим самозвітом про відображення рівня задоволення результатами навчання та в чому ці результати проявилися. Довільні самозвіти студентів дали цінний матеріал щодо розвитку професійної культури майбутнього менеджера як детермінанти професійного розвитку кожного та змогу планувати подальшу індивідуальну роботу зі студентами.

З метою актуалізації особистісних ресурсів учасників програми по завершенню експериментального навчання наприкінці роботи у групі була проведена наступна вправа. Інструкція: “Наша робота підходить до кінця. У кожного з нас є можливість звернутися до двох учасників групи і попросити їх назвати ті риси, які допомагають вам стати менеджером,

та, які цьому заважають. Учасники, до яких звернулися з питанням, мають подумати, а потім висловити свою думку”.

Позитивний обернений зв'язок, що існував під час проведення цієї вправи, слугував гарним засобом збагачення свідомості учасників програми позитивними, емоційно насиченими образами, пов'язаними з усіма сторонами особистості. Все це в сукупності збільшує “стійкість” особистості, “площу” її опори на себе, що є запорукою успішної взаємодії з довкіллям.

З метою виявлення змін в розвитку професійної культури майбутнього менеджера туризму та перевірки ефективності тренінгової програми нам необхідно провести повторне обстеження учасників контрольної та експериментальної груп.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Анурин В.Ф. Интеллектуальный тренинг. – М.: Академический проект, 2005. – 336с.
1. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2004. – 400с.
2. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – СПб.: Питер, 2002. – 384с.
3. Блинов А.О., Невежин В.П., Василевская О.В. Тренинг персонала. – М.: КноРус, 2005. – 576с.
4. Бурякова Е.С. Тренинг «эффективный рекрутер». – СПб.: Речь, 2004. – 180с.
5. Вагин И.О. Подними свою фирму с колен. Тренинг конкурентной борьбы. – СПб.: Питер, 2002. – 160с.
6. Геращенко А., Геращенко Ж. Консультирование и тренинг: профессиональный подход. – М.: Институт эффективного тренинга, 2003.
7. Горбушина О. Психологический тренинг. Секреты проведения. – СПб.: Питер, 2007. – 176с.
8. Гуревич А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. – СПб.: Речь, 2006. – 144с.
9. Джексон П. Импровизация в тренинге: Требования к тренеру. Создание эффекта уверенности. Применение результатов тренинга на практике. Креативность и вдохновение в тренинге. – СПб.: Питер, 2002.- 256.
10. Джексон П. 58 1/2 импровизаций на тренинге. Импровизированные игры и тренинги для семинаров, курсов и командной работы. – Минск: Бегин групп, 2006. – 152с.
11. Добротворский И.Л. Тренинг профессиональных продаж. Синтез и соединение лучших идей, методов и приемов продаж. – М.: ДиС, 2003. – 224с.
12. Дружинин А.Е., Замулин А.П. Тренинг продаж. – СПб.: Речь, 2004. – 224с.
13. Дэвидсон Д. Как управлять своим временем. 10-минутный тренинг для менеджера. – М.: Олимп, 2004. – 192с.
14. Завьялова Ж.В., Моисеев А. Сервисное обслуживание клиентов в торговом зале. Специализированный бизнес-тренинг. – СПб.: Речь, 2006. – 160с.
15. Завьялова Ж.В., Фарба Е.О., Каденильяс-Нечаева Е., Авдюнина М.Н. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам. Пособие для практикующего бизнес-тренера. – СПб.: Речь, 2005. – 159с.
16. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Пять кейсов для бизнес-тренинга. – СПб.: Речь, 2006. – 208с.
17. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Технология создания команды. – СПб.: Речь, 2004. – 224с.
18. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решений: Практическое руководство /пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 224с.
19. Ким Е., Бутенко Е. Бизнес-тренинг от Hollywood(a). – М.: Инфра-М /Форум, 2005. – 208с.
20. Кипнис М. Тренинг коммуникации. – М.: Ось-89, 2004. – 128с.
21. Кипнис М. Тренинг креативности. – М.: Ось-89, 2006. – 128с.
22. Логистика. Тренинг и практикум. – М.: ТК Велби / Проспект, 2007. – 448с.

23. Лоза И.В. Бизнес-тренинг «Путь к большим деньгам». – Ростов н/Д.: Феникс, 2003. – 160с.
24. Маркович Н. Flutter. Круто, блин. Хроники одного тренинга. – М.: Рипол Классик, 2006. – 384с.
25. Ментс М. ван. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. – СПб.: Питер, 2002. – 208с.
26. Микалко М. Энциклопедия бизнес-идей. Тренинг креативности. – СПб.: Питер, 2003. – 416с.
27. Моносова А.Ж. Бизнес-тренинг: идеи и методы. – СПб.: Речь, 2005. – 191с.
28. О'Лири Э. Лидерство: что нужно знать руководителю. 10-минутный тренинг для менеджера. – М.: Олимп, 2004. – 192с.
29. Орридж М. Как провести тренинг. – М.: ГИППО, 2002. – 144с.
30. Орридж М. 75 способов разнообразить ваш тренинг. Второй сборник подвижных игр и упражнений. – М.: ГИППО, 2003. – 170с.
31. Паркин М. Сказки для бизнес-тренеров. Как использовать сказки, истории и метафоры в обучении сотрудников. – М.: Добрая книга, 2005. – 288с.
32. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. – СПб.: Питер, 2003. – 160с.
33. Пезешкиан Н. Тренинг разрешения конфликтов. Психотерапия повседневной жизни. – М.: Институт позитивной психотерапии, 2006. – 296с.
34. Петрова Н.П. Тренинг для победителя. Самоменеджмент эпохи Интернет. – СПб.: Речь, 2002. – 216с.
35. Поиск, подбор и адаптация сотрудников: Бизнес-тренинг (CD). – М.: Издательский Дом Равновесие. – 2006.
36. Порше Д., Нидерер Д. Стать тренером для всех и во всем: Как помочь людям преуспеть в бизнесе и жизни. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 288с.
37. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М.: Генезис, 2003. – 112с.
38. Ребрик С. Тренинг профессиональных продаж. – М.: Эксмо, 2005. – 232с.
39. Рыбкин И.В. Тренинг максимальных продаж. – М.: ИОИ, 2005. – 176с.
40. Саркисян Б. Эффективный тренинг продаж. – СПб.: Питер, 2007. – 240с.
41. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2002. – 208с.; 2006. – 207с.
42. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. – СПб.: Питер, 2001. – 256с.
43. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скоромная Ю.Е. Тренинг коммуникативной компетентности. – М.: Академический проект, 2006. – 111с.
44. Сысоева С.В. Тренинг продажи и обслуживания покупателей в розничном магазине. – СПб.: Питер, 2007. – 144с.
45. Телефонный маркетинг от А до Я: Бизнес-тренинг (CD). – М.: Издательский Дом «Равновесие», 2005.
46. Технология обучения и развития персонала: Бизнес-тренинг (CD). – М.: Издательский Дом Равновесие, 2006.
47. Фербер Б. 12 стандартных способов управления продажами. – М.: Эксмо, 2006. – 272с.
48. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения. – М.: Генезис, 2001. – 240с.

