

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА**

На правах рукопису

ЗЕМЛІНА ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 378.147.88 (043.5)

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ
В ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник –
кандидат педагогічних
наук, доцент
Цехмістрова Галина
Степанівна

Київ – 2014

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ	14
1.1. Професійна готовність фахівця як об’єкт теоретичного дослідження.....	14
1.2. Компетентісний підхід у формуванні професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.....	36
1.3. Роль практики у формуванні професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.....	57
Висновки до першого розділу.....	77
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ В ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ	80
2.1. Структура та компоненти професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.....	80
2.2. Аналіз змісту та методів практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму.....	101
2.3. Педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.....	123
Висновки до другого розділу.....	144

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ТУРИЗМУ.....	146
3.1. Аналіз підходів до діагностики формування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму.....	146
3.2. Зміст і організація дослідницько-експериментальної роботи з формування професійної готовності фахівців з туризму.....	163
3.3. Динаміка формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.....	175
Висновки до третього розділу.....	196
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	199
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	203
ДОДАТКИ.....	245

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ – вищий навчальний заклад

ВТО – Всесвітня туристична організація

ЄС – європейська спільнота

ОКХ – освітньо-кваліфікаційна характеристика

ОПП – освітньо-професійна програма

ІЕТ – інформаційні електронні технології

ЗМІ – засоби масової інформації

ЕГ – експериментальна група

КГ – контрольна група

ВСТУП

Актуальність і доцільність дослідження. Динамічність – це одна з тих рис, що характеризують середовище туризму як сферу соціально-економічних та господарських відносин. Процеси розширення рекреаційного потенціалу та геополітичної інтеграції України, глобалізація культурного, соціального та економічного простору є детермінантами висхідного тренду, який ілюструє розвиток туристичної галузі в довгостроковій перспективі. В свою чергу, вища туристична освіта як інститут, що покликаний забезпечити виконання якісного зростання соціального замовлення на працівників сфери туризму розвивається в річищі стандартів міжнародного туризму, оскільки на досягнення високого якісного рівня орієнтовані стратегічні цілі розвитку як туристичної сфери, так і учасників ринку туристичних послуг.

Цей процес зумовлює нагальну потребу в модернізації професійної освіти. Її цільовим орієнтиром є підготовка фахівця, здатного ефективно працювати в умовах конкуренції, забезпечувати високу якість пропонованих послуг, ефективно здійснювати ділові та міжособистісні комунікації. В зв'язку з цим, пріоритетного значення для вищої школи набуває завдання підготовки фахівця з туризму, який відповідатиме вимогам та потребам ринку туристичних послуг, здатного завчасно адаптуватися до появи нових тенденцій у сфері туристичного бізнесу.

Зважаючи на значущість цієї проблематики, увага вітчизняних та іноземних науковців-практиків присвячувалась різноманітним аспектам професійної підготовки фахівців з туризму. Зокрема, проблема модернізації професійної підготовки фахівців сфери туризму стала предметом активних досліджень багатьох вітчизняних науковців, які вивчали сьогодення туристичної освіти в Україні (В. Бабарицька, Т. Сокол та ін.), світовий досвід підготовки фахівців з туризму (Л. Кнодель, В. Лозовецька, Л. Лук'янова), особливості фахової підготовки фахівців

екологічного туризму (О. Дмитрук), питання організації практичної підготовки (Л. Поважна, Н. Хмілярчук), спеціальності та спеціалізації в туристичній освіті (Г. Щука), методологію професійної туристичної освіти (М. Скрипник, В. Федорченко, Г. Цехмістрова), принципи стандартизації туристичної освіти (Н. Фоменко).

Винятково важливого значення для більш глибокого усвідомлення та осмислення сутності проблеми набувають наукові розвідки дослідників, які вивчали зміст та особливості професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах вищих навчальних закладів. Серед них варто виділити роботи А. Алексюка, В. Андрущенка, І. Беха, С. Гончаренка, Р. Гуревича, І. Зязюна, В. Кременя, С. Сисоєвої, Г. Тарасенко, О. Шестопалюка та ін., в яких розкриті концептуальні засади професійної підготовки студентів у вищих навчальних закладах; дослідження, присвячені розвитку ключових професійно-особистісних якостей (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, С. Батишев, Є. Бондаревська, В. Краєвський, А. Маркова, Ю. Орлов, І. Якиманська та ін.).

Серед зарубіжних досліджень варто відзначити внесок науковців, які досліджували передумови формування професійно-орієнтованого світогляду та професійно-значущих якостей, розвитку мотивації досягнення професійних звершень у майбутніх фахівців – Дж. Аткінсона, Д. Бена, М. Боуена, Д. Макклелланда, Р. Нігарда, Н. Фізер, Х. Хекгаузена, К. Шнайдера та багатьох інших.

Констатуючи достатньо широкий спектр виконаних раніше досліджень у сфері теорії та практики професійної туристичної освіти, зазначимо, що не всі проблеми вже розв'язані. Зокрема, результати проведеного нами аналізу стану фахової підготовки працівників сфери туризму вказують на недостатність розвитку первинних практичних навичок та вмінь у молодих фахівців, що є наслідком наявності низки суперечностей між теорією та практикою професійної туристичної освіти. Зокрема, серед них найбільш гострими є:

- невідповідність між вимогами до випускників туристичних ВНЗ, визначених освітньо-професійними програмами, та фактичним рівнем їхньої готовності до професійної діяльності;
- невідповідність, набутих під час практичного навчання навичок професійної взаємодії, рівневі вимог, якому мають відповідати працівники туристичних підприємств в умовах конкуренції на ринку праці;
- невідповідність рівня організаційно-управлінських та інших професійно важливих якостей випускників сфери туризму запитам роботодавців.

Наявні суперечності та потреба в системному дослідженні даної проблеми визначила вибір теми дисертаційної роботи «Формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану наукового дослідження Київського університету туризму, економіки і права «Інноваційні технології в готельно-ресторанному господарстві» (державний реєстраційний номер 0110U002913). Тема дисертації затверджено вченою радою Київського університету туризму, економіки і права (26.06.2003 р., протокол № 6) та узгоджено в Міжвідомчій Раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (25.01.2005 р., протокол № 1).

Мета дослідження – визначити, науково обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.

Гіпотеза дослідження.

Рівень професійної готовності майбутнього фахівця з туризму значно підвищиться за таких педагогічних умов:

- використання сучасних інформаційних технологій та засобів формування загальних та фахових компетентностей;
- забезпечення професійної спрямованості навчання шляхом моделювання у ньому предметного і соціального змісту майбутньої діяльності фахівців з туризму;
- інтеграції диференційованих у сфері туризму напрямів знань, що є значущими для виконання майбутньої професійної діяльності.

Відповідно до мети та гіпотези визначено **завдання дослідження**:

1. З'ясувати структуру та компоненти професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.

2. Визначити та обґрунтувати педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.

3. Дослідити динаміку формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі педагогічного експерименту.

4. Розробити методичні рекомендації щодо формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.

Об'єктом дослідження є професійна підготовка майбутніх фахівців сфери туризму.

Предметом дослідження є педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчальної та виробничої практик.

Для розв'язання поставлених у дослідженні завдань використовувався комплекс таких **методів дослідження**:

– теоретичні (аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукових джерел, навчальних програм, підручників і посібників) для вивчення характеристик освітнього процесу;

– емпіричні (спостереження, бесіди, анкетування, тестування та експертні оцінки) для вивчення ринку праці та професійної готовності

майбутніх фахівців з туризму; педагогічний експеримент здійснювався з метою перевірки ефективності дослідної роботи з формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму;

– статистичні (математична обробка результатів дослідження, відображення їх у таблицях та графіках) використовувалися з метою визначення достовірності результатів експериментального дослідження.

Дослідження проводилося протягом 2003–2013 р.р. і охоплювало декілька **етапів науково-педагогічного пошуку**.

На першому етапі (2003-2007 р.р.) визначено теоретико-методологічні передумови, вихідні принципи і методи дослідження, робочу гіпотезу та завдання, уточнено понятійний апарат, розроблено структурні компоненти, показники і рівні сформованості професійної готовності майбутніх фахівців туризму, програму констатувального і формувального етапів експериментального дослідження.

На другому етапі (2008-2010 р.р.) визначено фактичний рівень сформованості професійної готовності студентів-бакалаврів за напрямом підготовки 140103 «Туризм»; здійснено формувальний експеримент, спрямований на перевірку вірогідності сформульованої гіпотези; перевірено педагогічні умови, шляхи формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчальної та виробничої практик.

На третьому етапі (2011-2013 р.р.) проаналізовано й узагальнено матеріали дослідження, оброблено експериментальні дані, сформульовано загальні висновки, апробовано результати дослідження, визначено перспективи подальших досліджень.

Теоретико-методологічною основою дослідження слугували базові положення діяльнісного (Л. Виготський, В. Давидов, Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн), особистісно орієнтованого (І. Бех, Є. Бондаревська, А. Бойко, О. Пехота, В. Серіков, І. Якиманська), компетентнісного (Е. Зеєр, О. Овчарук, О. Пометун, А. Хуторський), контекстного (А. Вербицький, А. Кондратьєва) підходів; фундаментальні

теорії і концепції професійної освіти (С.Батишев, Р. Гуревич, І. Зязюн, Н. Ничкало, Г. Тарасенко, О. Шестопалюк), теоретичної та практичної підготовки фахівців до професійної діяльності (О. Акімова, Б. Брилін, О. Джеджула, В. Клочко, М. Козяр, А. Коломієць, О. Куцевол, В. Петрук, М. Сметанський, Г.Тарасенко, В. Шахов, І. Шоробура, В. Штифурак), а також наукові праці з проблем модернізації професійної підготовки фахівців сфери туризму (О. Дмитрук, Л. Кнодель, Л. Поважна, В. Полуда, Г. Цехмістрова, В. Федорченко, Н. Фоменко, Н. Хмілярчук, О. Фастовець) та ін.

Експериментальна база дослідження. Експеримент проводився на базі Київського університету туризму, економіки і права, Черкаського державного технологічного університету, Новокаховського гуманітарного інституту вищого навчального закладу «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». В педагогічному експерименті брали участь 343 особи (298 студентів та 45 фахівців сфери туризму).

Наукова новизна і теоретичне значення результатів:

вперше визначено й обґрунтовано педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики (застосування сучасних інформаційних технологій та засобів формування загальних та фахових компетентностей студентів; забезпечення професійної спрямованості навчання шляхом моделювання у ньому предметного і соціального змісту майбутньої діяльності фахівців з туризму; інтеграції напрямів знань, що є значущими для виконання майбутньої професійної діяльності).

удосконалено:

- структуру педагогічної категорії «професійна готовність», складовими якої є фахова та психологічна підготовка, а також сформований світогляд майбутнього фахівця сфери туризму;

- зміст та методи практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму;
- критерії професійної готовності майбутніх фахівців з туризму;

подальшого розвитку набули:

- детермінанти розвитку навчальної та виробничої практик у професійній туристичній освіті;
- діагностичні засоби вивчення складових професійної готовності, визначених освітньо-кваліфікаційною характеристикою бакалавра за напрямом підготовки 140103 «Туризм».

Практичне значення полягає в розробці методичних рекомендацій та діагностичного інструментарію забезпечення проведення навчальної та виробничої практики в програмі підготовки майбутніх фахівців з туризму. Зокрема, розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності формування міжособистісної компетенції в структурі професійної готовності; виконано підбір засобів діагностики сформованості загальних компетентностей, визначених освітньо-кваліфікаційною характеристикою бакалавра за напрямом підготовки 140103 «Туризм». Результати дослідження можуть бути використані для створення навчальних програм, підвищення професійної підготовки майбутніх фахівців з туризму в системі неперервної освіти.

Упровадження результатів дослідження.

Основні положення дисертаційного дослідження, навчально-методичні матеріали **впроваджено** в навчальний процес Київського університету туризму, економіки і права (довідка №54 від 15.06.2012 р.), Черкаського державного технологічного університету (довідка №629/01-11.05 від 17.01.2013 р.), Новокаховського гуманітарного інституту вищого навчального закладу «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» (довідка №91 від 28.02.2013 р.) та у виробничі умови ТОВ «Туристична фірма «Супутник» (довідка №419 від 25.01.2013 р.), ТОВ «Туристська компанія «Жюль Верн» (довідка № 12 від 14.02.2013 р.).

Особистий внесок.

У навчально-методичному посібнику, написаному в співавторстві з Г. Цехмістровою, автору належить розробка діагностичного інструментарію забезпечення проведення навчальної та виробничої практик майбутніх фахівців з туризму (с. 4 – 49, 112 – 122).

Апробація результатів дослідження.

Основні теоретичні, методичні і практичні результати й загальні висновки наукових пошуків доповідалися й обговорювалися здобувачем на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Культура і освіта фахівців туристської сфери: сучасні тенденції та прогнози» (Київ, 2004), «Практика і творчість – гарант професійної майстерності майбутніх фахівців сфери туризму» (Київ, 2006); «Практика сучасного туризму: соціальна та економічна ефективність» (за сприяння Всесвітньої туристської організації (UN WTO) (Київ, 2008), «Космічні подорожі: наука, освіта і практика» (Київ, 2010), «Туризм та зближення культур» (за підтримки Всесвітньої туристської організації (UN WTO) (Київ, 2011), «Ключові випроси в сучасній науці» (Софія, 2013); *круглому столі*: «Інформаційна культура суспільства, особистості й освіти» (Київ, 2011); *аспірантських читаннях*: «Практика сучасного туризму в Україні (праксеологія туризму): стан та перспективи» (Київ, 2004), «Праксеологічні критерії та виміри туризму» (Київ, 2009), «Праксеологічні проблеми туризму в Україні» (Київ, 2010); засіданнях кафедри педагогіки та психології Київського університету туризму, економіки і права.

Публікації. Основні результати опубліковано в 30 наукових і науково-методичних працях (19 – одноосібно), із них 7 – у провідних фахових виданнях, одна – у зарубіжному виданні; 11 – становлять методичні рекомендації та навчальні програми.

Структура та обсяг дисертації.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел (385 найменувань, з них 27 - іноземною мовою). Робота містить в основному тексті 8 таблиць на 14 сторінках, 17 рисунків на 18 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 340 сторінок, з них – 202 сторінки основного тексту; 12 додатків вміщено на 96 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ

1.1. Професійна готовність фахівця як об'єкт теоретичного дослідження

Сучасна Україна – динамічна європейська країна, яка має розвинену систему освіти, що формувалась багато століть. Створення освітньої системи, серед яких – туристська освіта, її докорінне реформування неможливе без аналізу туризму як соціально-економічної і педагогічної системи, історичного досвіду розбудови туристичної галузі на різних етапах розвитку державності.

Туризм як багатогранна галузь, увійшов в життя дітей і дорослих, міських і сільських жителів, людей розумової і фізичної праці. Він є однією з найперспективніших галузей світової економіки, важливою суспільною площиною спілкування людей. Як галузь наукового пізнання, туризм відображає особливості поведінки людини поза постійним середовищем існування; як галузь діяльності – забезпечує потреби мандрівників; як комплекс взаємодіючих впливів людини і галузі на навколишнє культурологічне, економічне та екологічне середовище.

Проте, одним з актуальних поглядів на туризм не тільки в Україні, а й у світі є визнання туризму як освітнього простору, в якому відбувається багатовекторний розвиток людини на основі загальнолюдських моральних та етичних принципів у межах регіональних традицій в інтересах особистості, суспільства і держави. В цій галузі зосереджуються найрізноманітніші проблеми туризму, історії, філософії, соціології, екології, політології, культурології, економіки, права та інші.

Визначення туризму знаходимо в словнику української мови: «Туризм – подорожі, які здійснюються за певними маршрутами по своїй країні або за кордоном, поєднують відпочинок з пізнавальною метою, у ряді випадків мають елементи спорту. Туризм – одне з джерел пізнання людиною світу» [306, с. 326].

Близьке за змістом визначення вміщено в Українській Радянській енциклопедії: «Туризм – (француз. *tourisme*, від *tour* – прогулянка, подорож) подорожі у вільний час, пов'язані з від'їздом за межі місця постійного проживання; один з видів активного відпочинку, який поєднує відновлення продуктивних сил людини з оздоровчими, пізнавальними, спортивними та культурно-розважальними цілями» [322, с. 439]

Сучасний дослідник І. Коцан наголошує на тому, що туризм є «засобом пізнання своєї Батьківщини, поглиблення знань, виховання здорової, загартованої людини» [173, с. 14].

Так само вважає і М. Крачило: «Туризм – не тільки фізичний розвиток, бадьорість і працездатність, а й відмінний засіб виховання цілеспрямованості, зібраності, прагнення до пізнання. Романтика пізнання – чи не найцінніша особливість туризму» [174, с. 5].

І. Зязюн виділив найзагальніші підходи впливу туризму на людину: «місце та роль туризму в культурному універсумі життя; розуміння людини й ідеалу освіченості та вихованості на зразках національної та світової культури; вплив туризму на культуру людської свідомості, соціально-гуманістичну та філософсько-світоглядну культуру людини тощо» [135, с. 21]

Ю. Штюмер так характеризує цей вид діяльності: «Туризм – найбільш масова форма активного відпочинку й оздоровлення трудящих, один із важливих засобів виховання людей» [351, с. 3].

Світові та вітчизняні соціально-економічні тенденції й перспективи подальшого розвитку людства обумовлюють нагальну потребу обґрунтування нових підходів до підготовки фахівців у теперішній час.

Вони повинні мати високий рівень як теоретичної, так і практичної підготовки.

Одним із пріоритетних напрямів державної політики у сфері освіти є *практична спрямованість* набутих знань.

Сфера туризму охоплює винятково важливі сторони суспільно-економічної структури суспільства, тісно пов'язуючи економічні, політичні, професійні аспекти його розвитку.

За оцінками Всесвітньої туристичної організації (ВТО) Україна може щороку приймати до 30 млн. туристів. Україна має величезний туристичний потенціал завдяки різноманітності ландшафту, надзвичайно багатій історичній спадщині, загальновідомій гостинності і працьовитості українських людей. Україна, що розташована у центрі Європи, має всі необхідні передумови і потенційні можливості для розвитку сучасної туристичної індустрії.

Туризм – потужний роботодавець і наповнювач бюджетів різних рівнів. Він забезпечує зайнятість кожного десятого працівника у світі. В умовах глобалізації виступає як засіб підвищення якості життя народів, фактор зміцнення миру та взаємопорозуміння народів [204, с. 35].

Індустрія туризму в умовах глобалізації і єврорегіоналізації – це міжгалузевий господарський комплекс, який являє собою інтегровану систему галузей, виробництв і видів діяльності, об'єднаних спільністю мети та суспільним призначенням задовольняти потреби населення у проведенні дозвілля в подорожі шляхом створення та реалізації туристичного продукту [329, с. 52].

Досвід багатьох країн свідчить: туризм може і повинен стати вагомим чинником суспільному розвитку. У зв'язку з цим постає питання про підготовку кваліфікованих кадрів для цієї галузі в Україні.

Основними категоріями нашого дослідження є поняття «готовність», «професійна готовність», «формування професійної готовності».

Проведено ряд досліджень, присвячених аналізу готовності до різних

видів діяльності.

Зокрема, дослідження готовності до педагогічної діяльності (В. Сластьонін [304], П. Горностай [65], Т. Іванова [137], К. Дурай-Новакова [82] та ін.).

В цих роботах розглядаються проблеми психологічної готовності до діяльності (уточнюється значення поняття психологічної готовності, розглядається її структура, психологічні умови формування готовності до професійної діяльності). Саме готовність забезпечує регуляцію, сталість, ефективність і є необхідною людині для успішного виконання своїх обов'язків, правильного використання знань, досвіду, особистих якостей, збереження самоконтролю і перебудови своєї діяльності за наявності непередбачених перешкод.

Проблема готовності до професійної діяльності фахівців набула свого розвитку в останні десятиріччя і знайшла відображення у працях Г. Балла [29], С. Гриншпуна [67], В. Давидова [74, 75], Л. Кандибовича [140], Н. Кузьміної [179], В. Моляко [220], Н. Ничкало [228], Є. Павлютенкова [241], К. Платонова [254], В. Сластьоніна [304] та інших.

Психологи розглядають готовність як особистісне утворення, що включає мотиваційні, психічні, характерологічні особливості індивіда (Л. Кандибович [140], В. Моляко [220] та ін.).

Найбільш поширеним педагогічним підходом до визначення структури готовності до професійної діяльності є виділення таких компонентів, як моральний, психологічний, практичний (С. Гриншпун [67], К. Платонов [254], Є. Павлютенков [241] та ін.).

Первинною умовою успішного виконання будь-якої діяльності є готовність. Важливою умовою формування готовності до будь-якої діяльності є наявність відповідних якостей, і, в першу чергу, схильностей та здібностей особистості до майбутньої діяльності. Готовність до діяльності розвивається на основі засвоєння загальних та професійних

знань, формування вмінь та навичок, удосконалення сформованих професійно важливих якостей особистості.

Готовність до того чи іншого виду діяльності – це цілеспрямований вияв особистості, що включає її переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, вміння, настанови. Вона досягається в ході моральної, психологічної, професійної та фізичної підготовки, є результатом всебічного особистісного розвитку особистості з урахуванням вимог, обумовлених особливостями діяльності, професії.

Готовність до діяльності – складне соціально-психологічне явище, її можна розглядати як форму зв'язку професійної спрямованості з іншими важливими рисами особистості - світоглядом, життєвими настановами і духовними цінностями, а також з її морально-вольовою та емоційною сферами; вона передбачає також активну самоосвіту і самовиховання.

Вчені С. Максименко, О. Пелех вбачають у понятті «готовність» психологічну природу. Саме психологічну «готовність» вони розглядають, як цілеспрямоване вираження особистості, що включає її переконання, погляди, відношення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, вміння, установки. Вона досягається в ході моральної, психологічної, професійної та фізичної підготовки, є результатом всебічного розвитку особистості з урахуванням вимог, обумовлених особливостями діяльності, професії. Готовність як інтегроване системне утворення особистості характеризує її вибірккову активність при підготовці та включенні до діяльності [80; 149; 223; 244].

С. Максименко, О. Пелех визначають психологічну готовність, як суттєву передумову цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. Вона допомагає людині успішно виконувати свої обов'язки, правильно використовувати знання, досвід, особистісні якості, зберігати самоконтроль і перебудовувати свій спосіб дій при появі непередбачених перешкод. До категоріального апарату педагогіки поняття «професійна

готовність» вводиться Н. Кузьміною в 70-і роки ХХ століття [200].

Наукові основи професійної підготовки майбутніх вчителів започаткували класики педагогіки С. Рубінштейн [285], К. Ушинський [323] та ін.