Додаток И

Узагальнена оцінка знань, умінь і навичок студентів

(контрольний зріз)

Закон розподілу оцінок

Параметри розподілу	№ тем	Група	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
Класи			1	2	3	4	5
Ширина класу			0-1	1-2	2-3	3-4	4-5
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Частота розподілу оцінок	I.	<i>κ</i>	0	30	46	18	8
		<i>e</i>	0	32	48	18	6
	II.	<i>κ</i>	0	26	52	18	6
		<i>e</i>	0	34	42	20	8
	III.	<i>κ</i>	0	28	46	20	8
		<i>e</i>	0	28	50	20	6
	IV.	<i>κ</i>	0	32	40	18	12
		<i>e</i>	0	30	46	20	8
	V.	<i>κ</i>	0	30	48	20	4
		<i>e</i>	0	28	50	18	8
	VI.	<i>κ</i>	0	28	48	16	10
		<i>e</i>	0	30	50	18	6
	VII.	<i>κ</i>	0	30	50	14	8
		<i>e</i>	0	30	52	14	8
	VIII.	<i>κ</i>	0	28	46	16	12
		<i>e</i>	0	28	50	20	6
	IX.	<i>κ</i>	0	28	44	20	10
		<i>e</i>	0	28	48	18	10
	Середнє	<i>κ</i>	0	28,89	46,67	17,78	8,67
		<i>e</i>	0	29,78	48,44	18,44	7,33
Накопичені частоти оцінок	I.	<i>κ</i>	0	30	76	94	102
		<i>e</i>	0	32	80	98	104
	II.	<i>κ</i>	0	26	78	96	102

		<i>e</i>	0	34	76	96	104
	III.	<i>κ</i>	0	28	74	94	102
		<i>e</i>	0	28	78	98	104
	IV.	<i>κ</i>	0	32	72	90	102
		<i>e</i>	0	30	76	96	104
	V.	<i>κ</i>	0	30	78	98	102
		<i>e</i>	0	28	78	96	104
	VI.	<i>κ</i>	0	28	76	92	102
		<i>e</i>	0	30	80	98	104
	VII.	<i>κ</i>	0	30	80	94	102
		<i>e</i>	0	30	82	96	104
	VIII.	<i>κ</i>	0	28	74	90	102
		<i>e</i>	0	28	78	98	104
	IX.	<i>κ</i>	0	28	72	92	102
		<i>e</i>	0	28	76	94	104
	Середнє	<i>κ</i>	0	28,89	75,56	93,33	102
		<i>e</i>	0	29,78	78,22	96,67	104

Узагальнена оцінка знань, умінь і навичок студентів

(формульний зріз)

Закон розподілу оцінок

Параметри розподілу	№ тем	Група	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
Класи			1	2	3	4	5
Ширина класу			0-1	1-2	2-3	3-4	4-5
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Частота розподілу оцінок	I.	<i>κ</i>	0	28	40	22	12
		<i>e</i>	0	6	18	50	30
	II.	<i>κ</i>	0	30	42	20	10
		<i>e</i>	0	8	14	50	32
	III.	<i>κ</i>	0	26	44	24	8
		<i>e</i>	0	4	14	56	30
	IV.	<i>κ</i>	0	32	36	22	12
		<i>e</i>	0	4	16	54	30
	V.	<i>κ</i>	0	28	32	24	10
		<i>e</i>	0	6	18	48	32
	VI.	<i>κ</i>	0	30	42	22	8
		<i>e</i>	0	4	18	48	34
	VII.	<i>κ</i>	0	28	48	20	6
		<i>e</i>	0	6	14	52	32
	VIII.	<i>κ</i>	0	26	46	22	8
		<i>e</i>	0	8	14	52	30
	IX.	<i>κ</i>	0	32	40	24	6
		<i>e</i>	0	6	12	52	34
	Середнє	<i>κ</i>	0	28,89	41,11	22,22	8,89
		<i>e</i>	0	5,78	15,33	51,33	31,56
Накопичені частоти оцінок	I.	<i>κ</i>	0	28	68	90	102
		<i>e</i>	0	6	24	74	104

	II.	<i>κ</i>	0	30	72	92	102
		<i>e</i>	0	8	22	72	104
	III.	<i>κ</i>	0	26	70	94	102
		<i>e</i>	0	4	18	74	104
	IV.	<i>κ</i>	0	32	68	90	102
		<i>e</i>	0	4	20	74	104
	V.	<i>κ</i>	0	28	60	84	102
		<i>e</i>	0	6	24	72	104
	VI.	<i>κ</i>	0	30	72	94	102
		<i>e</i>	0	4	22	70	104
	VII.	<i>κ</i>	0	28	76	96	102
		<i>e</i>	0	6	20	72	104
	VIII.	<i>κ</i>	0	26	72	94	102
		<i>e</i>	0	8	22	74	104
	IX.	<i>κ</i>	0	32	72	96	102
		<i>e</i>	0	6	18	70	104
	Середнє	<i>κ</i>	0	28,89	70,0	92,22	102
		<i>e</i>	0	5,78	21,11	72,44	104

Програма науково гуртка «ШКОЛА ЕКСКУРСОВОДІВ»

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПРОГРАМИ «Школи екскурсоводів»

Навчальна програма «Школа екскурсоводів» є професійно-орієнтованим курсом. Практично жодна подорож не обходиться без здійснення екскурсійної діяльності. Таким чином, екскурсійна діяльність фактично стає четвертим стовпом туристського продукту, що підтверджується і українським законодавством згідно з положеннями якого її віднесено до когорти характерних туристичних послуг. Про це свідчать і тенденції розвитку міжнародного туризму: саме пізнавальний туризм стає дедалі популярнішим і користується самим високим попитом серед туристів багатьох держав світу. Тому ознайомлення з основами екскурсійної справи є важливою складовою підготовки екскурсоводів і відповідає сучасним запитам і тенденціям розвитку галузі.

Метою «Школи екскурсоводів» є засвоєння теоретичних та надбання практичних навичок з основ екскурсійного обслуговування.

Завдання:

- засвоєння основ екскурсійної теорії;
- оволодіння основними прийомами екскурсійної методики;
- надбання практичних навичок в розробці та проведенні екскурсій.

В ході вивчення курсу екскурсоводи-початківці повинні знати:

- основні поняття та терміни екскурсійної теорії;
- функції та признаки екскурсії;
- класифікацію екскурсій;
- особливості показу і розповіді на екскурсії;
- етапи підготовки нової екскурсії.

Вміти:

- проектувати процес обслуговування туристів за окремими етапами надання послуги, використовуючи існуючі технології.
- розробляти різні види екскурсій з урахуванням пізнавальних потреб індивіда на підставі знань екскурсійних ресурсів рекреаційного комплексу, культури, релігії рекреанта, існуючих технологій розробки екскурсійної програми
- контролювати дотримання програм перебування, протокольних заходів, правильність оформлення турдокументації, правильність бронювання й оформлення послуг.
- працювати в складі творчої групи над створенням нової екскурсії;
- застосовувати окремі методичні прийоми ведення екскурсії;
- застосовувати техніку ведення екскурсії.

2. ЗАГАЛЬНІ МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Робота «Школи екскурсоводів» складається з слухання лекцій на яких розглядаються базові та проблемні питання курсу, роботи на семінарських та

практичних заняттях та самостійної роботи студентів.

Аудиторна робота включає вивчення питань під час лекцій, проведення практичних, семінарських занять, індивідуальних консультацій з викладачем, виконання індивідуального науково-дослідного завдання.

. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№	Найменування теми	Кількість годин
1	Тема 1. Основи екскурсознавства та організація екскурсійних послуг	2
2	Тема 2. Сутність і класифікація екскурсій	2
3	Тема 3. Методична розробка екскурсії	2
4	Тема 4. Методичні прийоми ведення екскурсії	2
5	Тема 5. Техніка ведення екскурсії	2
6	Тема 6. Професійна майстерність екскурсовода	2
7	Тема 7. Основи музеєзнавства	2
8	Тема 8. Майстер-клас	2
9	Тема 9. Майстер-клас	2
	РАЗОМ	18

ТЕМА 1. ОСНОВИ ЕКСКУРСОЗНАВСТВА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСКУРСІЙНИХ ПОСЛУГ

В ході вивчення цієї теми екскурсоводи-початківці повинні усвідомити поняття екскурсійної справи як трьох взаємопов'язаних елементів: теорія, методика, практика, послідовне опанування яких в сукупності надає знання з основ організації екскурсійних послуг. Попереднім етапом організації екскурсійної діяльності є ознайомлення й засвоєння основ екскурсійної теорії й методики, які становлять комплекс поглядів, ідей, положень, і лежать в основі екскурсійної роботи всіх туристсько-екскурсійних установ. Історія екскурсійної справи в Україні налічує 5 етапів в ході яких формувалися основні положення екскурсознавства, технології надання екскурсійних послуг, типи екскурсійних підприємств. На сучасному ринку екскурсійних послуг в Україні діють різні типи підприємств, діяльність яких обумовлюється їх спеціалізацією, відношенням до споживачів і виконавців екскурсійних послуг, обсягом і структурою видів комерційної діяльності.

Ключові слова та поняття теми:

- Екскурсознавство;
- Екскурсійна методика;
- Екскурсійна теорія;
- Екскурсійна діяльність;
- Екскурсійне обслуговування;
- Туристсько-екскурсійна організація.

ТЕМА 2. СУТНІСТЬ І КЛАСИФІКАЦІЯ ЕКСКУРСІЙ

Поняття екскурсії має досить широкі сутність рамки і може розглядатися як вид діяльності, як форма пізнання, як форма спілкування, як один з видів туристських послуг. Екскурсія – один з видів туристичних послуг, тривалістю до 24 годин у супроводі фахівця - екскурсовода за заздалегідь затвердженими маршрутом для забезпечення задоволення духовних, естетичних, інформаційних потреб екскурсантів, в основі якого лежить аналіз об'єктів які знаходяться перед очима екскурсантів, а також уміла розповідь про події, пов'язані з ними. У ході екскурсійного процесу екскурсовод допомагає екскурсантам вирішити відразу декілька завдань щодо опанування теми екскурсії. Специфіка екскурсійного методу пізнання. До функції екскурсії входять: наукова пропаганда, інформаційна, організації дозвілля, формування інтересів, розширення кругозору.

Важливим відправним моментом в організації екскурсійної роботи є дотримання ознак екскурсії. Відсутність хоча б однієї з семи ознак позбавляє права називати проведений захід екскурсією. Класифікація екскурсій є центральним питанням екскурсійної теорії й має практичне значення для постановки цілей і завдань екскурсії, розробки маршруту, формування підтем і використання методичних прийомів. Екскурсії класифікуються по наступних ознаках: а) за тематикою; б) за складом учасників; в) за місцем проведення; г) за способом пересування; д) за тривалістю; е) за формою проведення. Однак провідною класифікаційною ознакою в екскурсіях є розподіл на оглядові і тематичні. Особливості проведення різних видів екскурсій (тематичних і оглядових).

Ключові слова та поняття теми:

- Екскурсія;
- Екскурсійний метод;
- Функції екскурсії;
- Ознаки екскурсії;
- Класифікація екскурсій.

ТЕМА 3. •МЕТОДИЧНА РОЗРОБКА ЕКСКУРСІЇ

Екскурсійна методика являє собою сукупність чітких правил і вимог, що пред'являються до підготовки й проведення екскурсії. Вимоги екскурсійної методики. Екскурсійна методика складається з декількох самостійних, взаємопов'язаних частин серед яких до вивчення даної дисципліни увійшли дві: методика підготовки нової екскурсії і методика проведення екскурсії. Підготовки нової екскурсії по будь-якій темі складний процес який доручається групі досвідчених екскурсоводів і складається з трьох структурно-логічних частин (підготовча робота, безпосередньо розробка екскурсії, захист екскурсії), кожна з яких в свою чергу поділяється на етапи (всього 15).

У роботі над екскурсією виділяють наступні етапи: виділення теми, мети та завдань екскурсії; вибір літературних та інших джерел; вивчення екскурсійних об'єктів; складання маршруту; об'їзд (обхід) маршруту; складання комп'ютерного тексту; комплектація «портфеля екскурсовода»;

визначення методичних прийомів проведення екскурсії; складання технологічної карти; проведення пробної екскурсії [29].

Ключові слова та поняття теми:

- Тема екскурсії;
- Назва екскурсії;
- Картка об'єкту;
- Маршрут екскурсії;
- Контрольний текст екскурсії;
- Індивідуальний текст ;
- «Портфель екскурсовода».

ТЕМА 4. МЕТОДИЧНІ ПРИЙОМИ ВЕДЕННЯ ЕКСКУРСІЇ

Класифікація методичних прийомів. Показ його сутність, задачі, умови. Послідовність дій екскурсовода при показі об'єкта. Ступені показу. Види показу. Особливості показу. Показ як реалізація принципу наочності. Методичні прийоми показу. Розповідь в екскурсії. Основні вимоги до розповіді на екскурсії. Особливості розповіді на екскурсії. Методичні прийоми розповіді. Сполучення розповіді і показу на екскурсії. Особливі методичні прийоми на екскурсії: зустріч з учасникам подій, прийом дослідження, прийом демонстрації наочних посібників. Засвоєння екскурсоводом методичних прийомів.

Ключові слова та поняття теми:

- Методичний прийом;
- Екскурсійний показ;
- Екскурсійна розповідь.