У сучасних працях розкриваються засоби формування готовності та обґрунтовуються сучасні підходи формування готовності студентів до професійної діяльності (В. Моляко [220], С. Сисоєва [249], Д. Узнадзе [320, 321]); у контексті проблеми формування готовності до педагогічної творчості розглядається така готовність як інтегративна якість особистості, що забезпечує перехід від системи «зунівського» навчання до власне педагогічної діяльності (В. Завіна [88], В. Раутен [279] та ін.).

У психологічних дослідженнях готовність до професійної діяльності спирається на *дві позиції*. Згідно з першою, *функціональною*, професійна готовність вивчається як певний стан психічної функції, що спонукає до ефективної діяльності. Так, у дослідженнях В. Моляко та Д. Узнадзе «професійна готовність» ототожнюється з поняттям «психологічна готовність до праці» і характеризується як стійкий, психологічний стан, обумовлений наявністю потреби в праці [244; 338]. Продовжуючи цю ідею, Г. Балл визначає підготовку до професійної діяльності як функцію організованого процесу керівництва розвитком особистості [22; 139].

Таку ж точку зору поділяють окремі сучасні вітчизняних науковців [208; 281; 340], котрі тлумачать готовність – як: 1) психологічну настанову, існування якої робить можливим пристосування особистості до ефективного виконання поставлених завдань; 2) певний психологічний стан, який передує виконанню певних функцій, при чому його інтенсивність перебуває в прямій залежності від особистих моральних та психологічних характеристики та очікувань щодо змісту діяльності.

На рівні другої позиції, *особистісної*, аналізуються особливості та результати підготовки до відповідної діяльності [243; 205].

У цьому контексті, готовність до діяльності трактується як інтегроване системою властивостей і відносин утворення особистості, що характеризує її вибірково прогнозуючу активність при підготовці та включенні до діяльності. Така готовність є результатом досвіду людини, що ґрунтується на формуванні позитивного ставлення до діяльності, усвідомленні мотивів і потреб у даній діяльності [211; 176].

Таким чином, вчені трактують поняття «професійна готовність» у контексті тих видів діяльності, процеси яких вони досліджують.

Спільними ознаками при цьому виступає багатоаспектний характер терміну та його психологічна природа.

Визначаючи сутнісні ознаки професійної готовності, вчені одночасно роблять спробу визначити його структуру. Близьким за змістом щодо особистісного підходу є погляд на «готовність» як результат сформованості мотиву, забезпечення діяльності; наявності пізнавальних потреб, інтересів, захоплень, психологічного настрою; оволодіння опорними знаннями, вміннями, навичками; досягнення достатнього рівня розвитку пізнавальних процесів особистості [303; 16].

Л. Аболін та деякі інші дослідники показали, що структуру готовності до професійної діяльності складають такі взаємопов'язані елементи: 1) осмислення своїх потреб, вимог суспільства, колективу чи поставленої іншими людьми задачі; 2) усвідомлення цілей, рішення яких приведе до задоволення потреб чи виконання поставленої задачі; 3) осмислення та оцінка умов, в яких будуть відбуватися майбутні дії, актуалізація досвіду, пов'язаного в минулому з вирішенням подібних завдань і виконанням вимог; 4) визначення на основі досвіду та оцінювання майбутніх умов діяльності, найбільш вірогідних і допоміжних способів рішення задач чи виконання вимог; 5) прогнозування прояву своїх інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових процесів, оцінка співвідношення своїх можливостей, рівня домагань і необхідного досягнення відповідного результату; 6) мобілізація сил у відповідності з

умовами і завданнями.

Аналізуючи готовність до професійної діяльності, М. Левченко [185] вказує, що дане поняття містить в собі дві взаємопов'язані суттєві сторони: психологічну готовність та підготовленість. При цьому перша включає: а) ідейно-політичну спрямованість; б) потребу в певній спеціальній діяльності і спеціальних знаннях, інтерес, любов до них; в) внутрішнє прийняття вимог діяльності; г) усвідомлення відповідності своїх особистісних якостей вимогам діяльності; д) усвідомлення мотивації особистісних прагнень до цієї спеціальності. Підготовленість же в свою чергу передбачає: а) глибоке знання наук, певний рівень розвитку; б) підготовленість у певній сфері знань; в) обізнаність у професійній діяльності, знання вимог спеціальності до особистісних якостей і здібностей; г) уміння вчитися; д) морально-психологічну підготовленість.

Як зазначає Т. Іванова, психологічна готовність до діяльності являє собою стійку характеристику особистості і в конкретному своєму прояві виражається в готовності до професійної діяльності. Під психологічною готовністю до професійної діяльності автор розуміє психічний стан особистості, який виражається в здібності приймати самостійні рішення при виникненні складних професійних задач, оцінювати свої можливості в їх співвідношенні до майбутніх труднощів і досягнень певних результатів, передавати свої знання іншим.

А. Ковальов вважає, що формування психологічної готовності до праці означає не що інше, як утворення тих необхідних суб'єктивних умов чи властивостей особистості, що забезпечують можливість людині свідомо та добросовісно, зі знанням справи працювати в колективі чи для колективу. Важливою умовою для становлення любові до праці є відповідність суб'єктивних властивостей, і в першу чергу схильностей та здібностей вимогам праці. При аналізі структури готовності до діяльності слід враховувати і рівень загальних і професійних знань, умінь, навичок.

Е. Кораблина розуміє психологічну готовність як відносно стійкий стан, що визначається базовими (зокрема характерологічними) і програмованими (мотиваційними та інтелектуальними) властивостями особистості і проявляється в активно-позитивному відношенні до професії та в сформованій професійній свідомості [166, с. 73].

П. Горностай вважає, що психологічна готовність особистості до професійної діяльності – це цілеспрямований вияв особистості, який включає систему професійних знань, навичок, умінь, потреб, мотивів, психологічних якостей, настанов і станів особистості, який дозволяє успішно включатися в професійну діяльність і виконувати її оптимальним для цієї діяльності і цієї особистості чином [65].

Вищенаведені тлумачення сутності поняття «психологічна готовність» умовно можна розподілити на дві групи, зараховуючи до першої судження науковців, які розглядають готовність з точки зору психологічних характеристик особистості, а до другої – висновки дослідників, які тлумачать дане поняття як психологічну активність індивіда в процесі професійної діяльності (в тому числі з увагою до якості виконання завдань з професійної точки зору).

Відповідно до предмета нашого дослідження, основним критерієм класифікації ознак психологічної готовності може бути родова належність об'єкта педагогічного впливу: з одного боку, опанування професійними знаннями, вміннями та навичками, з іншого боку, набуття (розвиток) майбутнім фахівцем професійно-значущих характеристик особистості.

Тому психологічну готовність фахівця з туризму ми розглядаємо як багатогранне поняття, в якому поєднуються відповідні професійним критеріям особистісні якості, вольові характеристики та мотиваційні установки на успішну довготривалу професійну діяльність в сфері туризму. Готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності виступає системною характеристикою особистості, показником професійної підготовки рівня її майстерності у професійній діяльності.

У сучасній психології готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності.

Різноманітні трактування готовності зумовлені як специфікою структури діяльності, що вивчається в кожному конкретному випадку і неспівпаданням теоретичних підходів дослідників. У науковій літературі готовність до діяльності розглядається як на особистісному фоні, так і на функціональному, тобто враховуючи стан психічних функцій [289, с. 115].

Незважаючи на різницю у конкретному тлумаченні готовності, більшість дослідників дотримується думки, що це особливий психічний стан людини. Зокрема, М. Левітов розглядає його, як важливий стан готовності особистості до діяльності. Він розрізняє довготривалу готовність і тимчасовий стан готовності, які називає «передстартовим станом». Дослідник виділяє три види передстартового стану: *звичайну, підвищену і понижену готовність* [184, с. 3].

Звичайна готовність часто буває у людини, до якої вона звикла і яка в цей час не потребує підвищених вимог. Стан підвищеної готовності викликається новизною і творчим характером роботи, особливим стимулюванням, хорошим фізичним самопочуттям. Понижена готовність викликається сильною і контрольованою емотивністю особистості й проявляється у відвертанні уваги, помилкових діях.

Є. Ільїн досліджував оптимальний робочий стан і оптимальний стан спокою. Для оптимального робочого стану він виділив ознаки: максимум функцій із найбільшою швидкістю реакції, тривале збереження працездатності при максимальній витривалості, адекватні реакції на зовнішні впливи, стійкість і відновлення оптимальних станів, середня вираженість емоційного збудження тощо.

Посилаючись на А. Ухтомського і Н. Голікова, Є. Ільїн розрізняє два види спокою: мінімум фізіологічної активності й оперативний спокій (готовність до дії) [344, с. 285].

Для розуміння сутності готовності до діяльності важливе значення мають дослідження, присвячені феномену установки. У психології, біології та фізіології установка вивчається у зв'язку із загальною активацією організму як стан, що передує поведінці.

За Д. Узнадзе, установка – це неусвідомлений стан, який передує тій чи іншій діяльності й визначає її здійснення [321, с.210].

А. Прангішвілі визначає, що «суттєвою загально психологічною особливістю діяльності є її виникнення на основі готовності до певної форми реагування – установки, жодна діяльність не починається на порожньому місці». [266, с. 11]

Вітчизняні вчені також увагу на роль фізіологічних факторів як чинників професійної готовності.

Так, Р. Сімко на основі теоретичного аналізу в структурі готовності до діяльності виділяє три блоки, де поряд з показниками, що відповідають різноманітним умовам виконання трудової діяльності та психологічним рівнем (психічні властивості, стани та процеси), розглядає сенсорну організацію індивіда – показники, що відповідають біофізіологічним характеристикам суб'єкта діяльності [300, с. 422].

На його думку, стан готовності до діяльності визначається з'єднанням факторів, які характеризують різні рівні і сторони готовності: фізичну підготовленість, необхідну нейродинамічну забезпеченість дії, психологічні умови готовності. Поряд з цим, Р. Сімко цілком слушно відмічає, що залежно від умов виконання дії провідною може стати одна із цих сторін готовності до дії [300, с. 419].

Таким чином, установку можна віднести до одного з компонентів структури цілеспрямованої дії, вона є внутрішнім станом людини. Установка визначає стійкість і спрямованість діяльності в умовах, що змінилися. Діяльність може починатися з усвідомлення потреби, завдання, що поставлене іншими людьми, а потім у результаті визначеної діяльності може виникнути готовність до досягнення мети.

Готовність до певного виду діяльності формується під впливом визначених зовнішніх і внутрішніх умов, усвідомленого або не усвідомленого сприймання інформації.

Установка і психологічна готовність є станами, що відрізняється один від одного за своєю конкретно-психологічною природою. В одному випадку має місце актуалізація сформованих психічних явищ, а в іншому – психологічне утворення виникає під впливом завдання, вимог оточення.

Готовність включає не лише різноманітні усвідомлені й неусвідомлені установки на визначені форми реагування, а й усвідомлені задачі, моделі ймовірної поведінки, визначення оптимальних способів діяльності, оцінку своїх можливостей у їх співвідношенні з труднощами, що можуть виникнути, і необхідністю досягнення нового результату.

Тому вважається, що лише в окремих випадках стани установки і готовність співпадають, звичайно ж, готовність – більш складне структурне утворення. Стан готовності зумовлюється стійкими психічними особливостями, властивими даній людині. Але він не являє собою переносу якостей і станів у нову ситуацію, просту їх актуалізацію. На стан професійної готовності справляють вплив і ті конкретні умови, в яких відбувається діяльність.

До числа зовнішніх і внутрішніх умов професійної готовності слід віднести: зміст завдань, їх складність, новизну, творчий характер; обстановку діяльності, наприклад, поведінку оточуючих; особливості стимулювання дій і результатів; мотивацію, бажання досягнення того чи іншого результату; оцінку ймовірності його досягнення; самооцінку власної підготовленості; стан здоров'я і фізичне самопочуття; особистий досвід мобілізації сил на вирішення завдання, проблеми; вміння контролювати і регулювати рівень свого стану готовності; вміння створювати оптимальні внутрішні умови для майбутньої діяльності.

Професійна готовність фахівця з туризму зумовлена характером його діяльності. На думку В. Федорченка, сферу діяльності майбутнього

фахівця з туризму доцільно розглядати за такими напрямками: функціонування туристського підприємства (визначення ефективних дій з управління виробництвом і персоналом); надання готельних послуг (послуги з прийому, проживання, харчування, оздоровлення в місцях розміщення); туристсько-екскурсійне обслуговування (організація різноманітних видів туристських маршрутів і екскурсій); організація транспортних подорожей (використання різних видів транспорту для комплексного знайомства із регіонами, країнами); організація спеціалізованого відпочинку і розваг (діяльність розважальних комплексів); екологічна діяльність (регулювання антропогенного впливу на природний комплекс у ході туристичної діяльності) [329].

Отже, фахівець з туризму, який працює в туристичному підприємстві, крім основних знань, умінь та навичок, повинен володіти професійно-особистісними якостями; бути спроможним самостійно поповнювати свої знання, орієнтуватися в сучасному потоці наукової та технічної інформації, передбачати тенденції розвитку науково-технічного прогресу; повинен знати закономірності і принципи ринкової економіки, теорію і практику сучасного менеджменту, форми і методи мотивації, чинне законодавство та ін.; мати широкий кругозір і системне нестандартне мислення, знання про внутрішній взаємозв'язок чинників, що діють на підприємстві, і взаємодії останніх із зовнішнім середовищем, знання сучасних управлінських підходів.

Фахівець з туризму повинен уміти діяти в умовах стресів, тиску обставин і непередбачуваних ситуацій, мати здатність встановлювати свої особисті цінності при дискредитації цінностей традиційних, створювати умови, які сприяють як особистому розвитку, так і розвитку співробітників; необхідні висока ступінь самонавчання та вміння допомогти іншим у швидкому засвоєнні нових методів, практичних навичок; повинен вміти створювати та удосконалювати робочі групи, здатними бути винахідливими і результативними в роботі тощо.

Таким чином, підтримуючи представників функціонального підходу (М. Левітова, Д. Узнадзе та ін.), ми вважаємо, що професійну готовність доцільно розглядати як функціональний стан, котрий сприяє успішній діяльності та забезпечує її високий рівень. На стан готовності впливають і конкретні умови та середовище, в яких відбувається діяльність.

Готовність можна розглядати як стійку характеристику особистості. Різні дослідники називають її по-різному: підготовленістю, тривалою або стійкою готовністю.

За М. Котиком, готовність складають стійкі якості індивіда і ситуативні фактори виробничого завдання. У його дослідженнях стосовно готовності до ризику зазначається, що з віком її ступінь знижується; у досвідченіших працівників вона нижча, ніж у менш досвідчених; у жінок готовність до ризику реалізується при більш визначених очікуваннях, ніж у чоловіків. На готовність до ризику впливає також характер трудової діяльності, позначаються соціальні фактори.

В умовах групи вона виявляється сильніше, ніж при діях наодинці. Тому готовність до ризику, за М. Котиком, є показником, що вміщує в собі як індивідуальні, так і ситуативні фактори, що впливають із реальних умов діяльності. [171, с. 369].

З погляду особистісного підходу, готовність фахівця розглядають у зв'язку з особистісними передумовами успішної діяльності.

Схожій точки зору дотримується С. Янкевич, на думку якого психологічна готовність, інтегруючи в собі ряд взаємопов'язаних феноменів, має складну динамічну і водночас стійку структуру, між компонентами якої існують певні функціональні зв'язки. Залежно від того, яке функціональне навантаження виконують змістові характеристики готовності в процесі професійної діяльності, їх можна співвіднести з певними системними блоками особистісних якостей фахівця (структурними компонентами готовності) [358, с. 424].

Відповідно до вищенаведеного, *готовність фахівця з туризму до професійної діяльності являє собою стійку характеристику особистості, що включає погляди, ставлення, переконання, мотиви, почуття, вольові й інтелектуальні якості, знання, навички, уміння, установки, налаштованість на певну поведінку*. І така готовність досягається в процесі підготовки до професійної діяльності, зокрема під час проходження навчально-виробничої практики. Ця підготовка спрямована на формування і закріплення стійких якостей, а саме: знань, умінь, компетенцій, потрібних у професійній діяльності майбутніх фахівців сфери туризму та є цілеспрямованим процесом, що здійснюється шляхом освоєння технології певного виду діяльності [59].

В контексті Болонського процесу під професійною готовністю до ринку праці розуміють: використання сукупності знань, навичок, компетенцій, а також особистісних характеристик випускників вищих навчальних закладів для їхнього успішного кар'єрного зростання в обраній професії і розширення перспектив працевлаштування [314, с. 29].

В цьому зацікавлені як самі випускники вищих навчальних закладів туристичного спрямування, так і підприємства-роботодавці відповідної галузі.

На нашу думку, вищенаведені дефініції щодо визначення поняття «психологічна готовність» у контексті професійної готовності, потребують подальшого розвитку з огляду на наявність об'єктивних передумов, котрі роблять неможливим визнання вищенаведених підходів як вичерпних ні загалом, ні поодиночі. Врахування цих передумов дозволяє визначити пріоритетні компоненти професійної готовності з точки зору організації процесу освітньої підготовки фахівців з туризму.

У наведених вітчизняних та російських джерелах, поняття професійної готовності розглядалося, переважно, в руслі психологічної науки, тому погляди на сутність цього феномену формувалися відповідно до розвитку вчення про структуру та розвиток, діяльність особистості

тощо. Разом з тим, окремими психологами в професійній готовності розглядалися не лише суто психологічні феномени – такі як інтелект, темперамент, установки, збудження (котрі першочергово впливають на ефективність діяльності) – але й фактор професійної підготовки, як детермінанту розвитку вольових та мимовільних функцій психіки, які необхідні для ефективного вирішення виробничих завдань.

Окрім цього, ряд психологів вміщали в поняття професійної готовності й функціональну компоненту – сукупність знань та навичок, здобутих під час професійного навчання. Проте в середовищі вирішення спеціалізованих завдань з педагогіки туризму, загальні дефініції поняття професійна готовність є недостатніми для використання їх як об'єктів впливу під час навчального процесу.

В числі фактичних передумов, існування яких впливає на ступінь відповідності теорії і практики, в першу чергу, необхідно розглядати об'єктивні характеристики сучасного рівня розвитку туристичної галузі, бізнес-середовища, комунікативних та інформаційних мереж, а також тенденції соціально-економічного та соціокультурного розвитку суспільства, тенденції розвитку вищої освіти як одного з середовищ соціокультурного розвитку. З точки зору професійної підготовки особистості, об'єднані в межах цих категорій фактори визначають вихідну та очікувану модель суб'єкта освітнього процесу (абітурієнта), в майбутньому – представника туристичної професії.

Основою для подальших висновків та узагальнень є оновлення бачення складових професійної готовності за критеріями функцій, які вони відіграють в моделі особистості фахівця з туризму. Всі вжиті у вищенаведених дефініціях категорії, на нашу думку, можливо класифікувати на три групи: формування світогляду, психологічної та фахової підготовки (табл. 1.1). Коротко охарактеризуємо кожна з класифікаційних категорій. Поняття сформованості світогляду перебуває в тісному зв'язку з особистістю першокурсника та її подальшим розвитком.

Вона розглядається через призму статево-вікових, етнічних, індивідуально-психологічних, матеріальних чинників, котрі впливають на її приналежність до тих чи інших соціальних прошарків, культурної та звичаєвої традиції, політичної та масової культур.

Таблиця 1.1

Класифікація функцій професійної готовності у працях вітчизняних та російських науковців

№ п/п	Критерій	Функція готовності	Науковці, що виділили дану функцію готовності
1	Формування світогляду	Суб'єктивні умови, що забезпечують можливість свідомо, добросовісно працювати в колективі чи для колективу	О. Ковальов (1970)
		Ідейно-політична спрямованість	М. Левченко (1976)
		Інтерес, любов, потреба знань та діяльності в певній галузі	М. Левченко (1976)
		Прагнення до передавання знань	Т. Іванова (1983)
		Потреби, мотиви, настанови особистості	П. Горностай (1988);
		Потреби особистості	Л. Аболін (1989)
		Переконання, погляди, ставлення, мотиви	С. Максименко, О. Пелех (1994)
		Активно-позитивне ставлення до професії та сформована професійна свідомість	Є. Корабліна (2005); М. Левченко (1976)
2	Психологічна готовність	Установка (готовність до сприйняття майбутніх подій і діяльності в певному напрямку)	Д. Узнадзе (1961); С. Максименко, О. Пелех (1994)
		Самостійне прийняття рішень	Т. Іванова (1983); В. Моляко (1985)
		Порівняння можливостей, цілей та розробка шляхів досягнення мети	Т. Іванова (1983); В. Моляко (1985); Л. Аболін (1989)
		Вміння працювати в умовах дефіциту часу (тобто стрес – <i>доповнення наше</i>)	В. Моляко (1985)
		Стійкі якості індивіда	М. Котик (1987)
		Особливі стани особистості	П. Горностай (1988)
		Мобілізація внутрішніх ресурсів	Л. Аболін (1989)
		Вольові та інтелектуальні якості	С. Максименко, О. Пелех (1994)
		Позитивна самооцінка як фахівця так і особистості	Н. Бетз (1994)
		Характерологічні, мотиваційні та інтелектуальні властивості особистості	Є. Корабліна (2005)

<i>Продовження табл. 1.1</i>			
3	<i>Фахова готовність</i>	Розвиток знань, вмінь у певній сфері	М. Левченко (1976)
		Система професійних знань, навичок, умінь	П. Горностай (1988); С. Максименко, О. Пелех (1994);

Результатом взаємодії всіх факторів є формування своєрідного типу особистості, яка характеризується особливостями світосприйняття та самооцінки, індивідуальною життєвою позицією, досягнутим ступенем соціалізації, цілями «на життя», очікуваними результатами від оволодіння професії, початковим рівнем здібностей для навчання та майбутнього виконання функцій фахівця туризму.

Внаслідок виховання та професійної підготовки, здійснюваних під час навчального процесу, а також впливу закономірностей статево-вікового розвитку в психологічному та соціальному аспектах, формується нова структура особистості. На молодого випускника ВНЗ покладаються сподівання на виконання певних соціальних ролей, очікується саморозвиток його особистості в професійному та особистісному горизонтах. Необхідно відзначити, що сформованість світогляду лише опосередковано впливає на рівень професійної готовності, проте вплив його складових на становлення особистості та її подальший розвиток неможливо залишати поза увагою в освітньому процесі.

Характеризуючи зміст психологічної готовності, ми виходимо з положення про те, що професійна готовність фахівця має відповідати умовам ринку та потребам навчального процесу, тому в складі психологічної компоненти мають бути виділені ті складові, які визначають успішність професійної діяльності особистості в туристичній галузі.

Тут ми поділяємо точку зору Л. Кондрашової, котра вважає, що психологічна готовність передбачає оволодіння не лише обсягом професійних знань, але і такими особистісними якостями, які забезпечують успішність виконання професійних функцій [163].

У порівнянні з психологічною, фахова готовність є простішим явищем для розуміння: в ній ми вбачаємо систему знань, навичок та вмінь, котрі визначають кваліфікаційний рівень (компетентність) особи, необхідний для виконання визначеного кола виробничих завдань в сфері туризму.

Відповідно до наведених висновків, поняття *професійної готовності фахівця з туризму* розуміємо як *трикомпонентну структуру, що складається з світогляду, фахової та психологічної готовності, котрі взаємодіють в такому співвідношенні* (рис. 1.1).

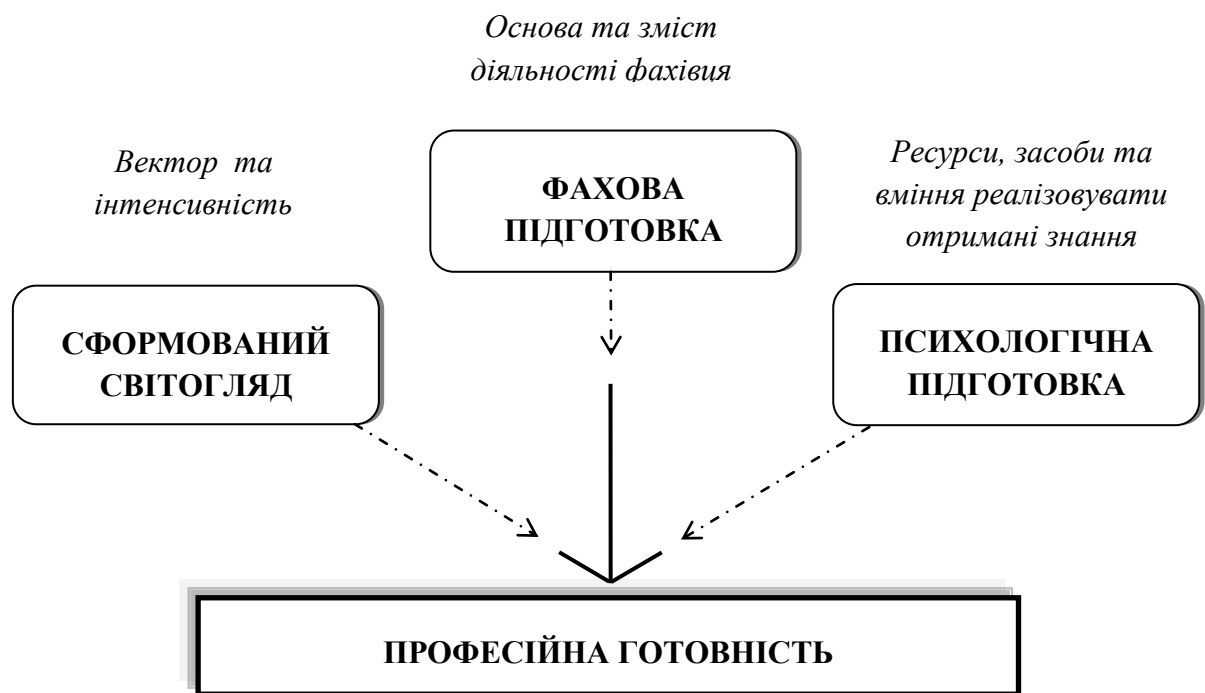


Рис. 1.1. Структура професійної готовності

Принагідно варто відзначити, що подібна точка зору знаходила своє вираження в працях окремих вітчизняних та російських науковців.

Зокрема, С.Гріншпун та Р.Лучечко виділяли три складових готовності до діяльності: психологічну, професійну, а також моральну [67] та мотиваційну [203].

Порівнюючи ємність запропонованих науковцями категорій та авторську структуру, відзначимо ідентичність психологічної та професійної-фахової компонент готовності. В свою чергу, серед категорій моральної, мотиваційної чи світоглядної готовності, перевагу ми віддаємо

останній, у зв'язку з тим, що перші дві походять від неї.

Охарактеризуємо категорії, що виділені в авторському тлумаченні поняття професійна готовність:

- фахову готовність формують система теоретичних знань, практичні вміння та навички, засвоєні фахівцем під час професійного навчання – вони визначають його рівень кваліфікації;
- психологічна підготовка визначає здатність фахівця до застосування отриманих знань на практиці, міжособистісної взаємодії, самоуправління;
- сформований світогляд виконує роль керівного орієнтиру розвитку особистості в професійному та особистісному горизонтах.

Основу взаємодії запропонованої структури в повсякденній практичній діяльності складають психологічна та фахова підготовка. На цьому рівні запропоноване положення знаходить теоретичну відповідність працям В. Моляко, в яких вчений обґрунтував підхід до ранжування критеріїв оцінки професійної готовності. Авторську інтерпретацію розробки В. Моляко наведено нижче.

В. Моляко наводить ознаки готовності – самостійність при визначенні цілей та способу їх досягнення, вміння ефективно працювати в умовах дефіциту часу, адекватність оцінки умов та якостей середовища, адекватність самооцінки – та класифікацію рівнів професійної готовності за ступенем їх досягнення: високий – *H*, середній – *M*, низький – *L* [172].

Комбінацію психологічних факторів, котрі відіграють роль в конкретній ситуації, ми позначили як f_n .

Запропоновано наступні рівні оцінки фахової підготовки:

- отримані знання, навички та вміння дозволяють ефективно виконувати виробничі завдання – R_1 ;
- неповнота спеціальних знань та набутих навичок роботи в сфері туризму знижують ефективність виконання виробничих завдань – R_2 ;

- відсутність фахової підготовки (безсистемність знань) зумовлює невиконання виробничих завдань, зниження ефективності роботи, нераціональне витрачання ресурсів тощо – R_3 .

Наслідки взаємодії рівня фахової підготовки та варіантів психологічної підготовки наведено нижче (рис. 1.2).

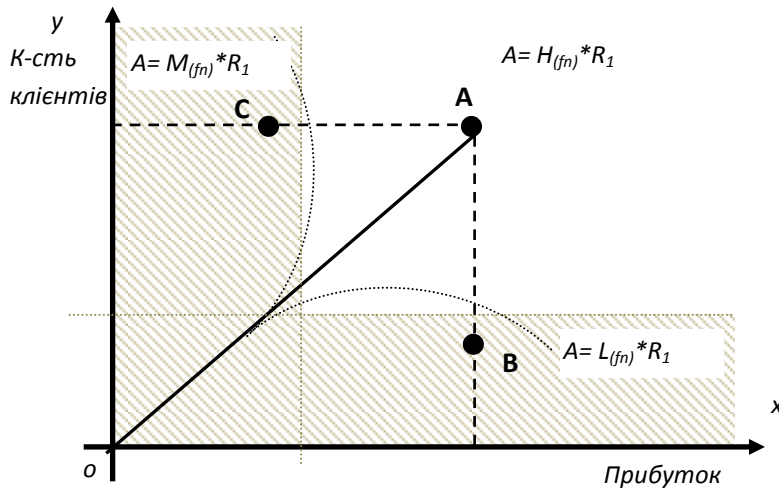
На рисунку змодельовано ситуацію, в якій перед працівником ставиться виробниче завдання з організації перевезення клієнтів туристичного підприємства під час їхньої подорожі. Внаслідок збігу незалежних від працівника обставин, залишилося лише одне з трьох підприємств-перевізників, яке в змозі забезпечити перевезення однієї групи туристів «в обидва кінці» протягом 3 днів – як це було визначено в договорі між туристичним підприємством та групою відпочиваючих.

Відповідно, плани туристичних подорожей двох інших груп відпочиваючих, виїзд яких було призначено на 3-й та 4-й день, перебувають під загрозою зриву.

Точка *A* ілюструє ситуацію, в якій менеджеру туристичного підприємства вдалося знайти компроміс з перевізником та представниками всіх трьох туристичних груп стосовно перепланування графіку подорожі.

В точці *B* менеджер вирішив за краще повідомити представника 2-ї групи про те, що їх подорож «відкладається на 4 дні», внаслідок чого домовленість було розірвано, але збережено домовленості з 1-ю та 3-ю групами. В точці *C* менеджер скасував поїздку першої групи в зв'язку з тим, що за договорами з 2-ю та 3-ю туристичне підприємства отримувало більший гонорар.

Мотивація поведінки менеджера в двох останніх прикладах очевидна – «із двох лих обирають менше», проте при умові того, що зберегти домовленості з усіма клієнтами було цілком можливим – ці два рішення визнаються неефективними. Очевидно, що свою роль тут могли відіграти і невміння приймати нестандартні рішення (f_n), і дефіцит часу тощо [172].



A – дотримано умови виконання виробничого завдання;

B – недотримано умови виконання виробничого завдання. За поточною операцією було досягнуто планового рівня прибутку, проте внаслідок прийняття поспішного рішення було втрачено частку потенційних клієнтів;

C – недотримано умови виконання виробничого завдання. Збережено потенційні замовлення клієнтів, проте втрачено прибуток за поточною операцією внаслідок дострокового розірвання договору.

Рис. 1.2. Функція ефективності виконання виробничих завдань з огляду на взаємодію фахової та психологічної готовності

Вищенаведений приклад ілюструє механізм зв'язку між фаховою та психологічною готовністю: успішність професійної діяльності визначається не лише кваліфікацією працівника, але й вміннями реалізовувати знання на практиці (яке ототожнюємо з відтворенням опанованих під час навчання досвіду, знань, умінь та навичок), створювати необхідні умови для виконання професійних функцій (яке ототожнюємо з застосуванням практичного досвіду, здобутого під час професійної діяльності).

Остання властивість має різні рівні та форми вираження. Зважаючи на особливості туристичної індустрії, до основних ми відносимо:

- комунікативні та соціальні навички (вміння самопрезентації, переконання та досягнення компромісу серед керівництва, колег, клієнтів, контрагентів);

- самоконтроль та вміння мобілізувати психологічні резерви (створення комфортної атмосфери на роботі, психологічна адаптація, стресостійкість, уміння розв'язувати конфлікти, вміння ефективно працювати в умовах дефіциту часу);
- адекватність оцінки умов та якостей середовища, адекватність самооцінки;
- організаторські та аналітичні здібності (самостійність при визначенні цілей та способу їх досягнення).

Отже, на підставі теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури ми зробили висновок, що *готовність до діяльності* передбачає теоретичну, практичну, інтелектуальну, емоційну підготовку до діяльності, тобто, виявлення потреби й здатності здійснювати роботу у відповідності з певними умовами, а *професійна готовність фахівця з туризму* – це результат сформованості мотиву забезпечення професійної діяльності; наявності пізнавальних потреб, інтересів, захоплень, психологічного настрою; оволодіння професійними знаннями, вміннями, компетенціями.

Така готовність забезпечується в процесі отримання професійної освіти у вищому навчальному закладі. Вона є результатом всебічного розвитку особистості з урахуванням вимог, що зумовлюються особливостями фаху.

1.2. Компетентісний підхід у формуванні професійної готовності майбутніх фахівців з туризму

Результати теоретичного узагальнення дозволяють стверджувати, що формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в умовах ринкового середовища має здійснюватися на основі застосування компетентісного підходу з обґрунтуванням освітніх цілей і мотивів відповідно до вимог і потреб галузі. Це передбачає оновлення змісту, форм і методів професійно-орієнтованого навчання, координацію навчально-

виховної діяльності, що спрямована на формування ринкових цінностей, конкурентоспроможність фахівця на сучасному ринку праці, його адаптацію в сучасних умовах діяльності, готовність фахівця до розв'язання реальних професійних завдань і проблем.

Професійна готовність, зорієнтована на формування професійних ринкових цінностей, вимагає визначення нових форм навчально-пізнавальної діяльності, обґрунтування мотиваційних чинників, організації та проектування відповідних педагогічних умов його ефективності [256].

Розглядаючи професійну готовність майбутніх фахівців з туризму доцільно розглянути професійну компетентність, що забезпечує готовність майбутнього фахівця до ефективної професійної діяльності.

Як у вітчизняній педагогіці, так і серед іноземних наукових кіл в останні роки актуалізувалася потреба в поглиблених дослідженнях поняття компетентності. На сьогодні цей процес є більш актуальним для країн колишнього соціалістичного табору, серед яких перехід до стандартів конкурентного розвитку економіки спричинив необхідність в переоцінці засад організації виробництва суспільного продукту.

Цей процес торкнувся практично всіх галузей науки та економіки, і, не в останню чергу, теорії та методики педагогіки професійної освіти, оскільки нові реалії життя вимагають оновлення змісту професійної підготовки фахівців шляхом їх пристосування до професійної діяльності в умовах трансформації соціально-економічних, політичних, міжнародних, крос-культурних цінностей та пріоритетів.

Як з цього приводу зазначає Н. Баловсяк, зміни вимог до результату освіти спричинили виникнення компетентісного підходу до освіти, згідно з якими основною метою навчання фахівця є формування його професійної готовності [30, с. 6-13].

Вагомі напрацювання у царині дослідження компетентісної парадигми зроблено науковцями Національної Академії педагогічних наук України, зокрема: Н. Бібік, О. Овчарук, О. Пометун, О. Савченко.

У дослідженні «Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи» (2004) на основі аналізу досвіду міжнародної спільноти було розроблено перелік ключових компетентностей для України (соціальна, загальнокультурна, здоров'язберігаюча, громадянська, підприємницька, компетентність у сфері ІЕТ (інформаційних електронних технологій) та покладено початок дискусії навколо питання запровадження компетентнісного підходу в українську освіту [317, с. 153].

Дослідженню сутності компетентнісного підходу приділено увагу багатьма науковцями. Так, О. Пометун під поняттям компетентнісний підхід розуміє спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості, результатом якого, буде формування загальної компетентності людини, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості. Така характеристика має сформуватися у процесі навчання та включати знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості [258, с. 16-17].

Компетентнісний підхід до вищої освіти означає, що її результат діагностується як підготовленість випускника ВНЗ до здійснення професійної діяльності. Випускника, що має не тільки знання, уміння і навички зі спеціальної підготовки, але й такі особистісні якості, як мотивація до продуктивної діяльності, рівень розвитку інтелекту, ступінь засвоєння правових, культурних, етичних норм та інших якостей соціального-гуманітарного характеру [76].

У всіх країнах світу удосконалення освіти і підготовка кадрів здійснюється з урахуванням реального попиту на робочу силу, її гнучкості, мобільності та професійної готовності як основної ринкової вартості особистості працюючого [329].

Тому природно, що в англо-американському науковому просторі поняття «компетентність» з'явилося на десятиріччя раніше: британський

психолог Дж. Равен в праці «Компетентність у сучасному суспільстві» провів аналіз видів компетенції, необхідних для ефективного викладання [276]. Дослідником було встановлено, що ефективно працюючі викладачі зважають на особисті якості своїх підопічних та переймаються їх розвитком.

Вони вміють помічати, передбачати та враховувати їх реакцію, демонструвати власні преференції та системи цінностей, а також суто особисті способи мислення та переживання, які ведуть до досягнення поставлених цілей. Такі викладачі вміють розуміти та успішно впливати на зовнішні (відносно освітнього закладу) соціальні фактори, які, зазвичай, обмежують можливості педагогічного процесу [21, с. 561].

В цілому, Дж. Равен означував компетентність як специфічну здатність, необхідну для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній галузі, яка передбачає наявність вузькоспеціальних знань, особливих предметних навичок, способів мислення, а також усвідомлення відповідальності за свої дії. Бути компетентним – означає мати набір специфічних компетентностей різного рівня [61, с. 26].

Всього він виділяв 37 видів компетентностей, котрі походять із різних психологічних сфер особистості: емоцій, темпераменту, інтелектуального та чуттєвого пізнання тощо. Особливу роль Дж. Равен відводив мотиваційній сфері, котру вважав системо-утворюючою складовою професійної компетентності індивіда.

Також науковець ввів поняття «вищої компетенції» під яким розумів сукупність особистісних якостей, котрі необхідні для професійної реалізації представника будь-якої сфери суспільних відносин: ініціативність, організаторські та аналітичні здібності, вміння прогнозування та оцінювати наслідки своїх дій тощо.

Важливою характерологічною ознакою компетентності як психологічного феномену, науковець вважав здатність виявлятися в повсякденній діяльності в органічній єдності з моральними та

світоглядними цінностями людини, формуючи, таким чином, важливу умову компетентності – особисту зацікавленість працівника у своїй сфері діяльності та результатах досягнення виробничих завдань.

Звичними в вітчизняній науці площинами, в яких розглядається компетентнісний підхід, є розвиток методології професійної освіти та вдосконалення галузевих стандартів вищої освіти. Аналіз вітчизняних та іноземних джерел, присвячених дослідженню проблематики професійної компетентності в межах категорій першої площини, дозволяє класифікувати всі існуючі підходи на чотири узагальнюючі групи: діяльнісний, акмеологічний, особистісний, аксіологічний.

Представники діяльнісного підходу вбачають у компетентності, в першу чергу, практичну та теоретичну готовність до діяльності. При цьому, її структура, ступінь оволодіння тими чи іншими компетенціями (аналітичні, організаторські, комунікативні, прогностичні функції) залежать від об'єктивних характеристик середовища діяльності, функціональних обов'язків представників тієї чи іншої професії.

Так, у О. Бобієнко професійна компетентність розглядається як необхідна умова професійного виконання посадових і фахових обов'язків.

Під «компетенцією» розуміють загальну здатність і готовність особистості до діяльності, засновані на знаннях і досвіді, що придбані завдяки навчанню, орієнтовані на самостійну участь особистості в навчально-пізнавальному процесі, а також спрямовані на її успішне включення в трудову діяльність [30].

Э. Зеєр та О. Шахматова під професійною компетенцією мають на увазі сукупність професійних знань і умінь, а також способи виконання професійної діяльності. Э. Зеєр, О. Шахматова і В. Шепель вважають, що професійна компетентність – одна із складових професіоналізму, у структурі якого виділяються: професійна затребуваність, професійна придатність, професійна задоволеність, професійний успіх.

Г. Курдюмов під професійною компетентністю розуміє «систему

знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують можливість виконання професійних обов'язків певного рівня».

У більшості країн, що модернізують системи підготовки виробничого персоналу, у поняття компетентність включають, як мінімум:

- виконання індивідуальних обов'язків на певному місці праці;
- виконання суміжних професійних обов'язків;
- здатність знаходити рішення в неординарних ситуаціях;
- професійну відповідальність за результати праці;
- здатність застосовувати знання і вміння в складних умовах діяльності.

Компетентному фахівцю, як правило, притаманні такі якості:

- ефективність професійної діяльності на робочому місці (здатність забезпечувати конкурентоспроможність продукції);
- мобільність, багатопрофільність, самовдосконалення;
- розвиток особистісних якостей, що потрібні для горизонтального чи вертикального переміщення в межах певної галузі діяльності.

Працівник вважається компетентним, якщо він:

- створив коло людей, які йому необхідні для виконання роботи;
- знає, як використовувати неофіційні шляхи досягнення результату;
- працює легко з людьми різного віку, соціальної приналежності, різних галузей економіки;
- винахідливий у використанні каналів впливу, необхідних для досягнення результату;
- ініціює розвиток і підтримку контактів із широким колом співробітників у масштабі всієї організації, фірми, підприємства [329].

Відмінність бачення професійної компетентності прихильниками особистісного підходу від прихильників діяльнісного – полягає в тому, що перші відносять до числа детермінант професійного успіху (поряд з іншими) певні характерологічні та психологічні якості індивіда.

Так, на думку В. Федорченка, поняття компетентність означає не тільки наявність достатніх знань і вмінь у певній галузі, а й вміння ефективно застосовувати їх в обсязі своїх повноважень, а також ставлення майбутнього фахівця до виконання функціональних обов'язків.

Компетентність – це реальна здатність до досягнення глобальної мети чи окремого результату [329].

Схожої точки зору дотримуються й деякі інші науковці. Професійна компетентність – це формування таких професійно значущих якостей, які дозволяють людині найбільш повно реалізувати себе в конкретних видах трудової діяльності, відповідати суспільно-необхідному розподілу праці і ринковим механізмам стимулювання.

Т. Браже визначає професійну компетентність не лише як базові знання та уміння, а й ціннісні орієнтації фахівця, мотиви його діяльності, загальну культуру, стиль взаємодії з оточуючими, усвідомлення світу навколо себе і себе у світі, здатність до власного самовдосконалення і саморозвитку.

Дослідники проблеми розробки моделі фахівця (І. Зязюн, Н. Ничкало, Н. Фоменко та інші) визначають дві головні складові професійної компетенції фахівця з туризму: професійні знання та особистісні якості.

В цілому, поняття «професійної компетентності» тлумачиться представниками особистісного підходу як спосіб реалізації індивідуально-особистісних якостей у професійній сфері, або ж результат цілеспрямованого формування комплексу морально-психологічних властивостей та якостей особистості, які детермінують індивідуальне позитивне ставлення до професії; їх реалізація на практиці є передумовою

успіху в даній сфері діяльності.

Використання даного підходу в процесі професійної підготовки фахівців туризму пов'язується з акцентом уваги на забезпеченні адаптованості особи до об'єктивних характеристик та очікуваних змін професійного середовища, а також на проведенні різносторонньої підготовки до професійної діяльності – з обов'язковим вивченням операційних, технологічних, організаційних, економічних, психологічних, соціокультурних аспектів та специфічних прийомів її ведення.

Згідно з особистісним підходом, професійна компетентність майбутнього фахівця з туризму оцінюється через систему якісних ознак-характеристик (вмінь). Типовими «групами» таких ознак є: мотиваційно-вольові якості, ціннісні орієнтири, розвиненість інтелектуальних функцій, творчий підхід до виконання виробничих завдань, організаторські здібності, самоконтроль та самоуправління. Також в залежності від специфіки роботи можуть розглядатися як ключові якості: швидкість реакції, спостережливість, фізична витривалість і т.п.

Так, в дослідженнях Н. Фоменко визначається, що професійна компетентність фахівця з туризму забезпечується розвитком професійно важливих якостей, а саме: пам'яттю, творчим мисленням, рефлексією, організованістю, здібністю, акуратністю і пунктуальністю, емоційною стійкістю, допитливістю, спостережливістю, уважністю, відкритістю, контактністю.