ТЕМА 5. ТЕХНІКА ВЕДЕННЯ ЕКСКУРСІЇ

Ефективність екскурсії багато в чому залежить від додержання вимог техніки проведення екскурсії. Техніка – поняття комплексне і висуває цілий ряд положень щодо окремих дій екскурсовода. Техніка ведення екскурсії регламентує: вихід екскурсантів з автобусу; перехід екскурсантів від автобусу до об'єкта; повернення в автобус; місце екскурсовода при проведенні екскурсії; додержання часу екскурсії; техніку розповіді під час руху автобусу; техніку відповіді на запитання екскурсантів; паузи на екскурсії; використання “портфелю екскурсовода”; елементи ритуалу на екскурсіях. Володіння екскурсійною технікою є однією з складових професійної майстерності екскурсовода.

Ключові слова та поняття теми:

- Техніка ведення екскурсії

ТЕМА 6. ПРОФЕСІЙНА МАЙСТЕРНІСТЬ ЕКСКУРСОВОДА

Вимоги до екскурсовода. Складові професійної майстерності екскурсовода. Особистість екскурсовода. Вміння і навички екскурсовода. Мова та жести екскурсовода. Підготовка екскурсовода до проведення екскурсії. Шляхи підвищення професійної майстерності екскурсовода.

Ключові слова та поняття теми:

- Професійна майстерність екскурсовода

ТЕМА 7. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ЕКСКУРСІЙ В МУЗЕЯХ

Типи та профілі музеїв. Становлення та розвиток музейної справи. Екскурсійно-виставкова діяльність музеїв. Музейна екскурсія як складова частина програми екскурсійного обслуговування. Особливості проведення екскурсій в музеях. Основні методичні прийоми проведення музейних екскурсій.

Ключові слова та поняття теми:

- Музей

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аріон О.В. Організація транспортного обслуговування туристів: Навчальний посібник. – К.: Альтерпрес, 2008. – 192 с.
2. Банько В.Г. Будівлі, споруди та обладнання туристських комплексів: Навчальний посібник, 2-е вид., перероб. та доп. – К.: Дакор, 2008. – 328 с.
3. Банько В.Г. Охорона праці в туристському комплексі: навч. посіб. – К.: КНТ, 2010. – 232 с.
4. Барабицька В., Короткова А., Малиновська О. Екскурсознавство і музеєзнавство: Навчальний посібник. – К.: Альтерпрес, 2007. – 464 с.: іл.
5. Головченко В., Кравчук О. Країнознавство: Азія, Африка, Латинська Америка, Австралія і Океанія: Навчальний посібник. – К.: ЗАТ «Нічлава», 2006. – 336 с.
6. Грома В.Д. Географія культури України: архітектура і містобудування. – м.Хмельницький, 2004. – 124 с.
7. Дванадцять маршрутів Київщиною. – К.: Грані-Т, 2008. – 104 с.
8. Державна туристична адміністрація України: Основні тематичні напрями туристсько-екскурсійних маршрутів України. – Київ: 2003. – 104 с.
9. Десять маршрутів вихідного дня навколо Києва. – К.: Грані-Т, 2008. – 88 с.
10. Долженко Г.П. Экскурсийное дело: Учебное пособие. (Серия «Туризм и сервис») – Москва. ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 272 с.
11. Дубович І. Країнознавчий словник-довідник. – Львів: Видавничий дім «Панорама», 2003. – 580 с.
12. Жила С.М. Путівник по Поліському природному заповіднику. – м. Новоград-Волинський, Житомирська обл.: «НОВОГрад», 2008. – 384 с.
13. Івченко А.С. Вся Україна. – К.: ДНВП «Картографія», 2006, 2008. – 656 с., 1097 іл.
14. Івченко А.С., Пархоменко О.А. Україна. Фортеці, замки, палаци... – К., 2009. – 600 с.

15. Косолапов А.Б. Туристское страноведение. Европа и Азия: учебно-практическое пособие. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2006. – 400 с.
16. Любіцева О.О. Методика розробки турів. Навчальний посібник. – 2-ге видання, перероб. і допов. – К.: Альтерпрес, 2008. – 300 с. – (Бібліотека професійного менеджера).
17. Любіцева О.О. Туристичне країнознавство: країни лідери туризму. Навчальний посібник. – К.: Альтерпрес, 2008. – 436 с.: іл.
18. Мальська М.П., Гамкало М.З., Бордун О.Ю. Туристичне країнознавство. Європа: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 224 с.
19. Масляк П.О. Країнознавство: Підручник. – К.: Знання, 2007. – 292 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
20. Мельник І. Шкільні екскурсії Україною: Львів / І.Мельник. – К.: Шк. світ, 2009. – 128 с. – (Бібліотека «Шкільного світу»).
21. Мірошник Г.О. Країнознавство. – Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 256 с. – (Б-ка журн. «Географія»; 1 (25)).
22. Пангелов Б.П. Організація і проведення туристсько-краєзнавчих подорожей: навч. посіб. – К.: Академвидав, 2010. – 248 с. (Серія «Альма-матер»).
23. Панкова Є.В. Туристичне країнознавство: Навчальний посібник. – 3-е вид., перероб. та допов. – К.: Альтерпрес, 2009. – 352 с., іл.
24. Петранівський В.Л., Рутинський М.Й. Туристичне країнознавство: Навч. посіб./ За ред. проф. Ф.Д. Заставного. – К.: Знання, 2006. – 575 с.
25. Путівник «Чотири мандрівки Житомирщиною». – К.: Грані-Т, 2008. – 72 с.
26. Рутинський М.Й. Географія туризму України. Навчально-методичний посібник: Вид. 2-ге, переробл. і доп. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 160 с.
27. Сапожникова Е.Н. Страноведение: Теория и методика туристского изучения стран.: – 3-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с.
28. Смирнов І Г. Логістика туризму: Навч. посіб. – К.: Знання, 2009. – 444 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
29. Сокол Т.Г. Основи туризмознавства: Навчальний посібник. – К., 2006. – 76 с.
30. Соколова М.В. История туризма: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 3-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 352 с.
31. Туристичний путівник «Буковина туристична». – К.: «Світ успіху», 2005. – 216 с. (Серія «Україні запрошує»).
32. Уривалкін О.М. Історичне краєзнавство: Навчальний посібник. – К.: КНТ, 2006. – 296 с.
33. Устименко Л.М., Афанасьєв І.Ю. Історія туризму: Навчальний посібник. – 2-е вид., переробл. та допов. – К.: Альтерпрес, 2008. – 354 с.: іл.

34. Федорченко В.К., Костюкова О.М., Дьорова Т.А., Олексійко М.М. Історія екскурсійної діяльності в Україні: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2004. – 166 с.
35. Чагайда І.М., Грибанова С.В. Екскурсознавство: Навчальний посібник. – К., 2004. – 240 с.
36. Шкільні екскурсії Україною: Київ / Упоряд. В.Серебрій, Н.Муніч. – К.: Шк. світ, 2007. – 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).
37. Юрківський В.М. Країни світу: Довідник. – 2-ге вид. – К.: Либідь, 2001. – 368 с.