Професійна компетентність включає такі елементи:

- *соціальні* – вміння самостійно використовувати свої знання, уміння і навички під час виконання професійних дій;
- *організаційні* – вміння організовувати обслуговування туристів, їх побут і відпочинок;
- *анімаційні* – дозволяють формувати та просувати туристський продукт на туристському ринку;
- *пошуково-конструктивні* – пов'язані з умінням вести пошукову

діяльність, працювати з інформацією, приймати рішення;

- *аутокомпетентні* – володіння умінням і навичками управління вольовою та емоційною сферами, технологіями подолання професійних деструкцій.

До найважливіших психофізіологічних властивостей, які повинні бути притаманні фахівцям з туризму, відносяться:

- *рефлексивність* – здатність тривало утримувати інформацію, переосмислюючи її по-новому, ретельно осмислювати свої дії;
- *гнучкість* – здатність коригувати програму дій, залежно від обставин;
- *абстрагування* – здатність успішно узагальнювати конкретні факти, уміння оперувати абстрактними словами, образами;
- *вербальність* – здатність без напруження передавати словами необхідну інформацію;
- *емоційну стабільність* – відсутність схильності до тривожного стану, фрустрації, агресивності, збудженості, адекватна самооцінка.

До особистісної компетентності фахівця сфери туризму можна віднести:

- *особистісну компетентність* – здатність до саморозвитку і самовдосконалення, високий рівень культури мовлення і поведінки;
- *інформаційну компетентність* – володіння новітніми інформаційними технологіями, здатність їх використовувати на практиці, знання іноземних мов;
- *валеологічну компетентність* – схильність до здорового способу життя;
- *екологічну компетентність* – ґрунтується на знаннях загальних законів природи, розвиненому почутті відповідальності за професійну діяльність, пов'язану з використанням природних ресурсів.

В свою чергу, представники акмеологічного підходу розглядають

поняття професійної компетентності як інтегральну характеристику особистості, яку формують фахова теоретична підготовленість, вміння застосовувати знання на практиці та наявність визначеного кола психологічних характеристик індивіда, використання яких забезпечує високу ефективність вирішення виробничих завдань.

В педагогічній практиці прихильники даного підходу зосереджують увагу на пошуку шляхів досягнення професіоналізму як вищого ступеня розвитку особистості фахівця.

Так, А. Маркова визначає професійну компетентність як «психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, як володіння людиною здатністю і умінням виконувати певні трудові функції, що полягають в результатах праці» [209, с. 170].

Поняття «компетентність» дослідниця пов'язує із досягненням такого стану, який дозволить спеціалісту продуктивно діяти при виконанні трудових функцій і досягати значних результатів.

В. Адольф у своєму дослідженні, розглядаючи теоретичні основи формування професійної компетентності фахівця, відзначає, що професійна компетентність є його особистісною характеристикою. Вчений засвідчує, що формування професійної компетентності стає можливим, якщо спеціаліст на всіх етапах професійної соціалізації і наступної професійної діяльності виступає як самоорганізуючийся об'єкт свідомого вибору.

На нашу думку, передумовою подальшого розвитку акмеологічного підходу стала тенденція, згідно з якою в сучасній дидактиці поняття «професійна компетентність» все частіше використовується для позначення кінцевого продукту педагогічної діяльності.

Причина цього в тому, що поняття «навченість», «вихованість» є занадто загальними і вимагають своєї конкретизації. В той же час перелік знань і умінь, що формуються, не дозволяють проявити і зафіксувати загальну структуру особистості студента.

Поняття «компетентність» покликане в певній мірі заповнити структурну нішу між навченістю-вихованістю і знаннями-уміннями.

Компетенція – це загальна здатність, основана на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, які були надбані завдяки навчанню [64, с. 54].

Слід підкреслити, що в даному визначенні поняття «здатності» розуміється не як «схильність», а як «уміння» – здатен означає вмє робити.

Компетенцію можна розглядати як можливість встановлення зв'язків поміж наявними знаннями і вимогами ситуації, як вміння здатність в певних умовах знайти дію, адекватну проблемній ситуації.

Однією з причин поширення поняття «компетентність» є той факт, що в умовах сучасного інформаційного вибуху перелік знань, необхідних спеціалісту, містить практично не злічене число позицій.

Стає важливим не стільки те, що знає спеціаліст щодо певного аспекту своєї діяльності, але в яких достатньо загальних для цієї діяльності ситуаціях він може знаходити правильні рішення. Перелік цих ситуацій, по суті, співпадає з переліком компетентностей фахівця і є суттєво меншим за перелік конкретних знань і умінь.

В останнє десятиріччя відбувається оновлення парадигми професійної освіти відповідно до духу гуманітарного підходу, за яким «школа знання» має поступитися місцем «школі вміння».

В світлі цих тенденцій формується новий – аксіологічний підхід до тлумачення педагогічних категорій та явищ. Його основні принципи та положення обгрунтовані, зокрема, в працях Б. Гершунського [60], Н. Грішанової [69], В. Кульчицького [182] та ін.

В руслі аксіологічного підходу зазнає переосмислення і поняття професійної компетентності фахівця з туризму – воно розглядається як об'єктивна цінність, найвища мета та показник ефективності освітнього процесу. Тут базовим елементом професійної підготовки – є спрямованість на самоідентифікацію особистості в просторі культурних та ціннісних

установок, метою якої є усвідомлення людиною потенційних можливостей до самореалізації як особистості та професіонала своєї справи.

Таким чином, професійна компетентність фахівця з туризму тісно пов'язується з комплексом базових знань та вмінь, але й не обмежується ними, а дозволяє розширити пізнавальний фокус особистості, забезпечити вищу фахову та соціальну адаптованість індивіда, закласти в його свідомості прагнення до самовдосконалення та саморозвитку, сформувати готовність до мультидисциплінарного пошуку шляхів вирішення виробничих завдань.

Положення аксіологічного підходу до методології професійної освіти дозволяють обґрунтувати актуальність компетентнісного підходу в формуванні професійної готовності майбутніх фахівців туризму, та визначити парадигму його сучасного розвитку, яка полягає в спробі пов'язати фаховий компонент професійної підготовки із очікуваними (або ж як підкреслюють окремі науковці) необхідними для успішної професійної діяльності майбутнього фахівця результатами розвитку особистості.

На нашу думку, саме вищенаведені процеси зумовили відокремлення та понятійну відмінність між термінами «компетентність / компетенція» та «ключова компетенція». У більшості публікацій «ключові професійні компетенції» розглядаються як компетенції, загальні для всіх професій і спеціальностей. Ключовими компетенціями можна назвати такі, якими по-перше, повинен володіти кожний член суспільства і які, по-друге, можна було б застосовувати у різноманітних ситуаціях.

Ключові компетенції – безпредметні, вони застосовні в школі, сім'ї, політичній сфері. Ключові компетенції є, таким чином, універсальними і застосовними в різних ситуаціях.

Рада Європи визначає п'ять груп ключових компетентній, оволодіння якими і виступає основним критерієм якості освіти:

- *Соціально-політичні компетенції*. Це компетенції, пов'язані зі здатністю брати на себе відповідальність, брати участь у спільному прийнятті рішень, регулювати конфлікти ненасильницьким шляхом, брати участь у функціонуванні й у поліпшенні демократичних інститутів.

- *Полікультурні компетенції* – компетенції, що стосуються життя в багатокультурному суспільстві. Щоб перешкоджати виникненню расизму чи ксенофобії, поширенню клімату нетерпимості, освіта повинна озброювати молодь такими міжкультурними компетенціями, як розуміння розходжень, повага один до одного, здатність жити з людьми інших культур, мов, релігій.

- *Комунікативні компетенції* визначають володіння усним і письмовим спілкуванням, важливим у роботі і громадському житті до такого ступеня, що тим, хто ними не володіє, загрожує ізоляція від суспільства. До такої групи спілкування відноситься володіння кількома мовами, що приймає все більш зростаюче значення.

- *Інформаційні компетенції* пов'язані з виникненням суспільства інформації. Володіння новими технологіями, розуміння їх застосування, їх сили і слабості, здатність критичного відношення до розповсюдженого по каналах засобів масової інформації.

- *Компетенції саморозвитку* реалізують здатність і бажання вчитися все життя, як основу без зупинної підготовки в професійному плані, а також в особистісному і громадському житті [42].

Таким чином, комплекс «ключових компетенцій» можна представити чотирма компонентами:

- *інформаційна* складова компетенцій (способи прийому, збереження й оформлення передачі інформації);

- *проектувальна* складова компетенцій (способи визначення цілей, ресурсів їх досягнення, дій, термінів);

- *оцінна* складова компетенцій (способи порівняння результатів з

цілями, класифікації, абстрагування, прогнозування, систематизації, конкретизації);

- *комунікативна* складова компетенцій (способи передачі інформації і залучення ресурсів інших людей для досягнення своїх цілей) [41].

Оволодіння ключовими компетенціями є важливим завданням сучасної педагогічної теорії і практики. Аналіз наявних і проєктованих ключових компетенцій дозволяє визначити індивідуальні освітні стратегії, вибрати адекватні технології навчання, визначити механізми внутрішнього і зовнішнього оцінювання студента. Освітнім результатом при такому підході виступає комплекс чи сукупність ключових компетенцій, що відбивають індивідуально-професійний розвиток.

Принагідно зазначимо, що модернізація вищої української освіти і впровадження компетентнісного підходу в сучасну освітню парадигму зумовлює переосмислення змісту понять, які давно функціонують у науці, та з'ясування взаємозв'язків між ними. Такий процес відбувається з поняттями «готовність до діяльності», «компетентність» і «компетенція».

Незважаючи на накопичений у науці теоретичний матеріал, дефініції цих понять ще остаточно не сформувалися. Однак досить чітко окреслюються підходи до їх порівняння через спільні та відмінні риси у тлумаченні. Так, поняття «компетентність» і «компетенція» у вітчизняній педагогічній науці диференціюють: «компетенцію» розглядають як базову якість освітньої підготовки фахівця, а «компетентність» – як результат такої підготовки, прояв компетенції.

Поняття «компетентність» і «готовність до діяльності» в сучасних наукових дослідженнях розрізняють, при цьому компетентність визнають поняттям з ширшим значенням.

Поняття «готовність до діяльності» розглядають як аспект компетентності, що містить у собі певний комплекс компетенцій [151].

Наведену позицію підкріплюють аргументи багатьох інших

науковців. Так, Т. Садова зазначає, що найчастіше термін «готовність до діяльності» науковці пов'язують з процесом професійно-педагогічної підготовки, а компетентність розглядають як результат педагогічної освіти.

Таким чином, поняття «підготовка» і «освіта» близькі за своїм значенням, однак термін «підготовка» використовується коли йдеться про підготовку до певних видів діяльності майбутнього педагога, тобто у більш вузькому значенні, а поняття «освіта» – пов'язується з цілісним формуванням у майбутнього педагога певних знань, навичок і особистісних рис [288, с. 191-192].

Отже, результатом професійної підготовки є готовність до діяльності, а результатом професійної освіти – є професійна компетентність. Ми погоджуємося з точкою зору Ю. Сенько, який вважає, що готовність до професійної діяльності як новоутворення майбутнього фахівця є фундаментом його професійної компетентності. Тобто, і готовність, і компетентність – це рівні професійної майстерності.

Професійна компетентність – своєрідна зона найближчого (або віддаленого) розвитку професійної готовності. Разом з тим, вони не знаходяться у відношенні наслідування: спочатку готовність, потім компетентність [294, с 68].

Підхід, за яким поняття «ключових компетенцій» розглядається через призму узагальнених вимог до особистісного розвитку фахівця, є середовищем формування типології професійної компетентності.

Так, І. Зимня пропонує класифікацію ключових компетенцій за рівнями організації індивідуально-психологічної та професійної діяльності:

- компетенції, що стосуються людини як особистості, суб'єкта діяльності та спілкування: збереження здоров'я, ціннісно-сміслової орієнтації у світі, інтеграції знань, громадянства, саморозвитку, саморегулювання, самовдосконалення та ін.;

- компетенції, пов'язані з соціальною взаємодією людини та соціальної сфери: соціальної взаємодії, спілкування;

- компетенції, що стосуються діяльності людини: пізнавальної діяльності (постановка та вирішення завдань), діяльності (гра, навчання, праця), інформаційних технологій (прийом, обробка та видача інформації) [125, с. 24-25].

Інтерпретуючи положення теорії Дж. Равена, дослідниця зазначає, що компетенції, виявляючись в поведінці (діяльності людини), стають її особистісними рисами, якостями особистості. Відповідно, вони стають компетентностями, характеризуються і мотиваційними, і смисловими, і ціннісними, і регуляторними складовими поряд із когнітивними (знанням) та досвідом [125, с. 25].

Оцінюючи ємність запропонованих категорій ключових компетенцій, ми все ж вбачаємо можливість подальшого розвитку та розширеного тлумачення положень, запропонованих І. Зимньою. Так, насамперед, варто відзначити, що поділ ключових компетенцій майбутнього фахівця з туризму за парами взаємовідносин «людина – людина», «людина – суспільство», «людина – діяльність» є не однозначним. Деякі з ключових компетенцій можна однозначно віднести до однієї з груп компетенцій. Деякі є багатокomпонентними і відносяться одночасно до декількох груп ключових компетенцій.

Взаємовідносини «людина – людина» будемо розуміти як взаємовідносини особистості до самої себе з одного боку, а з іншого боку – як взаємовідносини особистості з іншими людьми. Таким чином, до групи «людина – людина» віднесемо *комунікативну, полікультурну, інформаційну компетенцію і компетенцію саморозвитку*.

Комунікативна компетентність означає компетентність у спілкуванні з різними людьми в особистому житті та професійній сфері. Це означає вміння вибрати найкращий спосіб спілкування, знати основні прийоми та володіти основними навичками спілкування. На сьогоднішній день особливо важливим є компетенції різних видів комунікацій – усної,

письмової, в тому числі комунікації з використанням мережевих технологій, що є елементом *інформаційної компетенції*.

Полікультурна компетенція означає здатність жити у суспільстві, члени якого відносяться до різних рас, національних та етнічних груп. Враховуючи тенденції розвитку сучасного суспільства, взаємопроникнення нації, прозорість кордонів, взаємодія та співробітництво між країнами у різних галузях суспільного життя, науки і техніки, а особливо з поширенням телекомунікаційних технологій, розвитком такого виду діяльності, як віддалена робота, ця компетенція набуває особливого значення як для життєдіяльності особистості, так і для успішного здійснення професійної діяльності.

Описані дві компетенції стосуються взаємовідносин людини з іншими людьми.

Компетенція саморозвитку і самопізнання визначає відносини особистості до самої себе. Сюди входять компетенції, що стосуються самооцінки та рефлексії власної діяльності.

Компетенції, що стосуються взаємозв'язку *людина – суспільство* – соціально-політичні, полікультурні і інформаційні компетенції.

Соціально-політичні компетенції визначають розуміння прав і свобод громадянина, участь у громадському та політичному житті суспільства, адекватне сприйняття соціально-політичних та соціально-економічних та культурних змін, що відбуваються у суспільстві.

Група *полікультурних компетенцій*, що стосується взаємодії *людина – суспільство*, визначається толерантним ставленням до людей інших мов, релігій, націй та етнічних груп, перешкоджань насильству, тероризму, переслідуванню за релігійними, національними чи іншими ознаками, розуміння та всілякі ствердження рівності всіх людей в суспільстві та державі.

Інформаційна компетентність, що відноситься до групи *людина – суспільство* означає розуміння етнічних, політичних та юридичних норм у

застосуванні інформаційних технологій – розуміння авторських прав, боротьба з піратством та інтелектуальним шпигунством.

До групи компетенцій, що визначають взаємозв'язок «людина – діяльність» відносяться *компетенції саморозвитку, інформаційна компетенція та комунікативна компетенція.*

Комунікативна компетенція – це вміння працювати в колективі, вміння оптимально розподілити обов'язки між членами колективу, та узгодити власні дії та інтереси з інтересами колективу та соціуму взагалі.

Компетенція саморозвитку з точки зору людина – діяльність означає здатність і бажання до саморозвитку, необхідність самореалізації, навчання протягом всього життя та необхідність професійної підготовки і підвищення професійного рівня.

Інформаційна компетентність пов'язана із розвитком інформаційних та телекомунікаційних технологій, проникнення їх у всі сфери життя, виникнення інформаційного суспільства. Використання інформаційних та телекомунікаційних технологій та їх засобів – комп'ютерної та офісної техніки, ресурсів глобальної мережі Інтернет у професійній діяльності та повсякденному житті визначається інформативною компетентністю.

Таким чином, відповідно до наведеної вище класифікації, сукупність ключових компетенцій майбутнього фахівця сфери туризму визначається як рівень освіти і подальшої життєдіяльності особистості у співіснуванні та взаємодії її з соціумом, суспільством та особисто із собою.

Ключові компетенції відображають лише загальний розвиток особистості. Вони є універсальними показниками індивідуального розвитку людини на кожному етапі її життя та професійної діяльності. Але окрім володіння вищезазначеними ключовими компетентностями, кожна людина володіє певним об'ємом знань, умінь і навичок, які стосуються різних видів діяльності, основ наук і суспільного життя.

Підходячи до розгляду змісту і основних компонентів професійної

компетентності фахівця з туризму, слід пам'ятати, що це поняття синтезує в собі, по-перше, загальні вимоги до фахівця, як особистості, по-друге, особливості його професійної діяльності, по-третє, конкретний прояв цих властивостей, вимог, особливостей особистості у діяльності окремого фахівця. З врахуванням цього, професійну компетентність ми розглядаємо на основі структурних компонентів особистості, компонент професійної діяльності фахівця та у відповідності із загальним змістом діяльності фахівця у сучасних умовах.

Виділимо наступні функції професійної компетентності фахівця з туризму, що, на наш погляд, найбільше повно відбивають її зміст:

- *інформаційно-комунікативна функція* – пов'язана зі створенням необхідного інформаційного потоку в процесі взаємин, обумовлює розвиток соціально значущих зв'язків у колективі, включає уміння чітко і ясно викладати думки, підтримувати бесіду, передавати раціональну й емоційну інформацію;

- *аналітико-конструктивна функція* – забезпечує оволодіння знаннями, необхідними для виконання даного виду діяльності, здатність до оцінки обстановки, прийняття рішень, аналіз та планування праці та її результатів;

- *діяльнісно-регулятивна функція* – включає організацію виконання управлінських рішень, забезпечує коректування праці, полягає в створенні соціально-психологічних умов, що спонукають до продуктивного виконання обов'язків і соціально-ціннісних функцій у колективі;

- *мотиваційно-творча функція* – пов'язана із організацією самонавчання та саморозвитку, прагнення до самовдосконалення, розвитку творчого мислення та креативного підходу до здійснення професійних обов'язків.

Виходячи з вищесказаного, можна розглядати професійну компетентність фахівця з туризму як єдність чотирьох компонентів: мотиваційно-ціннісного, когнітивного, комунікативного і рефлексивного.

Визначимо сукупність знань, умінь та навичок, та здібностей застосування до розв'язання різних задач як в процесі професійної діяльності, так і в повсякденному житті як комплекс інваріантних компетенцій. Інваріантні компетенції є індивідуальними для кожного фахівця. Сукупність інваріантних компетенцій стосовно фахівця певної спеціальності визначає набір вимог до фахівця.

Ключові компетенції групи «людина – діяльність» визначають мотиваційно-ціннісний, комунікативний і рефлексивний компоненти професійної компетентності фахівця, а компетенції саморозвитку згідно із визначенням є мотиваційно-ціннісним компонентом професійної компетентності, комунікативна компетенція визначає комунікативний компонент професійної компетентності. Інформаційна компетентність є унікальною складовою, яка входить до складу кожної з компонент професійної компетентності. Когнітивний компонент, тобто такий, який визначений системою професійних знань та умінь, визначається системою інваріантних компетенцій.

Узагальнюючи все вищенаведене зазначимо, що необхідність розвитку компетентнісного підходу та оновлення на його основі методології професійної підготовки фахівців з туризму зумовлена посиленням проявів наслідків розвитку міжнародної економічної взаємодії.

Вже сьогодні ефективність національних господарських систем розвинутих країн залежить від людського капіталу. Вони спричиняють потребу в підвищенні кваліфікації та мобільності трудових ресурсів як на локальному, так і на міждержавному (у випадку з геополітичними інтеграційними процесами) рівнях. Щодо України, додатковим фактором є посилення конкуренції на ринку праці серед висококваліфікованого персоналу, яка спричиняє необхідність підвищення випереджаючого розвитку як досвідчених так і молодих фахівців.

Проведений у даному підрозділі аналіз теоретичних джерел дозволяє

сформулювати наступні висновки. По-перше, з точки зору компетентнісного підходу до освіти, професійну компетентність майбутніх фахівців з туризму можна визначити як сукупність двох складових: ключових компетенцій, що належать до групи «людина – діяльність» та інваріантних компетенцій, які визначають вимоги до фахівця з точки зору його професійних функцій. Сукупність цих складових забезпечує формування професійної готовності майбутніх фахівців.

Таким чином, поняття «професійної компетентності» можна тлумачити як:

- у вузькому розумінні – це узагальнена інтегральна характеристика розвитку особистості фахівця з туризму, що визначає його особистий потенціал у досягненні очікуваного рівня ефективності виконання виробничих завдань у туристичній галузі;

- у ширшому розумінні – це категорія, яка визначає множину шляхів та способів, якими фахівець з туризму досягатиме поставлених цілей.

У зв'язку з тим, що професійна компетентність передбачає і фахову підготовку працівника, і якісний ступінь розвитку його психічних функцій, без яких рівень виконання виробничих завдань буде низьким, до числа складових, які визначають ступінь ефективності підготовки фахівця туризму, на нашу думку, відносяться:

- достовірність та повнота уявлень про зміст та результати власної діяльності;

- цілісність та обсяг системи знань, на основі якої приймається рішення про шляхи досягнення поставлених цілей;

- успішний досвід діяльності, виконуваної на основі сформованої системи знань, навичок та вмінь;

- успішний досвід вирішення завдань в критичних (нестандартних) умовах;

- активно-позитивне ставлення до обраної професії, прагнення до

саморозвитку та самовдосконалення.

По-друге, поняття компетентності в межах аксіологічного підходу набуває ряду функцій, котрі виконують роль детермінант особистісного та професійного розвитку майбутнього фахівця з туризму. На нашу думку, до їх числа відносяться:

- пізнавальна – виконує подвійну роль, слугуючи і мотивом для самовдосконалення (пізнання себе, навколишнього світу, професійного розвитку), і стимулом для реалізації наступних функцій;
- комунікативна – забезпечує ефективність міжособистісної взаємодії та виконання соціальних ролей;
- нормативна – формує систему критеріїв оцінки професійного розвитку;
- адаптивна – забезпечує пристосованість особи до мінливих умов зовнішнього середовища (не обмежуючись професійним);
- оцінна – забезпечує обґрунтованість критеріїв відбору інформації, пов'язаної з виконанням посадових обов'язків.