Додаток К**Ситуаційні завдання****Ситуація № 1**

Ви призначені на посаду керівника в колектив готелю, що тільки створюється. Ваші перші дії.

Ситуація № 2

На підприємстві працює кваліфікований, але не дуже підходящий за характером спеціаліст, який займається тими питаннями, про які буде йти мова на майбутній нараді. Що ви зробите?

Ситуація № 3

Ви викликали підлеглого для серйозної розмови, в якій збираєтесь виказати претензії до недоліків в його роботі. Ви хочете зробити це так, щоб підлеглий зрозумів свою провину, але щоб у нього була можливість і бажання проявити свою ініціативу і виправити становище.

Під час бесіди задзвонив телефон. Як бути?

Під час бесіди з підлеглим ввійшов ваш вищий керівник. Якою повинна бути Ваша поведінка?

Ситуація № 4

Ви доручили своєму підлеглому рішення відповідальної задачі, а він несподівано досягнув результатів, які високо оцінив керівник вищого рівня. Як Ви прореагуєте на це?

Ситуація № 5

Один з Ваших підлеглих заявив, що він не відчуває задоволення від своєї роботи, вона йому не до душі і він просить доручити йому більш привабливу роботу. Як Ви відреагуєте на подібну заяву підлеглого?

Ситуація 6. Визначення лінії поведінки керівника

Знайдіть у наведених нижче ситуаціях найбільш правильну лінію поведінки у прийнятті рішень.

№ 1. Одного разу ви виявилися учасником дискусії декількох керівників про те, як краще працювати з підлеглими. Яка з точок зору Вам сподобалася найбільше й чому?

щоб підлеглий добре працював потрібно підходити до кожного індивідуально, враховуючі якості особистості;

все це дріб'язки. Головне в оцінці людей - це їхні ділові якості, ретельність. Кожний повинен виконувати свої обов'язки;

успіху в керівництві можна домогтися лише в тому випадку, якщо підлеглі довіряють своєму керівникові та поважають його;

це правильно, але кращими стимулами в роботі є чіткий наказ, пристойна зарплата, премія.

№ 2. Ви недавно працюєте директором великого готельно-ресторанного комплексу. Ще не всі знають Вас в обличчя. До обідньої перерви 2 години. Ідучи по коридорі, ви бачите трьох робітників підприємства, які про щось

жваво розмовляють і не звертають на Вас уваги. Повертаючись через 20 хвилин, ви бачите ту ж картину. Як ви себе поведете?

зупинитесь, дасте зрозуміти робітникам, що ви новий директор. Вкажете їм на те, що бесіда їх затяглася й настав час братися до роботи;

запитаєте, хто їхній безпосередній начальник, викличте його до себе в кабінет;

спочатку поцікавитесь, про що йде розмова, потім представитесь й запитаєте, чи немає в них яких-небудь претензій до адміністрації. Після цього запропонуєте пройти в цех на робоче місце;

насамперед представитесь, поцікавитесь, як справи в їхній бригаді, як вони завантажені роботою, що заважає їм працювати. Візьмете цих робітників на замітку.

№ 3. У Вашому підрозділі з'явився працівник, який на Ваш погляд може з часом стати реальним претендентом на Вашу посаду, що Ви зробите?

постараєтесь як найшвидше підловити його на помилках і знизити його репутацію;

будете доручати йому другорядні справи, щоб не дати йому виділитися, зробите його своїм першим помічником, а потім попросите його керівника знайти йому місце в іншому підрозділі, що відповідає його можливостям, будете добиватися його перевodu в інший підрозділ.

№ 4. Ви керівник виробничого колективу готельно-ресторанного комплексу. У період нічного чергування один з ваших робітників у стані алкогольного сп'яніння зіпсував дороге устаткування. Інший, намагаючись його відремонтувати, одержав травму. Винуватець телефонує до Вас додому й запитує, як їм діяти? Як ви відповісте на дзвінок?

дійте відповідно до інструкції. Прочитайте її, вона лежить у мене на столі;

доповісте про те, що трапилося, вахтерові. Складіть акт про поломку устаткування, потерпілий нехай іде до чергової медсестри;

без мене не починайте ніяких дій, зараз я приїду й розберуся;

у якому стані потерпілий? Якщо необхідно, терміново викличте лікаря.

№ 5. Вашому підрозділі несподівано доручили виконати термінову роботу, що змусить різко підвищити інтенсивність праці всіх працівників і може загрожувати зривом графіку відпустки для деяких з них. Що Ви зробите?

твердо нагадаєте підлеглим, що виробнича дисципліна повинна дотримуватись обов'язково і накази начальства обговоренню не підлягають;

зберете нараду, на якій спробуєте домовитись з працівниками, як краще організувати роботу і допомогти один одному, щоб і завдання виконати в строк і відпустку взяти з мінімальним запізненням;

пообіцяєте підлеглим матеріальну винагороду, як що вони добре виконають роботу в строк.

Ситуація № 7. «Історія розвитку міжнародної мережі готелів Hilton».

Дайте відповіді на запитання:

1. Проаналізуйте заходи Конрада Хілтона на початку своєї кар'єри?

2. Які риси та якості допомогли Конраду Хілтону досягнути успіху?
3. Реалізація саме якого лозунгу дозволила Конраду Хілтону досягнути успіху?
4. Назвіть інноваційні заходи, що були використані Конрадом Хілтоном для зростання прибутку?
5. Проаналізуйте причини «антикризової стійкості» мережі готелів Hilton?
6. Яку модель готельного менеджменту ви обрали би при започаткуванні своєї справи?

Брейн-ринг**Раунд 1. Країни світу та їх столиці**

Орієнтуючись на зображення на слайді відгадати країну світу

1. ОАЕ – Бурдж-Аль-Араб – Абу-Дабі
2. Росія – Собор Василя Блаженного – Москва
3. Австралія – Оперний театр в Сіднеї – Канберра
4. Туреччина – Блакитна мечеть у Стамбулі – Анкара
5. Таїланд – Ват Пхо (храм зі статуєю Будди) – Бангкок
6. Індія – Тадж Махал – Нью-Делі
7. Єгипет – Сфінкс – Каїр
8. Нідерланди – музей людського тіла – Амстердам
9. Греція – Акрополь – Афіни
10. Україна – Палац Потоцьких – Київ

Раунд 2. Туристичні об'єкти Америки

1. КАПІТОЛІЙ будівля [Конгресу США](#), розташована на Капітолійському пагорбі в центрі міста [Вашингтон](#)
2. Христос-Спаситель (порт. Cristo Redentor) — статуя Ісуса Христа в Ріо-де-Жанейро, Бразилія
3. Острів Пасхи (ісп. Isla de Pascua) — вулканічний острів в південній частині Тихого океану, територія Чилі. Місцева назва острова — Рапа-Нуї (рап. Rapa Nui). Острів Пасхи багато в чому відомий завдяки моаї, або кам'яним статуям зі спресованого вулканічного попелу
4. У 2009 році біля берегів Мексики в районі курортного міста Канкун (Cancun) був відкритий унікальний музей підводних скульптур - MUSA (Museo Subacuatico de Arte). Більше 400 скульптур поміщені тут на глибину від 2 до 10 метрів і подивитися їх можна виключно надівши маску і ласта або акваланг.

Раунд 3. Столиці світу

<u>Астана</u>	 <u>Казахстан</u>	Азія
<u>Оттава</u>	 <u>Канада</u>	Північна Америка
<u>Мехіко</u>	 <u>Мексика</u>	Північна Америка
<u>Амстердам</u>	 <u>Нідерланди</u>	Європа
<u>Алжир</u>	 <u>Алжир</u>	Африка
<u>Сантьяго</u>	<u>Чилі</u>	Південна Америка
<u>Берн</u>	 <u>Швейцарія</u>	Європа
<u>Ханой</u>	 <u>В'єтнам</u>	Азія
<u>Токіо</u>	 <u>Японія</u>	Азія
<u>Брюсель</u>	 <u>Бельгія</u>	Європа
<u>Берлін</u>	 <u>Німеччина</u>	Європа
<u>Антананаріву</u>	 <u>Мадагаскар</u>	Африка
<u>Тбілісі</u>	 <u>Грузія</u>	Азія
<u>Варшава</u>	 <u>Польща</u>	Європа
<u>Сеул</u>	 <u>Південна Корея</u>	Азія
<u>Відень</u>	 <u>Австрія</u>	Європа
<u>Сінгапур</u>	 <u>Сінгапур</u>	Азія
<u>Ліма</u>	 <u>Перу</u>	Південна Америка
<u>Копенгаген</u>	 <u>Данія</u>	Європа
<u>Дублін</u>	 <u>Ірландія</u>	Європа
<u>Будапешт</u>	 <u>Угорщина</u>	Європа
<u>Пекін</u>	 <u>КНР</u>	Азія
<u>Єрусалим</u>	 <u>Ізраїль</u>	Азія
<u>Бразилія</u>	 <u>Бразилія</u>	Південна Америка
<u>Мадрид</u>	 <u>Іспанія</u>	Європа
<u>Ватикан</u>	 <u>Ватикан</u>	Європа
<u>Єреван</u>	 <u>Вірменія</u>	Азія
<u>Джакарта</u>	 <u>Індонезія</u>	Азія
<u>Буенос-Айрес</u>	 <u>Аргентина</u>	Південна Америка
<u>Таллінн</u>	<u>Естонія</u>	Європа
<u>Осло</u>	 <u>Норвегія</u>	Європа

Раунд 4 Туристичні об'єкти Європи

1. Тауерський міст (англ. Tower Bridge) — розвідний міст в центрі Лондона над річкою Темзою, недалеко від Лондонського Тауера. Відкритий в 1894 році. Також є одним із символів Лондона і Британії.

2. Колізей (лат. Colosseum) чи раніша назва Амфітеатр Флавіїв (лат. Amphitheatrum Flavium) — найбільший амфітеатр Стародавнього Риму, символ імператорської могутності.

3. Паризька тріумфальна арка (фр. arc de triomphe de l'Étoile, досл.: «тріумфальна арка Зірки») — тріумфальна арка, розташована на площі Шарля де Голля (Place Charles-de-Gaulle) у столиці Франції місті Парижі. Тріумфальна арка є одним з найвідоміших паризьких монументів, одним із міських символів.

4. Лувр (фр. Musée du Louvre) — один з найбільших музеїв світу, розташований на правому березі Сени в першому окрузі Парижа. Музей Лувр демонструє 35 000 експонатів, від найдавніших часів до 19 століття на площі понад 60 000 м².

5. Міланський собор (італ. Duomo di Milano) — кафедральний собор в Мілані, що присвячений різдву святої Діви Марії. Побудований в готичному стилі з білого мармуру.

6. Пізанська вежа — частина ансамблю міського собору Санта-Марія Маджоре в Пізі. Вежа є дзвіницею собору і примикає до його північно-східного кута. Знаменитий соборний ансамбль в Пізі — шедевр середньовічної італійської архітектури. Вежа відома тим, що сильно нахилена.

7. Бранденбурзькі ворота (нім. Brandenburger Tor) — архітектурна пам'ятка в Берліні (Німеччина). Автор проекту Карл Готтард Лангганс. Будівництво тривало протягом трьох років (1788—1791), висота становить 20 метрів. Це перша споруда міста в стилі німецького класицизму. Створена вона за зразком Пропілей афінського Акрополя. Увінчує ворота шестиметрова бронзова квадрига (скульптор - Іоганн Готфريد Шадоу), якою управляє богиня перемоги Вікторія. Бранденбурзькі ворота мали на меті персоніфікувати міць пруської армії.

8. «Танцюючий дім» (чеськ. Tančící dům) — деконструктивістська оригінальна адміністративно-офісна споруда неподалік на північній межі середмістя чеської столиці Праги, зведена Владо Милуничем і Френком Гері у 1992—96 роках; є доволі популярним місцем для туристів.

Раунд 5. Туристичні об'єкти Африки та Азії

1. Карфаген (іноді Картаген; фінік. קרתַגִּינָה, лат. Carthago або Karthago, дав.-гр. Καρχηδών, араб. قرطاج Qartāj) — стародавнє місто у Північній Африці (руїни якого розташовані за 16 км на північ від міста Туніс у Тунісі), у давнину — самостійне місто-держави.

2. Єгипетські піраміди — найбільша архітектурна пам'ятка Стародавнього Єгипту, одне з семи чудес світу. Піраміди — це величезні кам'яні споруди пірамідальної, ступінчатої чи баштоподібної форми, збудовані як гробниці для фараонів Давнього Єгипту.

3. Луксór (араб. الأقصر) — місто у Верхньому Єгипті, адміністративний центр мухафазы Луксор. Населення - 487 896 осіб (2010 р.). Знаходиться за 400 миль від Каїра. Кліматичний курорт, туристичний центр. Річка Ніл ділить його на дві частини: Східний Луксор — місто живих, де фараони мешкали і будували свої молитовні храми, присвячені богу Амону, і Західний Луксор — місто мертвих, де розташовані похоронні храми і гробниці, висічені в горі.

4. Великий китайський мур (长城 cháng-chéng) — низка кам'яних та земляних укріплень в північній частині Китаю, збудованих з метою захисту північних кордонів Китайської імперії від вторгнень різних кочових племен.

5. Ангкóр-Ват — спочатку індуїстський, потім буддистський храмовий комплекс 12 століття у Камбоджі. Ангкор-Ват є найбільшою культовою спорудою та однією з найважливіших археологічних пам'яток світу. Побудований за часів короля Су'явармана II (роки правління — 1113-1145/1150).