По-третє, формування професійної компетентності фахівця з туризму може відбуватися виключно в умовах кваліфікованої професійної підготовки, основними пріоритетами якої є забезпечення планомірної (відповідність рівнів) фахової, психологічної та світоглядної готовності. В межах цих категорій і має відбуватися формування та розвиток професійних компетенцій.

1.3. Роль практики у формуванні професійної готовності майбутніх фахівців з туризму

Розвиток вищої освіти в Україні є одним з найважливіших національних завдань. Виходячи з національної доктрини розвитку освіти в Україні в XXI столітті, вища освіта повинна пройти серйозні зміни: диверсифікувати свої інститути, структуру, організаційну основу,

навчальні плани, програми спеціалізацій, моделі та форми організації занять, запровадити нові сучасні технології навчання.

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року зазначено, сучасний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян.

Тому одним із головних завдань підготовки студентів вищих навчальних закладів є зв'язок із майбутньою професійною діяльністю.

Формування професійно значущих якостей фахівця, які необхідні для ефективного виконання ним виробничих функцій, не обходиться без наближення студента до реальних умов професійної діяльності [335].

Проблемі практичної підготовки спеціалістів присвячено ряд досліджень. Зокрема, теоретико-методологічні й дидактичні питання практичної підготовки висвітлено в роботах В. Бондаря [43], Н. Хмілярчук [335] та ін.; психолого-педагогічні проблеми практичної підготовки відображено у працях Г. Балла [29], І. Бежа [38], П. Гальперіна [57]; забезпечення туристичної галузі кадрами розглядали Л. Поважна [255], Г. Цехмістрова [248], Н. Фоменко [332], В. Федорченко [328]; практична підготовка фахівців Р. Гуревич [72], Є. Ільїна [138,139], А. Коломієць [160], В. Лозовецька [199], Н. Ничкало [228], М. Сметанський [307], Г. Тарасенко [316] та ін.

Практика – специфічно людська, свідомо, доцільна, чуттєво-предметна діяльність. Практика – «матеріальна діяльність, від якої залежить будь-яка інша діяльність: розумова, політична, релігійна тощо» [210].

Будучи матеріальною через свої передумови, засоби і кінцеві результати, вона здійснюється людьми, що володіють свідомістю, мисленням, знаннями і що практично застосовують свої інтелектуальні здібності. Тому практика є єдність суб'єктивного і об'єктивного, свідомості

і буття. Теоретична освіта, жодна діяльність, у тому числі і духовна, не існує безвідносно до практики. «Суспільне життя, - писав К. Маркс, - є по суті практичним» [210].

Практика – основа пізнання. Впродовж тисячоліть виробничий процес, що стихійно здійснювався, формував у людей елементарні знання в різних областях життєдіяльності. Науки ж підсумовували, осмислювали, узагальнювали дані практики, яка надалі включає теоретичне знання і, втілюючи його в життя, коректує, збагачує, розвиває. Саме завдяки розумінню практики як первинної, основної форми людської діяльності була науково пізнана специфіка суспільно-історичного процесу як реальності, що існує об'єктивно, але не безвідносно до людей. Форми практики різноманітні: матеріальне виробництво, зміна людьми соціально-економічних умов їх життя та інші види діяльності, які матеріально перетворюють об'єкти.

За Словником В. Даля – практика – досвід, сама справа, досвід на ділі, справа на досвіді, в додатку; виконання або спроби до того, випробування.

У теорії добре, що скаже практика! Архітекторові потрібно зайнятися практикою побудови споруди. Теорія нерідко зраджує практиці, і навпаки [305].

Практика (від грецького *praktikos* – діяльний, активний) – діяльність людей, направлена на перетворення природи і суспільства та забезпечує створення необхідних умов існування і розвитку суспільства [380].

Тлумачний словник російської мови дає такі тлумачення терміну практика – 1. діяльність людей, в ході якої вони, впливаючи на матеріальний світ і суспільство, перетворюють їх; діяльність по впровадженню чого-небудь в життя, досвід. Єдність теорії і практики. Перевірити результати досвіду на практиці. 2. Прийоми, навички, звичайні способи будь-якої роботи. Практика викладання. Існуюча судова практика. 3. Робота, заняття як основа досвіду, уміння в певній галузі. Без практики

не опанувати іноземну мову. 4. Одна з форм вчення: застосування і закріплення на ділі знань, отриманих під час вивчення теорії. Літня практика студентів. 5. Робота лікарки або юриста з приватною клієнтурою або іншої приватно практикуючої особи з клієнтами. Приватна практика. Лікар з великою практикою (з великою кількістю пацієнтів) [262].

Тлумачний словник російської мови дає наступне тлумачення терміну практикант – особа, яка проходить практику, готуючись до діяльності в певній галузі. [264]

У словнику С. Ожегова зазначено, що практикант – людина, яка проходить практику, готуючись до діяльності в якій-небудь галузі [263]

Практикуватися – 1. Звикати до якої-небудь справи, засвоювати його практику, вправлятися 2. Застосовувати на практиці [265].

Енциклопедія професійної освіти наводить наступні визначення термінів «практика» і «практикант»: практика – складова частина навчально-виховного процесу, передбачена навчальними планами і програмами, яка організовується в реальних виробничих умовах (або наближених до них) з метою формування в учнів уявлення про конкретну професійну сферу, набуття практичних знань, навичок та вмінь, набуття досвіду самостійної роботи за обраною професією; практикант – студент (учень) під час проходження практики за межами навчального закладу.

Практикант виконує спеціальні завдання підприємства і приймає участь у громадському житті трудового колективу. Виробничою діяльністю практиканта керує спеціально прикріплений наставник з числа працівників підприємства [354].

Професійна освіта ґрунтується на теоретичних знаннях, одержаних в процесі навчання, під час практичної підготовки студентів, що дозволяє закріпити отримані студентами знання й ознайомитися з діяльністю туристичних організацій, придбати необхідні уміння і навички.

Одна із головних особливостей підготовки студентів у вищій школі є зв'язок з життям, з конкретними особливостями майбутньої практичної

діяльності. Відомо, що практична підготовка студентів започатковується в процесі теоретичного навчання, коли проводяться лабораторно-практичні заняття, вирішуються завдання певного виробничого змісту.

Традиційно в професійній педагогіці термін «практична підготовка» використовується для визначення характеру навчання, як складової частини професійної освіти, що відображає закономірності, зміст, методи і форми організації процесу формування умінь і навичок, який спрямований на формування здатності студентів до кваліфікованої виробничої діяльності за обраною спеціальністю.

У загальному вигляді можна визначити такі послідовні етапи практичної підготовки:

- лабораторні, практичні заняття, на яких починається формування первинних навичок (із спеціальних дисциплін);
- навчальна практика (екскурсійна, ознайомлювальна, мовна та ін.) – завданням якої є ознайомлення студентів із специфікою майбутньої спеціальності, отримання первинних професійних умінь і навичок із загально-професійних і спеціальних дисциплін, в окремих випадках – оволодіння робітничою професією з числа масових спеціальностей відповідної галузі;
- виробнича (технологічна, експлуатаційна, конструкторська, педагогічна, лікувальна, економічна, юридична, організаційно-управлінська, обліково-аналітична та ін., а також науково-дослідна та переддипломна) – метою якої є закріплення та поглиблення теоретичних знань, отриманих студентами в процесі вивчення певного циклу теоретичних дисциплін, практичних навичок зі спеціальності, а також збір фактичного матеріалу для виконання курсових проектів (робіт).

Переддипломна практика студентів (як різновид виробничої практики) є завершальним етапом навчання і проводиться на випускному курсі з метою узагальнення і вдосконалення здобутих ними знань, практичних умінь та навичок, оволодіння професійним досвідом та

готовності їх до самостійної трудової діяльності, а також збору матеріалів для дипломного проектування.

Відповідно до Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р. №161, практична підготовка студентів вищих навчальних закладів є обов'язковим компонентом освітньо-професійної програми для здобуття кваліфікаційного рівня і має на меті набуття студентом професійних навичок та вмінь.

Практична підготовка студентів здійснюється на передових сучасних підприємствах і організаціях різних галузей господарства, науки, освіти, охорони здоров'я, культури, торгівлі і державного управління.

Практична підготовка проводиться в умовах професійної діяльності під організаційно-методичним керівництвом викладача вищого навчального закладу та фахівця з даного фаху.

Програма практичної підготовки та терміни її проведення визначаються навчальним планом.

Організація практичної підготовки регламентується Положенням про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 8 квітня 1993 року №93 [80].

Досліджуючи проблему професійної освіти, вважаємо, що однією з головних ланок підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців є вдосконалення їх практичного навчання.

Мета практики – формування й підготовка фахівця до професійної діяльності на базі одержаних теоретичних знань.

Відповідно до Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, яке регламентує питання проведення практики у вищих навчальних закладах усіх форм власності та підпорядкування, залежно від напрямку підготовки, конкретної спеціальності (спеціалізації) визначені такі види практики:

- навчальна (практичні та лабораторні заняття, екскурсійна, ознайомлювальна, мовна, для отримання первинних професійних умінь та навичок, отримання робітничої професії тощо);
- виробнича (технологічна, експлуатаційна, конструкторська, педагогічна, лікувальна, економічна, юридична, організаційно-управлінська, обліково-аналітична, виконавська, диригентська, звукорежисерська, культурологічна, переддипломна, науково-дослідна тощо).

Завданням навчальної практики є ознайомлення студентів зі специфікою майбутнього фаху, отримання ними первинних професійних умінь і навичок, а також відповідної робітничої професії.

Навчальна практика може проводитися у навчальних кабінетах і лабораторіях, навчально-виробничих майстернях, фермах, клініках, полігонах, навчальних господарствах, навчально-дослідних ділянках, творчих колективах, навчально-практичних центрах та інших допоміжних об'єктах вищого навчального закладу, а також в організаціях, підприємствах відповідного профілю на основі договорів з навчальними закладами.

Метою виробничої практики є поглиблення та закріплення теоретичних знань, отриманих студентами в процесі вивчення певного циклу теоретичних дисциплін, практичних навичок, ознайомлення безпосередньо в установі, організації, на підприємстві з виробничим процесом і технологічним циклом виробництва, відпрацювання вмінь і навичок з робітничої професії та спеціальності, а також збір матеріалу для виконання курсових проектів (робіт), підвищення розряду робітничої професії, одержаної в період навчальної практики або придбання нової робітничої професії із передбачених навчальним планом.

Виробнича практика проводиться на підприємствах (організаціях, установах) на основі укладених договорів.

Науково-дослідна практика спрямована на розвиток компетенцій, які

пов'язані з організацією і виконанням науково-дослідних робіт.

Переддипломна практика студентів (як різновид виробничої) є завершальним етапом навчання, яке проводиться на випускному курсі з метою поглиблення, узагальнення і вдосконалення набутих ними знань, оволодіння професійним досвідом, компетенціями та їх готовності до самостійної трудової діяльності. Під час цієї практики студент здійснює збір фактичних матеріалів для виконання дипломного проекту або роботи.

Види та обсяг практик визначаються стандартами вищої освіти за напрямами (спеціальностями) певного освітньо-кваліфікаційного рівня і відображаються у навчальних планах [268].

Основним завданням практики у вищих навчальних закладах туристичного спрямування є створення в ході її проведення багатопрофільних та багатofункціональних завдань, отримання в результаті фахівців широкого профілю, які володіють навичками роботи на всіх ділянках туристичної організації; фахівці, які можуть бути гнучкими, універсальними, здатними вміло й професійно вирішувати виробничі ситуації.

Іншими завданнями є:

- закріплення знань, одержаних студентами в процесі навчання, на основі глибокого вивчення роботи туристичного підприємства, де студент проходить практику (вивчення організаційної структури підприємства і діючої в ньому системи управління, вивчення туристичного продукту, що розробляється та/або реалізується на даному підприємстві тощо). Під час практики студенти набувають досвід організаторської, управлінської і виховної роботи;
- ознайомлення із змістом основних робіт й досліджень, що здійснюються на підприємстві або в організації за місцем проходження практики;
- знайомство зі специфікою роботи й нормативними документами, що регулюють діяльність туристичної організації;

- знайомство із взаємодією туристичних організацій на ринку туристичних послуг, а також з основними засобами реклами;
- оволодіння і застосування основних програмних засобів, уміння користуватися основними засобами телекомунікацій, уміти організувати свою працю й володіти комп'ютерними методами збору, зберігання й обробки (редагування) інформації, що використовуються в професійній діяльності;
- уміння науково аналізувати соціально-значущі проблеми й процеси в професійній діяльності;
- володіння соціально-психологічною культурою й умінням аналізувати особистісно-значущі проблеми.

Таким чином, система практик створює умови для збагачення життєвим досвідом, розширення соціальних контактів студентів, формування навичок самоврядування. Саме в процесі практики студенти засвоюють певну систему норм, правил, соціальних ролей і цінностей, які надалі допоможуть їм реалізовуватися як члени суспільства.

Отже, одним з основних компонентів підготовки студентів в вищому навчальному закладі туристичного спрямування є система практик, як складова частина освітньо-професійної програми підготовки фахівців, в ході якої студенти удосконалюють свої професійні уміння й навички, одержані під час навчання. Види практики, що взаємно доповнюють та змінюють один одного, утворюють цілісний процес, спрямований на формування професіонала. Разом з тим, важливою передумовою формування системи ефективної туристської освіти є досягнення відповідності між навчальним процесом та ресурсними потребами туристичної галузі. Для вирішення цієї проблеми потрібно використовувати різноманітні джерела, які б виконували роль ресурсів оновлення вітчизняної методології професійної туристичної освіти.

Міжнародна практика туризму потребує фахівців з вищою освітою, які готові до самостійної творчої діяльності у своїй галузі та мають

поглиблену професійну спеціалізацію [215, с. 244].

Тому для фахівців у галузі туризму стає необхідним набуття ґрунтовних професійних знань. Проведення аналізу іноземного досвіду організації професійного навчання фахівців з туризму дасть можливість виділити основні теоретичні та методичні підходи до організації підготовки фахівців з туризму, які є найбільш поширеними у різних країнах світу, проаналізувати рівень та особливості практичної підготовки.

У вітчизняній науці особливості підготовки фахівців для сфери туризму за кордоном висвітлювали у своїх дослідженнях В. Андріюк [17], О. Дмитрук [81], Д. Єрмилова [84], В. Квартальнов [144], Л. Кнодель [149; 150], А. Конох [164; 165], С. Старовойт [312], В. Федорченко [326; 327; 328; 330], Н. Хмілярчук [335] й ін.

Спільною думкою вказаних авторів є те, що рівень розвитку туристичної галузі, а відтак і професійна підготовка для неї, залежить від історичних, природних передумов, ментальності народу, соціально-економічного розвитку конкретної держави.

Як зазначають Д. Єрмилова [84], В. Квартальнов [144], Л. Кнодель [149; 150], А. Конох [164; 165], О. Король [167], С. Старовойт [312], за кордоном складовою системи підготовки фахівців для сфери туризму є окремі курси, спеціалізації та певні програми спеціальностей туризму. У більшості країн світу сформувалася мережа закладів, де готують фахівців з туризму: університети, інститути, в яких функціонують курси; короткотермінові інтенсивні курси підвищення кваліфікації для тих, хто має освіту і посаду керівника.

Як свідчать дослідження А. Коноха, однією з перших спеціальна кафедра туризму була створена ще у 30-ті рр. ХХ ст. в Австралійському університеті. З 1963 р. у США при Мічиганському університеті розпочали підготовку фахівців для туризму. На 1982 р. існувало вже 23 програми з туризму, а в 1992 р. 91 коледж і університет США відкрили програми, що стосувалися туризму [165, с. 20].

На початку 80-х рр. ХХ ст. було розпочато дослідження критеріїв якості вищої освіти з туризму. Фахівці здійснили спробу визначити загальні підходи до проблеми стандартизації якості освіти з туризму (відсутність межі між вищою освітою з туризму та питаннями структурної організації навчальних планів, відповідність ступенів і дипломів; недостатня кількість викладачів туризму та відсутність методичного забезпечення (підручників і навчальних матеріалів, підготовлених національними мовами).

У цей період, як зазначають зарубіжні дослідники проблем підготовки у сфері туризму Т. Баум [363], Ф. Бергер [364], М. Корсет [374], В. Манеш [383], Д. Чрептик [372], підготовка фахівців галузі туризму характеризувалась відсутністю фундаментальності.

Навчальні заклади здійснювали освітню діяльність інтуїтивно, не враховуючи в повному обсязі вимоги туристичної галузі. Зарубіжні дослідники Д. Джафарі, Д. Річі зазначали, що необхідно створити системи якісної освіти, враховуючи зростання туристичного попиту на якісний туристичний продукт [381].

Отже, перед викладачами національних туристичних шкіл постало завдання створення моделі базового навчального плану з туризму як орієнтиру для вищих закладів Європи. Необхідність надання гарантії працевлаштування випускників у будь-якій країні Європи, призвела до початку режиму консультацій та узгодження змісту освітніх програм з туризму на регіональному європейському рівні.

Вивчення іноземного досвіду підготовки фахівців туристичної галузі є одним із джерел збагачення теорії та практики вітчизняного туризму.

В контексті модернізації туристичної освіти, а також розвитку туризму як галузі національного господарства, цей напрям дослідницької діяльності набуває особливого значення; запозичення іноземних педагогічних технологій, порівняння умов освітнього процесу з метою виявлення недоліків та можливостей до зростання – є, практично, єдиним

можливим шляхом (засобом) підвищення конкурентоспроможності фахівців та вітчизняної системи туристичної освіти на міжнародному рівні.

На сьогодні професійна освіта в галузі туризму в різних країнах світу тісно пов'язана з науковим вивченням туризму як соціально-економічного явища, що здійснюється за допомогою різноманітних підходів і методів.

Відмінність між ними виявляється у особливостях професійної підготовки певних країн світу та організації навчального процесу у вищих навчальних закладах. Розглянемо більш детально досвід організації професійної підготовки фахівців для індустрії туризму розвинених країн світу.

Найбільше освітніх закладів, що готують персонал для сфери туризму, в Великій Британії – 37, Іспанії та Італії – по 28, Франції – 22; на американському континенті виділяються Канада – 25, США – 22 та Чілі – 12, а в азійсько-тихоокеанському регіоні Австралія – 16, Китай – 6, Філіппіни – 5 та Японія – 4 [68]. В передових туристичних країнах й надалі зростає кількість навчальних закладів, що пропонують програми підготовки фахівців туристичної галузі. Більшість таких програм приділяють велику увагу практичній підготовці майбутніх фахівців туристичної сфери.

Опрацювання наукових джерел дозволило з'ясувати сутність практики в професійній освіті. Так, якщо на лексичному рівні «практика» ототожнюється з практичною діяльністю (яка полягає у виконанні дій, управлінні процесами чи виробничими ресурсами), то в навчальному процесі термін «практика» означає години лабораторних і практичних робіт, а також виробничу практику – систематично організовану за навчальним планом роботу студентів (учнів) на виробництві з метою оволодіння ними певною спеціальністю; процес застосування і закріплення теоретичних знань учнів, студентів на виробництві [39, с. 441].

Сучасність вищої професійної освіти розширює межі традиційних шляхів формування практичних навичок та вмінь, зокрема, через:

- забезпечення можливості приймати участь в міжнародних освітніх програмах;
- координацію навчальним закладом проходження виробничої практики;
- сприяння навчального закладу в знаходженні місця практики;
- забезпечення можливості проходження практики на іноземних підприємствах;
- збільшенню кількості навчального часу, відведеного для проходження обов'язкової виробничої практики (стажування).

Оновлення сутності практики в професійній готовності, на нашу думку, детерміноване встановленням у міжнародній педагогічній практиці професійної освіти методів, механізмів та способів забезпечення зв'язку між: а) вимогами туристичної галузі до фахівців та змістом професійної підготовки; б) кон'юнктурою ринку праці та плануванням власної професійної діяльності економічно активним населенням. Дослідження цих процесів дало змогу виділити напрями розвитку практичної компоненти в професійній освіті.

В першу чергу, цей розвиток відбувається внаслідок *створення систем професійної освіти альтернативних для класичної вищої освіти*. Цей напрям полягає в створенні умов для самостійного працевлаштування студента за фахом під час канікул, або ж академічних відпусток. Одним із способів досягнення цієї мети є видача кваліфікаційних документів (відповідного рівня) після 1-го та 2-го років навчання до отримання диплому про вищу освіту (здобуття наукового ступеня бакалавра). В якості прикладу розглянемо структуру 3-річного навчання в школі готельного менеджменту Невшатель (Франція) (рис. 1.3).

Подібна структура використовується в системі підготовки бакалаврів мережі університетів Ватель (Франція). Навчальна програма триває 3 роки та складається з 4 семестрів теорії та 2 семестрів практики по 5 місяців кожен. Після кожного року навчання студент отримує кваліфікаційний

документ. Після 1-го року навчання – сертифікат з менеджменту харчових продуктів і напоїв, після 2-го – міжнародний диплом з готельного менеджменту, після закінчення 3-го року студент отримує ступінь бакалавра з готельного менеджменту.

СМ1	управління організацією громадського харчування	} <i>рівні кваліфікації менеджменту молодшої ланки</i>
Тривалість: 46 тижнів з них 23 – практика.		
Підсумки навчання: отримання сертифікату.		
FN1	управління контактними службами і службою покоївок	} <i>рівень кваліфікації менеджменту середньої ланки (вища освіта)</i>
Тривалість: 46 тижнів з них 23 – практика.		
Підсумки навчання: отримання сертифікату.		
BA1	бізнес-адміністрування 1	} <i>освітньо-кваліфікаційний рівень (бакалавр)</i>
Тривалість: 23 тижні.		
Підсумки навчання: по закінченню курсів СМ1, FN1, BA1 (2,5 роки) фахівець отримує диплом, що дає право працювати в сфері управління готелями.		
BA2	бізнес-адміністрування	
Тривалість: 23 тижні.		
Підсумки навчання: по закінченню курсів СМ1, FN1, BA1 +BA2 (3 роки навчання), фахівець отримує диплом бакалавра у сфері гостинності.		

Рис. 1.3. Кваліфікаційні рівні в системі вищої освіти школи Невшатель.

Подальший розвиток відбувається під час здобуття вченого ступеня магістра. В цьому разі навчальна програма розрахована на 2,5 роки, з яких 2 семестри займає теоретична підготовка, а 1 рік – стажування.

Необхідно звернути увагу на наступну особливість: в системі французької освіти відбулося, фактично, відокремлення кваліфікаційного (професійного) та освітньо-кваліфікаційного рівнів. Так, в системі школи Невшатель різниця між вищою освітою та освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра складає 0,5 року навчання, 2,5 роки – на отримання вищої освіти, та 3 роки – на отримання диплому бакалавра. В системі школи Ватель цей розрив дещо більший та становить 1 рік. Тут диплом про міжнародну кваліфікацію студент отримує після 2-х років навчання, а

ступінь бакалавра (як і в попередньому випадку) після 3-х років.

Альтернативу пропонують системи безперервної освіти, де впроваджено послідовність кваліфіційних та освітньо-кваліфікаційних рівнів, розвиваючись в якій людина може самостійно планувати своє навчання відповідно до можливостей, бажання працювати та професійної успішності в сфері туризму (рис. 1.4).

Таким чином, необхідні знання, навички та вміння студент отримує під час проходження практичних занять, які займають до 50% навчального часу. Важливим чинником є відповідність змісту практики (стажування) кваліфікаційному рівню студента. Наприклад, у Школі кулінарного мистецтва та готельного господарства в Ліоні кожен рік навчання завершується обов'язковим стажуванням.

При цьому, за підсумками першого року навчання студент має змогу застосувати на практиці свої теоретичні знання, зрозуміти функціонування та організацію підприємства; за підсумками другого – застосувати на практиці знання з методів управління персоналом та/чи знання з методів оперативного управління готелем або рестораном; за підсумками третього року навчання стажування узгоджується з професійним проектом студента [243, с. 322].

Визначним моментом є здобуття досвіду безпосередньо на виробництві. Цим, на нашу думку, вирішуються дві важливі проблеми: з одного боку туристичні підприємства задовольняють свій попит в виробничому персоналі, з другого боку – особа має можливість самостійно планувати своєю кар'єру в туристичній галузі: пропрацювавши на певному рівні, завжди можна повернутися до навчального закладу для підвищення кваліфікації та професійного зростання. Таким чином, процес навчання та розвитку триває все життя.

Поряд із цим, потрібно звернути увагу на особливості, які суттєво впливають на якість проходження теоретичних курсів. Домінуючою формою навчання є лекція, яка нічим не нагадує інформативну форму

заняття, а передбачає активну взаємодію всіх учасників процесу навчання [32, с. 186].

AVTA (1)	турагент	} <i>рівні професійної кваліфікації</i>
Тривалість: 15 тижнів;		
Підсумки навчання: вироблення навичок та засвоєння знань, необхідних для діяльності в турагенстві.		
NVQ 3	усний переклад і коментар для гідів	} <i>рівні професійної кваліфікації</i>
Тривалість: 30 тижнів (близько 1-го року);		
Підсумки навчання: опанування прийомами проведення екскурсій та створення власного портфелю відомостей.		
NVQ 4	екскурсовод	} <i>вищий освітньо-кваліфікаційний рівень</i>
Тривалість: 18 місяців (близько 1,5 року);		
Підсумки навчання: підготовка до відкриття власної екскурсійної справи та до вступу в консорціум гідів.		
ВТЕС	диплом у сфері туризму та подорожей	} <i>вищий освітньо-кваліфікаційний рівень</i>
Тривалість: 2 роки.		
Підсумки навчання: підготовка до професійної діяльності в туристичних агенціях та компаніях, авіалініях, індустрії розваг, з можливістю працевлаштування закордоном.		

Рис. 1.4. Кваліфікаційні рівні системи безперервної освіти в Корнуол-колледжі (Великобританія).

В такому контексті розрізняють: проблемну лекцію, лекцію-дискусію, лекцію-візуалізацію, лекцію-конференцію, лекцію-гру, лекцію-пошук (мозкова атака). Лекція в університетах країн ЄС – це аналіз проблемних ситуацій, пошук шляхів вирішення проблеми, виконання завдань практичного характеру, екскурсія на виробництво, перегляд відеосюжетів, презентація напрацювань студентів. Тут лекція виступає комбінованою формою навчання (лекцією-практикумом), оскільки поєднує елементи лекції та практичних занять, і спрямована на розвиток критичного мислення, пізнавального інтересу до предмета, забезпечує його практичну мотивацію [48, с.134].

Практичні заняття у вищій школі ЄС проводяться в спеціально обладнаних приміщеннях, оснащених технічними засобами, які широко застосовуються в практиці туристичної діяльності чи менеджменту гостинності. На практичних заняттях під керівництвом викладача акцентується увага на розвитку професійних умінь та навичок студентів шляхом тренування та відпрацювання певних дій на практиці, а також на перевірку теоретичних знань студентів. На практичних заняттях обговорюються проблемні моменти лекційних занять, які виносяться на загальне обговорення і стають предметом дискусії [257].

Таким чином, теоретичні форми занять максимально пристосовані до того, щоб розвивати комунікативні, аналітичні здібності студентів, вміння працювати в команді, обґрунтовувати власну думку, набувати інших практичних навичок.

Наступним шляхом є *інтеграція інновацій та передового досвіду туристичної сфери в навчальний процес*. Одним із шляхів інтеграції є участь освітніх закладів в національних та (або) міжнародних професійних туристичних об'єднаннях. Приклади ефективної взаємодії в таких об'єднаннях демонструють: університет Борнмут (Великобританія), Школа готельного менеджменту в Лозанні (Швейцарія), університет транснаціональної корпорації ACCOR та інститут Ватель (Франція), на прикладі яких ми дослідили механізми посилення практичного компоненту професійної готовності фахівців сфери туризму та гостинності.

В цілому, участь навчального закладу в потужній професійній мережі надає наступні можливості:

- використання досвіду працівників підприємств-учасників професійної мережі для: а) модернізації змісту навчальних програм; б) проведення майстер-класів; в) проведення фахових консультацій; д) формування викладацького складу;
- організація практики як всередині країни, так і за кордоном;
- первинне працевлаштування та планування кар'єрних кроків для

випускників навчального закладу.

В свою чергу, роль навчального закладу в цій взаємодії полягає в задоволенні потреб підприємств-учасників професійних асоціацій в кваліфікованих кадрах. Варто відзначити, що характер участі університетів в асоціації відрізняється. Так, якщо Школа готельного менеджменту в Лозанні докладає зусиль для створення та підтримки функціонування ENL, то університет ACCOR є навчальним закладом, що створений корпорацією та обслуговує її кадрові потреби. Масштаби ACCOR дозволяють працевлаштовувати працівників на посади, що вимагають різних кваліфікаційних рівнів: номерного обслуговування, вітання гостей, інженерно-технічного забезпечення туристичної діяльності та гостинності, фінанси, HR тощо. Підрозділи корпорації перебувають у процесі постійної взаємодії, тому для стажистів та працівників існує багато можливостей для професійного та кар'єрного зростання.

Яскравий приклад внутрішньодержавної інтеграції з метою забезпечення підвищення якості туристичної освіти продемонстровано в Новій Зеландії, де ключові державні установи, туристичні об'єднання та організації, заклади освіти створили Керівну групу з питань туристичних трудових ресурсів та професійних навичок з метою забезпечення:

- туристичної галузі висококваліфікованими кадрами;
- раціонального та ефективного використання трудових ресурсів;
- професійного розвитку туристських кадрів;
- накопичення передового досвіду.

Таким чином, розвиток туристичної освіти Нової Зеландії тісно пов'язаний із замовленнями роботодавців туристичної індустрії країни. Навчальні програми туристичної освіти формуються у відповідності до потреб національного туризму, який постійно зростає і потребує все більше висококваліфікованих кадрів. Кваліфікації, необхідні для роботи у туристичній галузі, залежать від спеціалізації туристичної підготовки, тому керівні та навчальні установи країни постійно працюють разом для

того, щоб покращити туристичну освіту Нової Зеландії та підтримати прогнозоване зростання туристичної сфери [86].

Розширення ресурсної бази навчання, яке окрім розвитку інфраструктури навчального закладу (обладнання виробничих майстерень, віртуальних кабінетів тощо), здійснюється через залучення студентів до виконання специфічних функцій при самих навчально-виробничих закладах. Показовою у цьому відношенні є практика школи Невшатель, в якій запроваджено «концепцію обов'язків та чергувань», згідно з якою кожен студент залучається до тижневого чергування по господарській частині закладу. В залежності від курсу та тривалості навчання на студентів покладаються обов'язки виробничого та адміністративного персоналу: кухаря, офіціанта, адміністратора, покоївки тощо.

Найбільші навчальні заклади можуть дозволити собі організацію та утримання повноцінних функціональних туристичних агенцій, готелів та ресторанів. Наприклад, ресторани при Школі готельного менеджменту Лозанни раз на навчальний семестр «змінюють своє обличчя» у відповідності до культурних та кухарських традицій батьківщини студентів.

Таким чином, розвиток системи професійної туристичної освіти ґрунтується на інтеграції з регіональною та міжнародною сферами туристичної індустрії, на постійному аналізі змін, що в них відбуваються, та на здатності професійної освіти адаптуватися до нових ситуацій.

А враховуючи динамізм туристичної сфери, викликаний глобалізаційними та інтеграційними процесами, зокрема, трудовою міграцією, освіта та навчання впродовж життя, постійний порівняльно-педагогічний моніторинг стану туристської індустрії та професійної освіти й навчання майбутніх фахівців сфери туризму у різних країнах європейської спільноти (ЄС), є необхідними для впровадження позитивного досвіду у вітчизняній освітній системі [49].

На основі дослідження напрямів розвитку практичної компоненти в міжнародній практиці професійної туристичної освіти сформулюємо поняття сутності практики, якої вона набуває в процесі формування професійної готовності фахівців з туризму. Все вищенаведене дає підстави охарактеризувати її як сукупність *механізмів, методів та засобів формування, перевірки, закріплення практичних навичок та вмінь студентів, а також шляхів здобуття та перевірки знань про закономірності поведінки суб'єктів туристичної індустрії, управління господарською діяльністю туристичного підприємства (його окремих підрозділів) у поточній кон'юнктурі локального та міжнародного ринку туристичних послуг, а також знань про особливості ефективного застосування інноваційних технологій та передового досвіду в туризмі.*

Основною тенденцією розвитку системи зарубіжної вищої професійної школи з туризму є її стандартизація на національному, регіональному та міжнародному рівнях.

Аналіз досвіду реалізації стратегії сталого розвитку індустрії туризму розвинених країн світу дозволяє стверджувати, що запровадження цих принципів у туристичну індустрію нині є одним із реальних та ефективних інструментів реалізації ідей сталого розвитку.

Наразі поширення набула практика створення поліфункціональних моделей підготовки фахівців. Під «моделлю» професійної освіти провідні зарубіжних шкіл «розглядають конкретний приклад використання практичного досвіду технології навчання, методів навчання або окремих прийомів, що спрямовані на вирішення головної дидактичної мети: підготовка професійно компетентного фахівця індустрії туризму» [84].

На думку О. Фастовець, особливої вагомості подібні моделі набувають під час практичної підготовки. Відбувається активізація вже існуючих умінь та навичок, набуття нових, професійно та соціально-важливих, використання повного обсягу теоретичних знань, вдосконалення практичного досвіду та прикладних умінь [324].

В системі вищої освіти України гостро постає проблема співвідношення теоретичної та практичної підготовки. Через відсутність достатньої матеріальної бази та низки інших проблем, багато дисциплін вивчаються з теоретичного боку, а застосувати свої знання на практиці молоді фахівці можуть лише в реальних виробничих умовах під час проходження практики, яка є нетривала за термінами проведення.

В Україні у вищих навчальних закладах III-IV рівня акредитації на практичну підготовку відводиться від 15 до 20%. В закордонних закладах освіти на практичну підготовку відводиться не менше ніж 50%. Таким чином, використання іноземного досвіду для організації практичного компоненту професійної освіти в вітчизняних умовах стикається з труднощами, передусім, інституційного характеру.

Однією з ключових проблем, котрі перешкоджають досягненню рівня кращих зразків туристичної освіти, є вартість впровадження розглянутих освітніх технологій.

На нашу думку, єдиною перспективою подолання цієї проблеми – є запозичення іноземного досвіду організації кадрового та ресурсного взаємообміну між закладами освіти та туристичними підприємствами.

В цілому, розв'язання існуючих проблем освіти в сфері туризму та використання закордонного досвіду в організації системи туристичної освіти сприятиме адаптації існуючої системи освіти в Україні до рівня освіти інших країн, що в свою чергу призведе до створення конкурентоспроможних фахівців туристичної галузі, навчання яких має відбуватися не тільки на високому теоретичному, але й на якісному практичному рівнях підготовки.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз педагогічної, психологічної, методичної, фахової літератури дає підстави стверджувати, що проблема формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму вивчена недостатньо.

Від її вирішення залежить успіх професійної діяльності фахівців усіх галузей виробництва, культури обслуговування, охорони здоров'я.

Низький рівень професійної готовності майбутніх фахівців з туризму працівників створює певні труднощі не лише під час вивчення фахових дисциплін у вищих навчальних закладах, але й під час туристичної практики, у реальній професійної діяльності, що негативно позначається на ефективності професійної діяльності.

В контексті педагогіки туризму поняття професійної готовності має сприйматися як синтетична категорія, котра визначає перелік та структуру об'єктів педагогічного впливу через призму: а) психологічних феноменів (інтелект, темперамент, установки тощо); б) змісту освітнього процесу як детермінанти розвитку вольових та мимовільних функцій психіки; в) сукупності знань та навичок, отриманих під час навчання; г) характеристик макросоціуму; д) характеристик професійного середовища.

Наведені міркування стали основою для формування авторського бачення моделі професійної готовності майбутнього фахівця з туризму як трикомпонентної структури, складовими якої є:

а) сформований світогляд, який визначає вектор та інтенсивність професійного розвитку;

б) фахова підготовка як система знань та навичок, що визначають кваліфікаційний рівень фахівця;

в) психологічна підготовка, яка визначає здатність фахівця до міжособистісної взаємодії, самоуправління, застосування отриманих знань на практиці.

Проведений аналіз сучасної методології професійної освіти дозволили обґрунтувати актуальність компетентнісного підходу у фаховій підготовці фахівців з туризму, який полягає в спробі пов'язати фаховий компонент професійної підготовки із очікуваними (або необхідними) для успішної професійної діяльності результатами розвитку особистості майбутнього фахівця.

Таким чином, під поняттям «професійної компетентності» ми розуміємо як узагальнену інтегральну характеристику розвитку особистості фахівця з туризму, котрою визначається його особистий потенціал з досягнення очікуваного рівня ефективності виконання виробничих завдань у туристичній галузі.

Дослідження напрямів розвитку практичної компоненти в теорії та практиці професійної туристичної освіти дало підстави уточнити сутність навчально-виробничої практики як сукупності механізмів, методів та засобів формування, перевірки, закріплення практичних навичок та вмінь студентів, а також шляхів здобуття та перевірки знань про закономірності поведінки суб'єктів туристичної індустрії, управління господарською діяльністю туристичного підприємства.

Оновлення сутності практики в професійній готовності, на нашу думку, детерміноване встановленням у міжнародній педагогічній практиці професійної освіти методів, механізмів та способів забезпечення необхідного зв'язку між: а) вимогами туристичної галузі до фахівців та змістом професійної підготовки; б) кон'юнктурою ринку праці та плануванням власної професійної діяльності економічно активним населенням.

Дослідження цих процесів дало змогу виділити напрями розвитку практичної компоненти в професійній освіті: а) створення систем професійної освіти альтернативних для класичної вищої освіти (система безперервної професійної освіти); б) інтеграція інновацій та передового досвіду туристичної сфери в навчальний процес; в) розширення ресурсної бази навчання шляхом залучення студентів до виконання специфічних функцій, пов'язаних з професійною діяльністю при самих навчально-виробничих закладах.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ В ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНО- ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

2.1. Структура та компоненти професійної готовності майбутніх фахівців з туризму

Очевидно, що специфічні риси туризму як сфери суспільних відносин, а також туризму як особливого бізнес-середовища, котре підпорядковується власним законам розвитку, повинні враховуватися в процесі формування структури та змісту освітньо-виховної роботи.

Динамічність розвитку сфери послуг вимагає від програми та методики підготовки фахівців відповідності вимогам сьогодення.

В практичній та науково-дослідницькій роботі напрям підготовки 140103 «Туризм», а також туризм як вид професійної діяльності можливо розглядати як управління діяльністю туристичного підприємства (в т.ч. управління галуззю, трудовим колективом, окремими працівниками), здійснюване в умовах невизначеності та спрямоване на забезпечення його економічної та функціональної ефективності.

Оскільки ця діяльність передбачає цілеспрямований вплив на наявні матеріальні, фінансові та трудові ресурси, здійснюваний з метою досягнення стратегічних та тактичних цілей, функціональна структура системи управління туристичною діяльністю підпорядковується загальним принципам управління. У зв'язку з цим, процес надання послуг засновується на реалізації традиційних функцій управління: плануванні, обліку, організації, мотивації та контролі.

Повертаючись до питання застосування компетентнісного підходу в педагогічній практиці, зазначимо, що в сучасній теорії та методології

професійної туристичної освіти розглядаються від 5 до 15 компонентів професійної компетентності фахівця. Порівняльний аналіз європейських моделей професійної готовності туристичної освіти дозволив виділити та узагальнити основні види компетенцій (рис. 2.1):



Рис. 2.1. Синтезована європейська модель компетентності фахівця з туризму.

- *інструментальна* – містить у собі комплекс загальних наукових знань, практичних навичок та вмінь, пов'язаних з туристичною діяльністю, наданням туристичних послуг тощо, а також практичний досвід їх застосування;

- *спеціальна* – містить у собі комплекс спеціальних наукових знань у сфері туризму, практичних навичок та вмінь, а також практичний досвід їх застосування;

- *міжособистісна* – характеризує вміння співпрацювати з людьми (керівництвом, підлеглими, споживачами послуг, контрагентами, партнерами тощо), працювати в колективі, значущість для особи етичних та гуманістичних принципів, здатність до самоаналізу;

- *системна* – характеризує вміння фахівця застосовувати набуті знання на практиці, виконувати галузеві статистичні, методологічні та

аналітичні дослідження, результатом (метою) яких є особистісний професійний розвиток, або ж вирішення виробничих завдань;

- *управлінська* – характеризує вміння фахівця оцінювати ситуацію, мобілізувати та управляти внутрішньо-організаційним ресурсним потенціалом для досягнення поставлених перед підприємством завдань.

Ми приєднуємося до думки дослідників, за якою подальший розвиток теоретико-методологічного забезпечення освітнього процесу підготовки фахівців з туризму повинен здійснюватися з переходом до використання більш ємних, інтегральних кваліфікаційних характеристик.

Так, вживання поняття «компетентність», відносно використовуваних в освітніх стандартах термінів «вміння», «знання», «навик», є більш виправданим, оскільки воно первісно позначає коло питань, в яких фахівець володіє знаннями та має практичний досвід.

Відповідно, тлумачити термін *«компетентність»* в структурі професійної готовності фахівця з туризму пропонуємо як якісний ступінь освітньо-кваліфікаційної підготовки випускника туристичного ВНЗ, що дозволяє виконувати виробничі завдання.

При цьому, компетентність тлумачимо в широкому та вузькому значенні: в широкому розумінні – це узагальнена оцінка професійної придатності фахівця до професійної діяльності за обраним напрямком у сфері туризму; у вузькому – кваліфікація фахівця, достатня для виконання вузькоспеціалізованих завдань.

Інтерпретація поняття «професійна готовність» на основі поняття «компетентність» дозволяє розглядати, по-перше, професійну готовність як абстрактне поняття, сукупність якостей особистості, яка здобула в системі вищої освіти певний освітньо-кваліфікаційний рівень, котрі характеризують її психофізіологічну та кваліфікаційну придатність до ведення професійної діяльності в сфері туризму на основі отриманих знань та набутого за час навчання досвіду. По-друге, професійна готовність (і в цьому сенсі як синонім «професійності» та «компетентності») – це якісна

оцінка фахівця іншими людьми (керівництвом, колегами).

Тому використання поняття «професійна готовність» в методології – це його використання як основи освітньо-професійних програм підготовки фахівців туристичної галузі, котра, переслідуючи мету дотримання вищенаведених принципів, повинна характеризуватися наступними якостями: послідовністю, орієнтацію на формування практичних навичок та вмінь, врахуванням кон'юнктури туристичної галузі та ринку праці, регіональної потреби у фахівцях профілю.

В. Федорченко розглядає компетентність як результат поєднання особистісних детермінант розвитку фахівця та умов формування професійної компетентності фахівця туризму. Комунікативні, вольові та моральні якості, емоційна культура, саморегуляція емоційного стану є передумовами ефективного опанування базовою професійною підготовкою. В свою чергу, лише в поєднанні з професійною креативністю отримані знання та вміння визначають компетентність (очевидно як синонім професіоналізму) фахівця [328, с. 156].

У цьому контексті привертає увагу спроба російських науковців Е. Зеєр та Є. Симанюк дослідити проблему модернізації професійної освіти у ключі компетентнісного підходу. Досліджуючи поняття професійної компетентності працівника науковці розглядають:

- *базові компетентності*, котрі передбачають засвоєння основ сучасного науково знання, принципів та закономірностей більшості основних конкретних виробництв. Вони багатовимірні, оскільки передбачають пізнавальні, операційно-технологічні, емоційно-вольові та мотиваційні компоненти. Відповідно, варто виділяти *спеціальні компетентності*, котрі безпосередньо стосуються діяльності в туристичній сфері;

- *компетенції*, котрі є інтегративною цілісністю знань, вмінь та навичок, формування якої забезпечує успішну професійну діяльність. Іншими словами – це здатність особистості на практиці реалізувати свою

компетентність;

- *ключові компетенції*, котрі визначають реалізацію спеціальних компетентностей та конкретних компетенцій. Одні й ті ж ключові компетенції забезпечують продуктивність різних видів діяльності;

- *метапрофесійні якості особистості*, під якими розуміються якості особистості фахівця, котрі використовуються в групі суміжних та багатопрофільних професій. Це здібності, характеристики особистості, котрі зумовлюють продуктивність широкого кола соціальної та професійної діяльності фахівця [93, с. 27-29].

Разом з цим, Е. Зеєр та Є. Симанюк виділяють *ключові кваліфікації*, під якими розуміють метапрофесійні конструкти широкого радіусу використання, котрі включають базові компетентності, ключові компетенції та метапрофесійні якості. В свою чергу, кожен із конструктів містить мотиваційний та емоційно-вольовий компоненти [93, с. 29].

Таким чином, наріжним каменем вищенаведених суджень є визначення складових професійної готовності за рівнями галузевої спеціалізації. Так, початковий рівень формують ключові компетенції, які уможливлують професійну діяльність на певному освітньо-кваліфікаційному рівні взагалі, при цьому їх ідентифікація не виходить за межі спеціалізації галузі.