Раунд 6. З наведених літер скласти слово та пояснити його значення

Ваучер

Вашингтон

Туроператор

Інфраструктура

Мадагаскар

КЕЙС**„ВИБІР ТИПУ РЕСТОРАНУ ДЛЯ РОЗВИТКУ КУРОРТУ”*****Курорт Coconut Plantation Resort***

Керівництво компанією Blackfield Hawaii Corporation при ухваленні рішення про найбільш сприятливий тип ресторану при розвитку курорту Coconut Plantation Resort зіштовхнулося з низкою проблем. Новий ресторан повинен стати додатковим до вже наявних. Крім того, він не повинен повторювати типи аналогічних закладів, розташованих поблизу від нього в курортній зоні. Планувалося, що в новому ресторані буде 150-200 посадкових місць і він буде розташовуватися між готелями першої лінії, кварталами житлових будинків і основним шосе.

Точки зору стосовно типу нового ресторану серед учасників обговорення розділилися. Всі пропозиції передавали Бобу Куперу - віце-президентові з розвитку – і містили:

- родинний ресторан з помірними цінами, в якому пропонували б сніданки, обіди, вечері;
- ресторан класу „люкс”;
- ресторан швидкого харчування;
- ресторан для ланчей і обідів на основі стейків або відбивних,
- а також спеціалізовані типи ресторанів – тематичні, наприклад, італійські.

Опис курорту Coconut Plantation Resort

Курорт Coconut Plantation Resort, розташований на східному березі острова Кауай, осторонь від шосе № 56, менш ніж за дві милі від самого великого острова Капаа і приблизно за вісім миль від Ліхуе. Компанія Blackfield Hawaii Corporation спеціалізується на будівництві комерційних і житлових будинків. Компанія не хоче займатися операційними питаннями й експлуатувати зведені нею споруди, а воліє будувати для інших структур, яким

вона здає їх в оренду і які ними керують. Курортний комплекс займає 90 акрів землі і має власний пляж. На 50 акрах побудовані готелі. Це Holiday Inn – 311 номерів, Kauai Beach Boy – 243 номери, Islander Inn – 200 номерів.

Частина території, що залишилася, призначена для житлових будинків, торгового центру Market Place, двох додаткових готелів і незалежного ресторану, саме про який йде мова.

Кондомініуми і готелі за планом повинні мати наступні структурні елементи:

- готелі:
 - Travelodge – 350-400 номерів;
 - Hawaiian Pacific Resort - 297 номерів.
- кондомініуми:
 - першої черги
(50% - з однією спальнею, 50% - з двома) – 180 квартир;
 - другої черги
(100% з однією спальнею) – 180 квартир.

Торговий центр Market Place цілком завершений і в даний час уже діє. В ньому безліч роздрібних магазинчиків, оформлених у полінезійському стилі, де продають ювелірні вироби, предмети з обробленої слонової кості, предмети народного мистецтва, сувеніри, різні продукти харчування й інші товари, привабливі для туристів.

Ресторани, що розташовані на курорті Coconut Plantation Resort

На курорті Coconut Plantation Resort є кілька ресторанів. Вони розташовані як у готелях, так і по сусідству з ними або біля торгового центру. В кожному з трьох готелів є ресторан і в кожному з двох нових готелів він передбачений. В торговому центрі і поруч з ним розташовані декілька ресторанів:

- швидкого харчування – кафе-морозиво, мексиканський ресторан, китайський ресторан, кафе (спеціалізація – гамбургери);

-інші типи – пропонують стейки, рибу, відбивні, Buzz's Steakhouse, J.J.'s Boiler Room.

За винятком ресторанів швидкого харчування і J.J.'s Boiler Room, усі готельні ресторани і незалежні ресторани пропонують харчування три рази на день. Попит на сніданок швидше за все вже досяг свого піку. В зв'язку з цим Buzz's Steakhouse вирішив відмовитися від сніданків, а інші ресторани такі, як Holiday Inn і Spindrifter, - збільшили тривалість сніданку, щоб він захоплював частину ланча. Holiday Inn в останній час запропонував нову послугу – полуденний буфет для груп японських туристів.

Усі ресторани діють на основі концепції обмеженого меню і пропонують різні види стейків і відбивних, морські продукти в обмеженому асортименті тощо. Створюється враження, що на курорті Coconut Plantation Resort особливої розмаїтості в ресторанах зі столами не спостерігається. Всі заклади, за виключенням Kauai Beach Boy, - філії сіткових структур, в яких обмежений асортимент меню є основою стандартизації й ефективності.

Опис Кауаї

Острів Кауаї розташований в північній частині ланцюга Гавайських островів, що в 20 хв. польоту від Гонолулу. Завдяки достатковій кількості і прекрасних тропічних рослин він відомий як острів-сад. На острові майже ідеальний клімат. Норма річних опадів у різних частинах острова неоднакова. Так, Вайаліль – саме мокре місце в США з рекордним рівнем опадів у 486 дюймів за рік, а всього на відстані 20 миль від нього, у Кекахе річний рівень – 20 дюймів, у Лихуе – 40 дюймів на рік. Велика їх частина випадає в період з жовтня по квітень, а січень – найдощовіший місяць.

Туризм на Кауаї

Кауаї звичайно розглядався як останній з найвідвідуваніших туристами островів через унікальну красу і полінезійську атмосферу. Острів також є популярним місцем для проведення уїк-ендів або коротких відпусток жителями Гонолулу. Серед тих, хто відвідує острів, 55% - люди, які подорожують самотійно, інші – в складі груп.

У кожному з готелів курорту є принаймні один ресторан, в якому обслуговування здійснюється за столами. Всі вони пропонують триразове харчування. Розмаїтість і якість їжі та послуг нагадує харчування і послуги на Coconut Plantation Resort. Звичайно всі ці курорти оформлені в національному полінезійському стилі і пропонують аналогічні блюда в ресторанах.

Найближчий до Coconut Plantation Resort – курорт Coco Palms Resort, що має 416 номерів. Він розташований південніше на 2 милі. Coco Palms був побудований серед столітніх кокосових пальм у місці, де в минулому королі Кауаї вершили свій суд. Загальний декоративний стиль Coco Palms - полінезійський: котеджі з очеретяними дахами, палаючі смолоскипи, барабани, каное й інші атрибути, типові для південних широт Тихого океану. В Coco Palms є ресторан, що називається Coconut Palace. Автори статей про індустрію подорожей часто згадують про цей ресторан, називаючи його не інакше, як „заклад, що одержує нагороди”. В ньому можна спробувати екзотичні полінезійські блюда, наприклад, *кура беї така* (суп із зеленої папайї).

Купівельні звички жителів кондомініумів

При відкритті нового ресторану варто врахувати його можливі відвідування людьми, що живуть у кондомініумах. Дослідження, проведене Школою менеджменту в індустрії туризму при університеті Hawaіі, показало, що жителі кондомініумів рідше відвідують ресторани, ніж люди, які зупинилися в готелях. Там також було доведено, що чим довше люди живуть у кондомініумах, тим менше вони витрачають на ресторани. Звичайно, вони харчуються в ресторанах тільки раз на день.