До них належать: а) базові комунікативні, аналітичні навички; б) базові знання загальної психології, економіки, права, етики, інформатики, державної та іноземних мов; в) знання історії держави та регіону, їх традицій та культурної спадщини, етнічного складу населення; г) здатність самостійно приймати рішення та нести відповідальність за їх втілення; г) навички створення відповідної «робочої» атмосфери з клієнтами: доброзичливості, відповідальності, відкритості, прозорості, довіри; д) уміння створення сприятливого мікроклімату в колективі: чесності, сприяння творчому та професійному розвитку (для підлеглих), відповідальності, виконавської дисципліни, ініціативності (для

керівництва). Наведені характеристики актуальні, практично, для будь-якого виду колективної трудової діяльності. Отже, оволодіння ними є фундаментом соціальної реалізації індивідуума як фахівця певної галузі.

Ключові кваліфікації є проміжною ланкою досліджуваної структури, та визначають професійну готовність фахівця до діяльності в сфері туристичних послуг в цілому.

Іншими словами, вони визначають загальний обов'язковий рівень знань для студентів, що навчаються за напрямом підготовки 140103 «Туризм» незалежно від їх спеціальності та кваліфікаційного рівня.

В освітньо-кваліфікаційних характеристиках бакалавра [235], спеціаліста та магістра, затверджених наказом Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України від 27.11.2012 за № 1323, результати навчання визначають набуті випускником загальні та фахові компетентності, під якими розуміється динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, що описують результати навчання за освітньою/навчальною програмою [235, с. 9, 12-36].

Систему загальних компетентностей формують: інструментальні, міжособистісні та системні. При цьому їх зміст та результати навчання є однаковими для кожного із згаданих академічних рівнів. Їх ємність дозволяє випускнику застосувати отримані знання та вміння: а) для особистого розвитку та самоуправління; б) для виконання переліку виробничих функцій, більшість з яких однаково потрібні для різних видів діяльності. Першу групу компетентностей становлять здатності та вміння:

- формування світогляду та оцінки суспільних явищ у розвитку та конкретних історичних умовах;
- полікультурної толерантності, вміння працювати в міжнаціональному середовищі;
- критики та самокритики;
- формування культури мислення та її сприйняття;
- навчання та саморозвитку;

- саморегуляції та ведення здорового способу життя.

Другу групу становлять знання та вміння:

- працювати з інформацією та інформаційними мережами;
- обґрунтовувати та оцінювати ефективність управлінських рішень;
- дотримуватися етичних і правових норм;
- спілкуватися рідною та іноземними мовами на побутовому та діловому рівнях;
- організовувати колектив та працювати в команді;
- працювати самостійно та автономно;
- до забезпечення гармонійних та конструктивних стосунків для досягнення професійних завдань;
- організовувати ведення професійної діяльності та досягати цілей відповідно до вимог стандартів якості, а також інші.

Таким чином, багаж знань та вмінь складають наступні компоненти:

а) основи менеджменту та маркетингу, управління персоналом, туристичні та готельно-господарські технології; б) комунікативні навички та досвід ведення переговорів з контрагентами, підрядниками, партнерами у сфері надання туристичних послуг, а також замовниками туристичних послуг; в) психологічна та кваліфікаційна готовність до змін кон'юнктури ринку туристичних послуг та умов праці; г) практика прийняття ефективних управлінських рішень тощо. Також до даного рівня компетентності ми відносимо: а) професійний саморозвиток на основі отриманих знань та досвіду практичної діяльності; б) мотивація до цілеспрямованого професійного самовдосконалення, що має наслідком підвищення ефективності виконання виробничих завдань.

Фахові компетентності на кожному з освітньо-кваліфікаційних рівнів відрізняються. В той час як структуру фахових компетентностей бакалавра становлять: дослідно-аналітична, технологічна, сервісна, організаційна, управлінська функції, то типові завдання фахівця та магістра пов'язані з

реалізацію в професійній діяльності дослідно-аналітичної (науково-дослідницької – для магістра), організаційно-управлінської та проектно-інноваційної функцій [186, с. 18-26; 185, с. 20-34]. Відповідно, і в структурі фахових компетентностей фахівця та магістра є відмінності: для останнього перелік результатів навчання є значно розширеним.

Зважаючи на вищесказане, набуває актуальності проблема забезпечення цілісності навчального процесу. Для її вирішення необхідним є створення інтегральної моделі професійної готовності фахівця туризму, яка б за методологічними критеріями забезпечувала практичність та зручність її використання в якості підґрунтя розробки освітньо-професійних програм підготовки фахівців з туризму. На нашу думку, детермінантами формування структури моделі професійної підготовки фахівця з туризму є:

- відповідність методологічним, організаційним, ресурсним можливостям навчального закладу;
- відповідність класифікації наукових спеціальностей, котрою забезпечується цілісність програми.

З метою задоволення висунутих вимог, автором розроблено модель професійної готовності майбутніх фахівців з туризму, кожна з компонентів якої є самостійним об'єктом освітньо-професійної підготовки. Структуру моделі становлять: особистісна, фахова, управлінська, методологічна, психофізіологічна компетенцій. Нижче охарактеризовано кожен з них.

Особистісна компетенція відповідає за формування: а) психологічних якостей; б) світоглядних орієнтирів; в) моральних якостей; г) громадянських якостей; г) комунікативних навичок.

Фахова компетенція відповідає за успішність практичної діяльності. Вона містить знання та навички, що необхідні для повсякденної діяльності фахівця туризму. Може поділятися на комплекси за *науковим* спрямуванням (право, фінанси, екологія, стратегічний менеджмент, управління персоналом, логістика, природознавство тощо), а також за

функціональним спрямуванням (організація обслуговування споживачів туристичних послуг, організація фінансово-господарської діяльності туристичного підприємства, організація та проведення екскурсій, аналітика, прогнозування та планування діяльності тощо).

Управлінська компетенція відповідає за придатність фахівця до організації діяльності туристичного підприємства та самоорганізації. Зручним для розуміння сутності цієї категорії є ключовий параметр оцінки – ефективність. Стосовно першого вона оцінюється ступенем *загально-організаційної* ефективності (якщо йдеться про управління туристичним підприємством), *структурної* ефективності (якщо йдеться про управління функціональним підрозділом, напрямом діяльності тощо), *операційної* ефективності (якщо йдеться про управління процесом чи їх сукупністю). У другому випадку – ефективність самоорганізації виявляється у здатності фахівця з туризму організувати власну повсякденну діяльність.

Категоріями особистої ефективності є вміння:

а) *управляти формуванням цілей* – виявляти, оцінювати важливість та будувати ієрархію власних цілей, узгоджувати їх за пріоритетністю з загальними, та вбудовувати (корелювати) власні у систему цілей туристичного підприємства (колективу, колег, замовників туристичних послуг тощо);

б) *управляти ресурсами* – оцінювати, планувати, раціонально використовувати наявні особисті ресурси: працездатність, тайм-менеджмент, переміщення в просторі, а також будь-які інші необхідні для досягнення цілей (або ж альтернативні з точки зору ефективнішого виконання завдань) матеріальні та нематеріальні ресурси тощо;

в) *управляти взаємодією з оточенням* – економити час, гроші чи будь-які інші ресурси, а також здобувати знання, досвід, інформацію під час спілкування з людьми.

Методологічну компетенцію утворює сукупність знань, навичок, які дозволяють виконувати теоретико-методологічне забезпечення

туристичної діяльності. Наприклад, створення нормативної та методологічної документації – розробка посадових інструкцій, рекомендацій тощо. Крім цього, компонента характеризує готовність фахівця до ведення наукової та педагогічної діяльності.

Психофізіологічна компетенція відповідає за надбання фахівцем психологічних та фізичних якостей, що необхідні для професійної діяльності в сфері туризму.

З точки зору навчального процесу – це сукупність теоретичних та практичних освітньо-виховних заходів, спрямованих на: а) набуття оптимальної фізичної форми для надання екскурсійних послуг, що потребують витривалості, здатності переносити спеку/холод тощо; б) оволодіння студентом методиками розвитку психічної витривалості.

На основі виділених компетенцій професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму – особистісної, фахової, психофізіологічної, управлінської та методологічної – нами були визначені рівні професійної готовності, які характеризують розвиток професійно важливих та особистісних якостей: низький, середній, достатній, високий.

Низький рівень професійної готовності характеризують недостатньо розвинені професійні якості. Студент не в змозі самостійно приймати обґрунтовані рішення та виконувати типові виробничі завдання.

Визначальною рисою низького рівня професійної готовності є невизначеність у виборі бажаного місця первинного працевлаштування, студент не в змозі продемонструвати твердих знань, розвинених умінь та навичок у будь-якому з можливих видів діяльності в галузі туризму – фахових (організація та обслуговування споживачів туристичних послуг та ін.), чи допоміжних дисциплінах (право, екологія, логістика тощо).

Однією з перешкод, які заважають особистісному та професійному розвитку є відсутність умінь організації, контролю за власною діяльністю та роботою підлеглих. Студент не дотримується рекомендацій, наукових та теоретико-методологічних засад організації процесу надання туристичних

послуг.

Особистісна компонента також розвинена недостатньо, зокрема, непродуктивними є спроби самоаналізу та самооцінки результатів діяльності; характерним є поверхнєве сприйняття предметів та явищ під час виконання професійних завдань, що унеможлиблює правильну оцінку ситуації та прийняття ефективних рішень; відсутність навичок інтеракції зменшує результативність міжособистісної взаємодії в нестандартних робочих ситуаціях, розумінні потреб незнайомих людей, розв'язанні (уникненні) конфліктних ситуацій. В цілому, обмеженість життєвого та професійного світогляду унеможлиблюють ведення ефективної професійної діяльності на рівні дипломованого фахівця.

Сформованість професійної готовності *на середньому рівні* означає спроможність майбутнього фахівця сфери туризму розпочати виконання професійних обов'язків на відповідних освітньо-кваліфікаційному рівні посадах. Визначальною характеристикою є повне володіння студентом технологіями, вміннями та навичками реалізації туристичних послуг, обслуговування туристів, організації процесу продажу та надання туристичних послуг. У процесі виконання виробничих завдань фахівець демонструє такі якості як працьовитість, відповідальність, дисциплінованість, наполегливість. Результати його роботи схвально оцінюються керівниками від підприємства-бази практики. Майбутній фахівець володіє методами наукового пізнання та спроможний проводити дослідження з метою вирішення практико-орієнтованих завдань. Він демонструє розвинені навички самоуправління та самоконтролю. Володіє знаннями іноземної мови та професійного етикету.

Психофізіологічні якості студента відповідають професійним критеріям обраного виду діяльності в сфері туризму.

Сформованість професійної готовності *на достатньому рівні* професійної готовності майбутніх фахівців з туризму передбачає наявність потреби у систематичному професійному самовдосконаленні, прагненні до

професіоналізму.

Студенти демонструють працьовитість, дисциплінованість, комунікативність, толерантність тощо. Респонденти цього рівня здатні до критичної оцінки результатів своєї праці та виявляють самостійність у прийнятті професійних рішень.

Вони мають достатні розвинені навички інтеракції, які впливають на результативність прийнятих рішень у нестандартних ситуаціях; повноту розуміння потреб та мотивів клієнтів, колег, контрагентів, керівництва тощо; успішність розв'язання (уникнення) конфліктних ситуацій. Розвинені навички рефлексії сприяють накопиченню професійного та життєвого досвіду, що виявляється в усвідомленні та подоланні допущених помилок під час подальшого виконання професійних завдань.

Характерною рисою достатнього рівня професійної готовності є наявність сформованого життєвого плану, в якому відводиться місце для професійного та кар'єрного розвитку, що свідчить про високу мотивацію студента на подальшу роботу в туристичній галузі.

Студент має розвинені навички міжособистісної взаємодії. Достатній рівень розвитку навичок перцепції та інтеракції дозволяє забезпечити ефективне обслуговування клієнтів туристичного підприємства; якісно виконувати функції, що пов'язані з роботою з людьми; виявляти себе активним та відповідальним членом трудового колективу.

Високий рівень професійної готовності характеризують відмінне засвоєння майбутнім фахівцем з туризму програми професійної підготовки, досягнення визначних результатів під час проходження виробничої практики, демонстрація якісного рівня реалізації туристичних послуг, обслуговування туристів, організації процесу продажу та надання туристичних послуг.

Визначальною рисою є високий ступінь розвитку всіх компонентів професійної готовності, майбутній фахівець спроможний відмінно виконувати виробничі завдання у більшості видів діяльності в туристичній

галузі (відповідно до профілю професійної підготовки).

Його особистісними характеристиками є багатий життєвий та професійний світогляд, розвинені моральні та громадянські якості, комунікативні навички. Майбутній фахівець спроможний забезпечити ефективну організацію робочого простору, що виявляється в раціональному управлінні цілями, ресурсами, взаємодією з оточенням.

Студент добре володіє методами наукового пізнання, спроможний проводити дослідження з метою вирішення практико-орієнтованих завдань, узагальнювати та передавати набутий досвід. Фахівець володіє всіма необхідними психологічними та фізичними якостями, які є необхідні для ведення професійної діяльності з урахуванням галузевої специфіки.

Особистісну компетенцію професійної готовності розвинено на високому рівні. Характерними рисами є результативність самоаналізу та самооцінки результатів діяльності; глибоке розуміння предметів та явищ під час виконання професійних завдань, що дозволяє здійснювати адекватну оцінку ситуації та приймати ефективні рішення; висока результативність міжособистісної взаємодії в нестандартних робочих ситуаціях; розуміння потреб та мотивів клієнтів, колег, партнерів, керівництва; успішність розв'язання конфліктних ситуацій; дипломатичність.

Перехід до використання даного підходу в системі туристичної освіти матиме наслідком створення узагальненої моделі вищої освіти, особливістю якої є абстрагування від кількісних показників ефективності освітньо-кваліфікаційного рівня за рахунок спрямування професійного світогляду фахівця на вирішення конкретних завдань.

В свою чергу цим, на нашу думку, забезпечуватиметься вища конкурентоспроможність випускника туристичного ВНЗ на ринку праці, його адаптивність до кон'юнктури та потреб споживчого ринку, потенціал до ефективної організації праці в умовах мікро- та макрокриз.

Крім того, структура моделі професійної готовності, що побудована

на основі професійної компетентності, має певні переваги в порівнянні з традиційними моделями, зокрема, завдяки оптимізації структури професійної готовності за рахунок заміни більш детального опису дисциплін через «знання», «навички», «вміння». Це сприяє:

- формуванню освітньо-професійних програм на основі виділення міждисциплінарних блоків, що дозволяє проводити порівняльний аналіз освітніх програм та визначати кращі з них, оперативно пристосовувати освітні програми до динаміки туристичної галузі;
- підвищенню конкурентоспроможності навчального процесу вітчизняної вищої школи завдяки можливості порівнювати компетентність вітчизняних та іноземних фахівців за тотожними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- поліпшенню орієнтування студентів туристичних ВНЗ у структурі начального процесу, а це, в свою чергу, сприятиме підвищенню ініціативності та мотивації до навчання та саморозвитку.

Крім вищезазначеного, необхідно відмітити потенційні перешкоди ефективної реалізації запропонованого підходу, що можуть виникнути внаслідок відсутності необхідного взаємозв'язку між нововведеннями та традиційною організацією навчального процесу, що забезпечує необхідні умови перетворення накопиченого досвіду.

Кожна із наведених компонент відповідає за специфічний аспект діяльності фахівця, водночас вони формують цілісність знань, навичок та вмінь, повнота відтворення яких визначає ефективність професійної діяльності фахівця з туризму.

З метою оцінки придатності запропонованої моделі до застосування, проаналізуємо зміст нормативних документів, які визначають критерії до освітньо-кваліфікаційного рівня фахівця в галузі туризму з позиції запропонованої моделі.

Зміст державного стандарту вищої освіти полягає в тому, що на найвищому рівні закріплено характеристики вищої освіти, яка передбачає

підготовку студента не лише в межах спеціалізації, але й в інших галузях.

Освіченість, ерудиція, різносторонність розвитку особистості є досить значимими показниками того наскільки добре засвоєно отриманні знання, та свідчить про прагнення до самовдосконалення та професійного розвитку тощо. Тому включення до програми підготовки фахівців у галузі туризму загальних гуманітарних та економічних, соціологічних та філософських, математичних та природничих наук визначає той мінімум знань, котрий дозволяє професійно реалізуватися в конкретних умовах.

Одним із ключових елементів державного стандарту вищої освіти є визначення методологічних та оціночно-кваліфікаційних засад підсумкового контролю отриманих студентом знань, навичок та вмінь, якими зобов'язаний володіти молодий фахівець.

Відповідно до цього, освітньо-професійна програма вищого навчального закладу містить ряд циклів дисциплін: а) соціально-гуманітарної підготовки; б) фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної підготовки; в) професійної та практичної підготовки.

В цілому, фахова теоретична підготовка, а також навчально-виробнича практика покликані досягати наступних цілей:

- стимулювати особисту зацікавленість студентом в професійній діяльності;
- забезпечувати набуття студентом знань, вмінь, навичок практичної діяльності в сфері туризму та готельного господарства;
- забезпечувати можливість застосування набутих знань, вмінь, навичок у професійній діяльності;
- забезпечувати можливість для розкриття в процесі навчання суб'єктного досвіду студента;
- заохочувати ініціативність та застосування творчого підходу під час вирішення професійних завдань.

Значну увагу в межах дослідження проблематики формування

структури та компонентів професійної готовності фахівців з туризму, присвячено вивченню державного та галузевого стандартів вищої освіти, як першоджерел в яких на загальнодержавному рівні визначено вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня фахівця в сфері туризму, освітньо-професійної програми, розкрито питання компонентів та структури навчального процесу тощо. На основі опрацювання згаданих документів встановлено, що фахівець з туризму повинен володіти достатньою кваліфікацією для виконання комплексу адміністративно-розпорядчих, виробничих, планувальних, контрольних, організаційних функцій в структурі підприємств, установ та організацій різних форм власності.

Крім того, вищий освітньо-кваліфікаційний рівень підготовки за напрямом підготовки 140103 «Туризм» передбачає розвиток навичок та вмінь фахівця у сфері:

- правового регулювання діяльності туристичних підприємства шляхом опанування курсів з інтелектуальної власності, міжнародного права, цивільного захисту;
- удосконалення діяльності туристичного підприємства шляхом опанування курсів з охорони праці та інноваційних технологій у туризмі;
- досліджень міжнародних ринків і удосконалення туристичного обслуговування шляхом використання інформаційних і комунікаційних потоків;
- управління туристичним підприємством шляхом опанування основами аналізу внутрішнього і зовнішнього середовища, оцінки конкурентних переваг туристичних підприємств на цільовому ринку;
- менеджменту якості в туризмі шляхом опанування методологічно-практичними засадами управління якістю туристичних послуг;
- функціонування міжнародного туристичного бізнесу та ведення зовнішньоекономічної діяльності на ринку міжнародного туризму;
- ведення проектно-інноваційних та науково-дослідницьких робіт;

- функціонування інформаційних систем (структуру, функції, принципи дії) в туристській індустрії та практичне закріплення суттєвих аспектів роботи з ними [238, с. 15].

На основі вищенаведеного визначено, що виконання посадових обов'язків потребує від фахівця з туризму наступних якостей, які становлять *особистісну компоненту* професійної готовності:

- *активна громадянська позиція*, котра мотивує фахівця до: дотримання норм звичаєвого, цивільного та адміністративного права; збереження цінностей правової держави; поваги до прав людини; дотримання інших цінностей правової демократичної держави; активного неприйняття порушень законодавства та професійної етики в процесі професійної діяльності у сфері туризму;

- *професійна культура*, котра мотивує фахівця до: дотримання та пропаганди норм професійної етики та законодавства; вирішення непередбачуваних ситуацій на ґрунті принципів толерантності, гуманізму, моральності; якісного виконання взятих на себе зобов'язань відносно роботодавця, замовників туристичних послуг, контрагентів, партнерів, третіх осіб; принциповості та незалежності в оцінках та судженнях у питаннях організації та ведення професійної діяльності, а також при вирішенні нестандартних ситуацій;

- *психологічна культура*, котра мотивує фахівця до: професійного саморозвитку, вдосконалення та розширення світогляду; оновлення та модернізації здобутих знань; ініціативності та творчості при вирішенні завдань професійної діяльності; кооперації з колегами для вирішення спільних завдань (досягнення цілей).

Сучасність, яка характеризується значним динамізмом бізнес-середовища, підвищенням конкуренції у сфері послуг, зростанням потреб споживачів туристичних послуг, вимагають оновлення функцій та особистісного розвитку фахівця туризму.

На нашу думку, нині він повинен бути не носієм та репрезентантом

здобутих знань, навичок та вмінь у професійній діяльності, а, в першу чергу, суб'єктом наукового та системного пізнання оточуючого середовища. Однією з найважливіших його характеристик є вміння пристосовуватися до змін та самостійно змінювати властивості (характеристики) об'єктів матеріального та нематеріального світу в процесі розробки та реалізації професійних цілей.

Зміст освітньо-професійних програм, а, відповідно, й теоретична розробка компонентів та структури професійної готовності фахівця з туризму повинні бути спрямовані на розвиток професійних, суспільних та особистісних якостей, що ґрунтуються на постійному прагненні розвивати здібності, знання та навички, виявляти ініціативність у формуванні цілей та завдань, прагнути до творчої самореалізації під час їх досягнення.

Відмінністю нової моделі особи випускника туристичного ВНЗ від традиційної – інформаційно-екстенсивної, в якій кваліфікаційний рівень оцінюється, насамперед, за обсягом отриманих знань – є підготовка фахівця до:

- розв'язання складних спеціалізованих задач та подолання практичних перешкод у професійній діяльності, та в процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів відповідної науки, характеризується комплексністю і невизначеністю умов;
- забезпечення здатності випускника здійснюватися професійну діяльність на первинній посаді відразу ж після отримання диплому про присвоєння освітньо-кваліфікаційного рівня [235, с. 10];
- самостійного та колегіального вирішення професійних завдань, вміння розробляти альтернативні рішення, оцінювати їх, відбирати та реалізовувати найоптимальніші.

Тому, особистісна компонента професійної готовності фахівця з туризму повинна спрямовуватися на:

- соціалізацію та адаптацію;
- формування мотивації на соціально прийнятні методи досягнення

професійних та особистих цілей;

- формування мотивації до самопізнання та саморозвитку.