Питання для обговорення:

1. Яка додаткова інформація необхідна для вибору типу нового ресторану?
2. Які критерії слід враховувати під час розробки концепції нового ресторану?
3. Які можливі ринкові сектори будуть користуватися послугами ресторану Coconut Plantation Resort?

4. Яку маркетингову стратегію слід обрати до відкриття ресторану?
5. Який вплив мають купівельні звички туристів на діяльність закладів громадського харчування?
6. Які пропозиції Ви можете надати щодо вдосконалення роботи ресторану на курорті?
7. Який тип ресторану Ви обрали би для курорту Coconut Plantation Resort?

Метод проектів

ПРОЕКТ

**«Формування стратегії розвитку
малого підприємництва.
Особливості державної підтримки
та регіональної політики розвитку
туристичної галузі Житомирщини»**

**ЗМІСТ**

- Розділ 1. Актуальність, мета й завдання проекту
- Розділ 2. План реалізації проекту
- Розділ 3. Ресурси, необхідні для реалізації проекту
- Розділ 4. Кінцевий результат проекту





Розділ 1. Актуальність, мета й завдання проекту

- В економічно розвинутих країнах обсяг ВВП, який виробляється групою малих підприємств, становить від 50 (США, Велика Британія, Німеччина) до 67% (країни ЄС в цілому) ВВП.
- Також за даними Всесвітньої ради подорожей та туризму (WTTC) частка індустрії туризму складає 9,9 % глобального ВВП.



Мета проекту

- Метою проекту є реалізація системного підходу до розвитку малого підприємництва в туристичній сфері (в т.ч. сільського та зеленого туризму), що полягає у розробці та практичному впровадженні комплексу заходів щодо сприяння розв'язанню проблем зайнятості, збереження трудового потенціалу, запобігання трудовій міграції, а також розвитку сучасної інфраструктури для залучення безробітних до підприємницької діяльності.



Орієнтовна структура довідника
 «Формування стратегії розвитку малого підприємництва.
 Особливості державної підтримки та регіональної політики
 розвитку туристичної галузі Житомирщини»

Розділ 1.	Організаційні механізми діяльності малого бізнесу у сфері туризму: організаційно-правові форми та нормативно-правові акти (державна реєстрація, ліцензування, сертифікація та стандартизація)
Розділ 2.	Порядок складання бізнес-плану для започаткування підприємницької діяльності
Розділ 3.	Суб'єкти малого підприємництва: фінансові, банківські операції, операції з нерухомістю та в системі міжнародних торговельно-економічних відносин
Розділ 4.	Туристичні ресурси Житомирщини як основа малого підприємництва
	4.1. Сільський туризм
	4.2. Народні промисли і ремесла
	4.3. Організація та функціонування закладів розміщення (готелі) та харчування
	4.4. Заготівля та переробка диворослих плодів, ягід, лікарських рослин
Розділ 5.	Світовий та вітчизняний досвід активізації формування малих підприємств в туристичній сфері
Розділ 6.	Перспективи створення кластеру туристичної галузі Житомирщини
Додаток 1	Словник термінів (українською та англійською мовами)
Додаток 2	Використана література
Додаток 3	Методичні прийоми самоконтролю знань
Додаток 4	Тестові завдання
Додаток 5	Корисна інформація (контактні дані суб'єктів процесу розвитку підприємництва – громадських організацій, державних органів, наукових та освітніх закладів та ін., посилання на актуальні електронні ресурси)
Додаток 6	Фотогалерея
Додаток 7	CD-диск: Презентація проекту: «Садина сільського туризму»
Додаток 8	CD-диск: Законодавчі, нормативно-правові документи щодо організації та функціонування малого підприємництва

Завдання проекту

- дослідження функціонування підприємництва в різних секторах економіки;
- розробка механізму моніторингу підприємницького середовища;
- підготовка довідника з практичними рекомендаціями і пропозиціями щодо можливостей розвитку малого підприємництва;
- здійснення короткострокового навчального процесу (лекторію та тренінгів) з найбільш актуальних проблем практичної діяльності в сфері малого бізнесу;
- проведення науково-практичної конференції «Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі»;
- організація курсів екскурсиводів;
- проведення психологічних тренінгів;
- профорієнтаційна робота з молоддю;
- розробка проекту Концепції Програми сприяння розвитку підприємництва регіону.



Туризм міста (навчально-методичний посібник)

Розділ 1.	Організація підприємницької діяльності в місті як адміністративний аспект: нормативно-правові засади
Розділ 2.	Туристичні ресурси міст Житомирщини як основа малого підприємництва
Розділ 3.	Порядок складання бізнес-плану для започаткування підприємницької діяльності в галузі туризму
Розділ 4.	Теоретичні засади та практичні рекомендації технології екскурсійної діяльності в містах Житомирської області та шляхи досягнення її ефективності
Розділ 5.	Суб'єкти малого підприємництва: фінансові, банківські операції, операції з нерухомістю та в системі міжнародних торгівельно-економічних відносин
Розділ 6.	Сайтовий та вітчизняний досвід активізації міського туризму
Розділ 7.	Перспективи створення кластеру міста
Додаток 1	Словник термінів (українською та англійською мовами)
Додаток 2	Використана література
Додаток 3	Методичні прийоми самоконтролю знань
Додаток 4	Тестові завдання
Додаток 5	Корисна інформація (контракти з суб'єктів процесу розвитку підприємництва – громадських організацій, державних органів, наукових та освітніх закладів та ін., посилання на актуальні електронні ресурси)
Додаток 6	Фотогалерея
Додаток 7	CD-диск: Презентація проекту: «Національні традиції, свята та обряди Житомирщини»
Додаток 8	CD-диск: Законодавчі, нормативно-правові документи щодо організації та функціонування малого підприємництва



Розділ 4. Кінцевий результат проекту

1. В рамках проекту буде розроблено механізми розвитку інституційно-функціональної інфраструктури малого підприємництва;
2. За результатами дослідження буде розроблено рекомендації, спрямовані на підвищення ролі органів місцевого самоврядування у стимулюванні ділової активності населення області;
3. На основі результатів досліджень планується підготовка проекту Концепції Програми сприяння розвитку малого підприємництва регіону;
4. В рамках проекту буде розроблено рекомендації міжнародної науково-практичної конференції, щодо інтенсифікації розвитку малого підприємництва в сфері туризму з врахуванням досвіду республіки Польща;
5. Реалізація проекту забезпечує функціонування активного партнерського інформаційно-комунікаційного процесу в системі «державна влада – місцеве самоврядування – наука – бізнес»;
6. Продуктом реалізації проекту буде видання довідника з практичними рекомендаціями та пропозиціями щодо стимулювання розвитку малого підприємництва;
7. На основі результатів проекту можливе ініціювання створення регіонального інформаційно-консультаційного центру