Як зазначалося вище, складові *фахової компоненти* інтерпретуються у вигляді комплексів знань, навичок та вмінь, що класифіковані за функціональним та науковим спрямуванням. Так, за науковим спрямуванням для успішної професійної діяльності фахівця з туризму необхідні базові знання:

1) *діючого законодавства* – Конституції України, Цивільного та Господарського кодексу, Законів України, котрими регулюються суспільні відносини у сфері туризму, підприємництва, зовнішньоекономічних відносин, охорони навколишнього середовища та культурної спадщини тощо. Виключно керуючись нормативним регулюванням, а також нормами звичаєвого права, фахівець повинен планувати як туристичну діяльність в цілому, так і реалізацію окремих соціальних та екологічних проектів;

2) *комплексу економічних наук* – макроекономіки, основ підприємницької діяльності, стратегічного менеджменту, міжнародного бізнесу, економіки підприємств, бухгалтерського обліку, фінансів;

3) *біологічних наук* – екології, оскільки фахівець повинен володіти сформованим комплексним уявленням про природні явища та процеси;

4) *історичних наук* – археології, історії України та всесвітньої історії, котрі є основою формування професійного світогляду фахівця туризму;

5) *філософських наук*, які сприяють різносторонньому розвитку професійних якостей фахівця. Так, призначенням *логіки* є виховання культури мислення та вміння застосовувати закони логіки при вирішенні виробничих завдань; *етика* є однією з дисциплін, що спрямовані на забезпечення комунікативних навичок фахівця, можливостей реалізації його в суспільстві та професійній діяльності;

6) *філологічних наук* – мовознавства та літературознавства. Цей

комплекс наук з одного боку сприяє формуванню комунікативних можливостей фахівця – спілкування з іноземцями, а з іншого – як і у випадку історичними науками, сприяє розширенню світогляду фахівця;

7) *географічних наук* – економічна та соціальна географія доповнюють можливості фахівця стосовно оцінки рекреаційного потенціалу територій, сприяють формуванню професійного світогляду;

8) *психологічних наук* – загальної, соціальної та економічної психології, знання яких, в цілому, є необхідними для осіб професійна діяльність яких пов'язана з спілкуванням з людьми. Зокрема, цей комплекс передбачає вміння працювати (взаємодіяти) з огляду на психологію окремих осіб та соціальних груп;

9) *соціологічних наук* – теорії та історії соціології, методології та методів соціологічних досліджень;

10) *культурології* – теорії та історії культури, світової культури та культурних зв'язків.

У площині міждисциплінарної ідентифікації власних професійних потреб необхідними якостями фахівця є: здатність усвідомлювати зміст та суспільну, економічну, соціальну значущість туризму в цілому, та безпосереднього напряму діяльності, зокрема. Ефективність засвоєння наукових знань у професійній компоненті професійної готовності визначається здатністю фахівця туризму усвідомлювати місце власних посадових обов'язків (виробничих завдань) в системі наукових знань, та вмінням їх пов'язувати.

Теоретико-методологічна компонента, котра відповідає за: вміння фахівця з туризму організувати власну діяльність та роботу підпорядкованих працівників на науковій основі; оволодіння методами збору, класифікації, аналізу та представлення різноманітної інформації; здатність до накопичення, переоцінки та узагальнення отриманого досвіду, знань та вмінь; здатність набувати нові знання, вміння та передавати їх.

Вагомим фактором, що впливає на повноту формування цієї

компоненти є усвідомлення фахівцем актуальних проблем туризму та спеціалізованих дисциплін, а також наявність мотивації на їх вирішення як в професійній, так і в науковій діяльності.

В якості узагальнення вищенаведеного, зазначимо, що в цілому вимоги моделі освітньо-кваліфікаційного рівня фахівця за напрямом підготовки «Туризм» визначаються такими характеристиками:

- *кваліфікованістю в професійній діяльності*, котра визначається двома складовими – компетентностями в спеціалізованій сфері (безпосередньо туристичні послуги) та компетентностями в загальнонауковій сфері (інтегрований масив інших дисциплін, пов'язаних з туристичною діяльністю);

- *вміннями та здібностями* в соціальних та міжособистісних відносинах;

- *потенціалом* професійного розвитку, котрий визначається здатністю до самокритики, прагненням до підвищення кваліфікації у сфері туристичної діяльності.

Усім вищенаведеним пояснюється складність та витратність процесу підготовки фахівців з туризму. Вимоги до їх кваліфікації є досить високими: управлінець повинен вміти приймати ефективні рішення в непередбачених ситуаціях; спрямовувати свої зусилля на організацію роботи та забезпечення продуктивної діяльності як всього підприємства, так і окремих працівників тощо.

Оновлення змісту галузевої вищої освіти, поряд із високими теоретичними вимогами до кваліфікаційного рівня фахівців, потребує посилення вимог до забезпечення розвитку практичних навичок та вмінь, котрі разом із рівнем теоретичної підготовки є складовими освітньо-кваліфікаційного рівня випускника. Необхідно відмітити, що впровадження окремих вимог, продиктованих передовими практиками тієї чи іншої галузі діяльності, здійснено з метою забезпечення актуальності отриманого багажу знань у подальшій професійній діяльності фахівця.

Через те, що структура освітньої роботи повинна будуватися з урахуванням сучасних тенденцій у науці управління, її зміст повинен постійно оновлюватися в зв'язку з розвитком менеджменту та динамічністю ринку туристичних послуг. Тому виправданою є орієнтація на проведення регулярних систематичних футурологічних досліджень, покликаних завчасно виявляти зміни в соціально-економічному житті суспільства, розвиткові культурного та дозвілєвого профілів споживачів туристичних послуг, тенденцій на ринку праці тощо. Без забезпечення чіткої відповідності між освітнім процесом та вимогами ринку до особи, кваліфікації, знань, навичок, умінь фахівців з туризму (які є складовими професійної готовності), якість освітньої підготовки зазнаватиме значних втрат.

2.2. Аналіз змісту та методів практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму

Мета практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму полягає у встановленні зв'язку між туристичною діяльністю та теорією туризму, а також туристичним бізнесом, практичними завданнями, які виникають в процесі надання туристичних послуг та загальнотеоретичною підготовкою студента.

Цим переслідується завдання сформувати вміння фахівця орієнтуватися в системі міждисциплінарних знань, виконання якого – як етап освітнього процесу – відбувається шляхом методологічного встановлення взаємозв'язків між структурними елементами курсу теоретично-практичної підготовки фахівця в цілому: з одного боку – міжгалузевої теоретичної підготовки у сферах наук, що застосовуються в туристичному бізнесі, а з іншого – знань про сутність та потреби фінансово-господарської діяльності туристичного підприємства.

Таким чином, зміст практичної підготовки майбутнього фахівця з

туризму як складової навчального процесу полягає в формуванні його компетентності: отриманні досвіду, практичних знань та вмінь в обсязі, необхідному для активного включення майбутнього фахівця в виробничий процес.

На нинішньому етапі розвитку вітчизняної освіти актуалізується методологічна проблема співвідношення теоретичної та практичної складових в структурі професійної освіти фахівця. Априорі, теоретична частина підготовки має відповідати потребами практики – сьогоденню та тенденціями розвитку змісту повсякденної роботи фахівців з туризму. Проте динамічність бізнес-середовища неможливо точно спрогнозувати, тим паче, що трудовий шлях кожного з випускників туристичного ВНЗ – унікальний, і тому завчасно спланувати таку програму підготовки, яка б відповідала всім потребам з якими вони стикаються – неможливо.

Тому освітньо-професійна програма повинна бути максимально вичерпною з тим, щоб підготувати фахівця до необхідності пристосування до кон'юнктури ринку праці в сфері туризму.

Не є достатнім рішення щодо забезпечення ефективності навчального процесу на основі виключно хронометражного балансу між теоретичною та практичною компонентами: по-перше, верховенство теорії над практикою є неможливим за визначенням, оскільки перша – це узагальнення практичного досвіду. Завданням теорії є розробка шляхів вирішення проблем, з якими стикається практика.

В свою чергу, організація навчального процесу виключно навколо завдань практичної діяльності також призведе до негативних наслідків: освітньо-кваліфікаційна підготовка фахівців стане «однобічною», зумовлена цим обмеженість можливостей навчального процесу призведе до скорочення обсягу та якості освітньої підготовки.

По-друге, загальнодержавний рівень матеріального та ресурсного забезпечення вищої освіти унеможлиблюють запозичення та використання дієвих міжнародних практик у сфері туристичної освіти (їх детально

розглядали в підрозділі 1.3). Тому шляхи вирішення проблеми ресурсного та методологічного забезпечення необхідно шукати виходячи з реалій вітчизняної професійної освіти.

Пошук можливих рішень щодо оптимізації практичної компоненти педагогічного процесу було розпочато з оцінки емпіричного досвіду викладачів-керівників навчальної та виробничої практики вищих навчальних закладів туристичного профілю. Увазі респондентів представлено блок питань, відповіді на які дозволили нам об'єктивно оцінити сучасні проблеми практичної підготовки фахівців. Отримані результати було класифіковано на групи за критерієм сутності згаданих проблем:

1) під час проходження навчальної практики:

- співвідношення теоретичної та практичної компонент в структурі навчального процесу;

- баланс профільних та загальнонаукових дисциплін з точки зору формування компонентів професійної готовності фахівця туризму;

- якість та інтенсивність теоретичної підготовки для проходження виробничої практики;

2) під час проходження виробничої практики:

- труднощі з «входженням» студента-практиканта у виробничу діяльність туристичного підприємства-бази практики;

- труднощі з вирішення практичних завдань;

- стимулювання мотивації, ініціативності, прагнення до самопідготовки;

- оцінка ефективності виробничої практики для розвитку професійної компетентності майбутнього фахівця.

Структура деталізованого дослідження згаданих вище проблем представлена у вигляді послідовного аналізу кожної з груп труднощів та авторського бачення шляхів їх подолання.

У зв'язку з тим, що туристичній діяльності притаманна активна взаємодія з навколишнім матеріальним світом, проблема раціонального та

ефективного (з точки зору кваліфікації випускників) співвідношення практики та теорії в туристичній освіті – ключова. Її вирішення для вітчизняної освіти на даному етапі розвитку полягає навіть не в кількісному співвідношенні годин теоретичної та практичної підготовки, а перебуває в площині якісного наповнення цих компонентів та їх взаємної інтегрованості. Саме застосування комплексного підходу сприяє формуванню професійної компетентності фахівців з туризму. Методологічне підґрунтя їх синтезу визначає спосіб організації практичної підготовки студентів.

На нашу думку, структура навчальної практики має визначатися принципами систематизації та взаємопов'язаності теоретичної та практичної компонент і реалізовуватися у вигляді багатоступеневого процесу, «щаблі» якого формуються на основі кількох взаємопов'язаних теоретичних та практичних систем знань.

Внутрішньо-організаційна структура навчальної практики має визначатися інтегративним переходом від подоланого щаблю до вищого, що досягається підпорядкуванням етапів навчальної практики загальним цілям та логіці переходу від однієї групи завдань до іншої; загальних (з точки зору туризму) дисциплін – в загальнотехнічні та спеціалізовані, а ті, в свою чергу, в базові знання, котрі застосовуються фахівцем туризму в професійній діяльності та визначають рівень його компетентності.

При цьому «важелями» системного підходу до формування змісту навчально-виробничої практики є дидактичні принципи та педагогічні функції, на основі синтезу яких виникає зв'язок між змістом теоретичної підготовки та змістом практики. Дотримання загальних цілей та принципів, завдань під час формування етапів навчально-виробничої практики, є запорукою збереження раціонального та ефективного планування балансу наукової та прикладної компонент у навчальному процесі.

Узагальнення вищенаведених думок дозволяє нам охарактеризувати

зміст практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму як таку сукупність загальноосвітніх, загальнотехнічних та спеціалізованих навчальних дисциплін, в якій враховано та відтворено загальні риси професійної діяльності в сфері туризму, а також особливості, притаманні певним напрямкам туризму з врахуванням передових практик та досвіду окремих професіоналів. Загально-організаційні принципи досягнення балансу між теоретичною та практичною компонентами професійного навчання фахівців з туризму слугують фундаментом для ідентифікації методологічних та організаційних рішень щодо структури навчально-виробничої практики.

Не менш важливим чинником успішності практичної підготовки є освітньо-кваліфікаційний та професійний рівень керівника практичних занять, оскільки від його вміння виконувати практичні завдання, забезпечувати теоретичну підготовку в межах порушеної проблематики, особистісних якостей залежать успішність засвоєння студентом знань і вмінь, а також формування його потенціалу до самопідготовки.

Значущим аспектом, на який необхідно звернути увагу в процесі розробки структури та змісту професійного навчання, є співвідношення між інтеграцією та диференціацією знань. Значення інтеграції зумовлюється інтенсивністю її впливу як фактору підвищення ефективності процесу оволодіння теорією та практичними вміннями (внаслідок скорочення необхідного для засвоєння знань та навичок часу, поглиблення сприйняття, усвідомлення студентами вивченого матеріалу).

Середовищем міждисциплінарної та ресурсної інтеграції в сфері туризму є досягнення науки та техніки як джерела зростання інноваційного, ресурсного потенціалу туристичного бізнесу.

Спрямування на дотримання балансу та взаємозв'язку між теорією та практикою є характерною рисою диференціації та інтеграції модулів навчання, поштовхом для розробки оптимальних (з точки зору ефективності сприйняття та засвоєння студентами-практикантами нового

теоретичного та практичного матеріалу) педагогічних та організаційних умов проведення навчально-виробничої практики.

В описаному процесі взаємодії теоретичної та практичної структур підготовка майбутнього фахівця з туризму відбувається через інтеграцію теоретичних та практичних занять. У розрізі спеціалізації зміст програми практики не вичерпується вивченням (практичним застосуванням знань) суто спеціалізованих дисциплін. Загальнонаукові дисципліни виконують у ній подвійну роль. З одного боку, забезпечуючи формування загальної компетентності фахівців, а з іншого – в якості напрямку професійної діяльності, безпосередньо впливають на формування професійної компетентності, входячи до складу спеціальних дисциплін. Прикладом такого зв'язку може бути співвідношення між освітньо-кваліфікаційними характеристиками та профільними загальнонауковими дисциплінами.

Встановлення такого зв'язку відбувається через операційну сторону туристичної діяльності, котра становить сутність процесів, участь в яких (або ж управління якими) є елементом професійної компетентності фахівця з туризму. У разі якщо загальнонаукова дисципліна (наприклад, менеджмент) є профільною, то матеріальне підґрунтя – надання туристичних послуг – розглядається як середовище взаємодії об'єктів та перебігу процесів.

З іншого боку, зв'язок між спеціальними та загальнонауковими знаннями може зґрунтуватися на матеріалі загальнонаукової дисципліни, який «за визначенням» є загальним в системі знань спеціальної дисципліни. Таким чином, взаємодія між загальнонауковою та спеціальною дисциплінами засновується на:

- закономірностях та понятійному апараті загальнонаукової дисципліни;
- спільній для обох дисциплін матеріальній сутності об'єктів управління, середовища, процесів тощо.

Розкриття такого зв'язку в процесі практичної підготовки, на нашу

думку, доцільно здійснювати «в ключі» загальнонаукових дисциплін, вводячи спеціалізацію в навчальний процес поступово. Це також вказує на те, що понятійний апарат практичної підготовки міститиме спеціальні та загально-технічні закономірності та поняття, а також аналітичне відтворення матеріальних явищ та процесів.

Єдність загального та часткового, що зберігається в такому зв'язку, демонструє технології туристичної діяльності як з точки зору реалізованих в ній законів та принципів профільних та загальних дисциплін, так і з боку розкриття фізичної сутності об'єктів та процесів шляхом логічного переходу від «одиночного» до «загального» та «спеціального», досліджуючи закладені в загальнонаукових дисциплінах закономірності.

Отже, в процесі такого дослідження розкриваються зв'язки між загальнонауковими та профільними дисциплінами.

Важливим завданням на цьому етапі є формування вміння аналізувати об'єкти туристичних послуг та повне перенесення їх властивостей на етапі розробки організаційного та фінансового планів надання туристичних послуг.

На основі опрацювання наукових та навчально-методичних джерел сформовано авторське бачення структури та складових практичної підготовки, основною ідеєю якого є проходження теоретичного курсу з послідовним закріпленням отриманих знань шляхом практичного виконання завдань в туристичній діяльності.

З метою чіткого окреслення співвідношення між теоретичною та практичною компонентами, було взято до уваги:

- педагогічні та методологічні умови організації навчального та виховного процесів під час проходження виробничої практики, зокрема, що стосуються планування, організації, моніторингу та оцінки результатів навчальної практики;
- зміст управлінських та виробничих функцій у туристичній діяльності. Ідентифіковано їх дисциплінарну приналежність;

- галузеву спрямованість теоретичних знань, котрі підлягають закріпленню на практичному рівні;
- особливості організації фінансово-господарської діяльності туристичного підприємства, його окремих функціональних підрозділів, посадових осіб, зумовлені ринковим становищем туристичної фірми, наявними ресурсами, використанням досягнень науки та техніки;
- особливості функціонування підприємств суміжних галузей та освоєння ними досягнень науки та техніки;
- потреби ринку праці у фахівцях туристичних спеціальностей;
- особливості психологічної структури компоненту професійної готовності студентів-практикантів;
- змістом професійних та суспільних завдань, які постають перед працівниками сфери туризму, зростання їх значення, зумовлене підвищенням інтенсивності розвитку бізнес-середовища, потреб споживачів туристичних послуг;
- передумов та можливостей професійного та особистісного розвитку фахівців з туризму;
- педагогічні умови та закономірності освітнього процесу в умовах проходження навчально-виробничої практики.

На нашу думку, головним принципом організації практичного навчання є взаємоузгодження термінів викладання спеціальних та суміжних з повсякденною професійною діяльністю фахівця з туризму наукових дисциплін, термінів проведення практичних робіт з метою поглиблення усвідомлення змісту отриманих знань, а також формування навичок абстрактного та дієвого вирішення поставлених завдань. Характер поєднання цих компонентів під час проходження виробничої практики на базі туристичного підприємства було визначено на основі аналізу та врахування таких чинників:

- ємності ринку туристичних послуг та потенціалу цільового

сегменту щодо його фактичного наповнення. Сезонні коливання активності споживачів туристичних послуг визначають потенціал досвіду, отриманого студентами за час проходження практики;

- потенціал охоплення споживачами номенклатури туристичних послуг. Як і в попередньому випадку, оцінка даного фактору дозволяє прогнозувати точки співвідношення теоретичного матеріалу та отриманого практичного досвіду;

- кількісне прогнозування активності споживачів туристичних послуг дозволяє оцінити інтенсивність навантаження на базу практики та, відповідно, студентів-практикантів;

- оцінка ринкового становища підприємства-базы практики та кон'юнктури бізнес-середовища дозволяє в загальних рисах прогнозувати повноту реалізації потенціалу за вищенаведеними позиціями;

- здібностей (вмін) студентів-практикантів сприяти продажу (просуванню) туристичних послуг підприємства-базы практики;

- інформаційна (діяльнісна) насиченість операцій, транзакцій, комунікацій тощо. Цим оцінюється раціональність залучення студентів-практикантів до виконання певних завдань. З точки зору ефективності та повноти засвоєння знань цей чинник є одним з найважливіших у ступені, що обернено пропорційний тривалості виробничої практики;

- оцінка тривалості операційної та функціональної реакції дозволяє погодинно спланувати робочий день студента-практиканта з огляду на прогноз часу, необхідного для нього, щоб виконати певну функцію, надати інформацію користувачу тощо.

Процес планування змісту та методів практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму – це багатоетапний процес, який передбачає:

- визначення цілей та завдань навчальної та виробничої практики;
- підбір оптимального для досягнення навчальних цілей підприємства-базы практики;

- розробку календарного плану, типового розпорядку робочого дня відповідно до особливостей обраного виду професійної діяльності.

Вище наведено лише найвагоміші з факторів, від яких залежить ефективність практичної підготовки; як свідчить педагогічний досвід, вибір може бути зумовлений й іншими чинниками. Проте, у будь-якому випадку пріоритетним критерієм вибору місця та способу проведення навчальної та виробничої практики є вироблення оптимального варіанту для кожного студента.

Оскільки діяльність туристичного підприємства переслідує комерційну мету, входження майбутнього фахівця в господарську діяльність має спрямовуватися на досягнення конкретних економічних цілей. Тому проходження практики кожним із студентів має визначатися (характеризуватися) загальними маркетинговими вимогами, а план діяльності – стратегією маркетингової кампанії.

Маркетингова стратегія повинна відповідати наступним пунктам:

- ідентифікувати та сформулювати перелік потреб споживачів цільового сегменту ринку туристичних послуг;
- охарактеризувати пропоновані туристичні послуги, їх конкурентні переваги, життєвий цикл продуктів тощо;
- ідентифікувати ресурсний потенціал підприємства-бази практики та оцінити доступні можливості;
- ідентифікувати об'єкти управління, шляхи досягнення цілей.

Так, об'єктами впливу на туристичному підприємстві можуть бути: споживчі якості продукції, імідж туристичного підприємства, комерційна пропозиція, реклама в засобах масової інформації (ЗМІ), друкованих та інтернет-ЗМІ, участь в масових заходів, акціях. З боку керівника практики об'єктами управління є: мотивація студента, вибір оптимальних напрямків діяльності, цілі та завдання практичної підготовки тощо.

На даному етапі необхідно сприяти розвитку вмінь студента до виявлення якостей туристичних послуг, котрі дозволяють виділити його з-

поміж аналогічних продуктів конкурентів, уміння позиціонувати продукт та залучати до обговорення потенційних споживачів та в подальшому продавати послуги.

Оскільки творча ініціативність студента в значній мірі залежить від суб'єктивної оцінки мети та змісту практичної підготовки, керівнику необхідно звернути увагу на зацікавленість майбутнього фахівця в участі в повсякденній діяльності підприємства-базы практики. Для цього необхідно ідентифікувати та переконливо (яскраво) описати переваги проходження практики саме на цій фірмі, переваги обраного напрямку діяльності. Необхідно підкреслити значення бази практики для професійного, особистісного розвитку студента: він повинен оцінювати їх як прийнятні та корисні для свого професійного зростання. Розроблена автором структура формування професійної готовності фахівця з туризму в процесі проходження навчальної та виробничої практики передбачає посилення певних акцентів у традиційній програмі практики (рис 2.2).

Основою структури є психологічна структура, що відіграє в процесі практики подвійну роль: по-перше, це об'єкт цілеспрямованої дії керівника практики, спрямованої на підтримку достатнього рівня мотивації студентів та впевненості у власних силах; по-друге, це об'єкт чуттєвого пізнання: туризм – це робота з людьми, тому її наповненням є механізми спілкування та вирішення конфліктів з клієнтами та в колективі, самопрезентація, готовність та вміння співпрацювати.

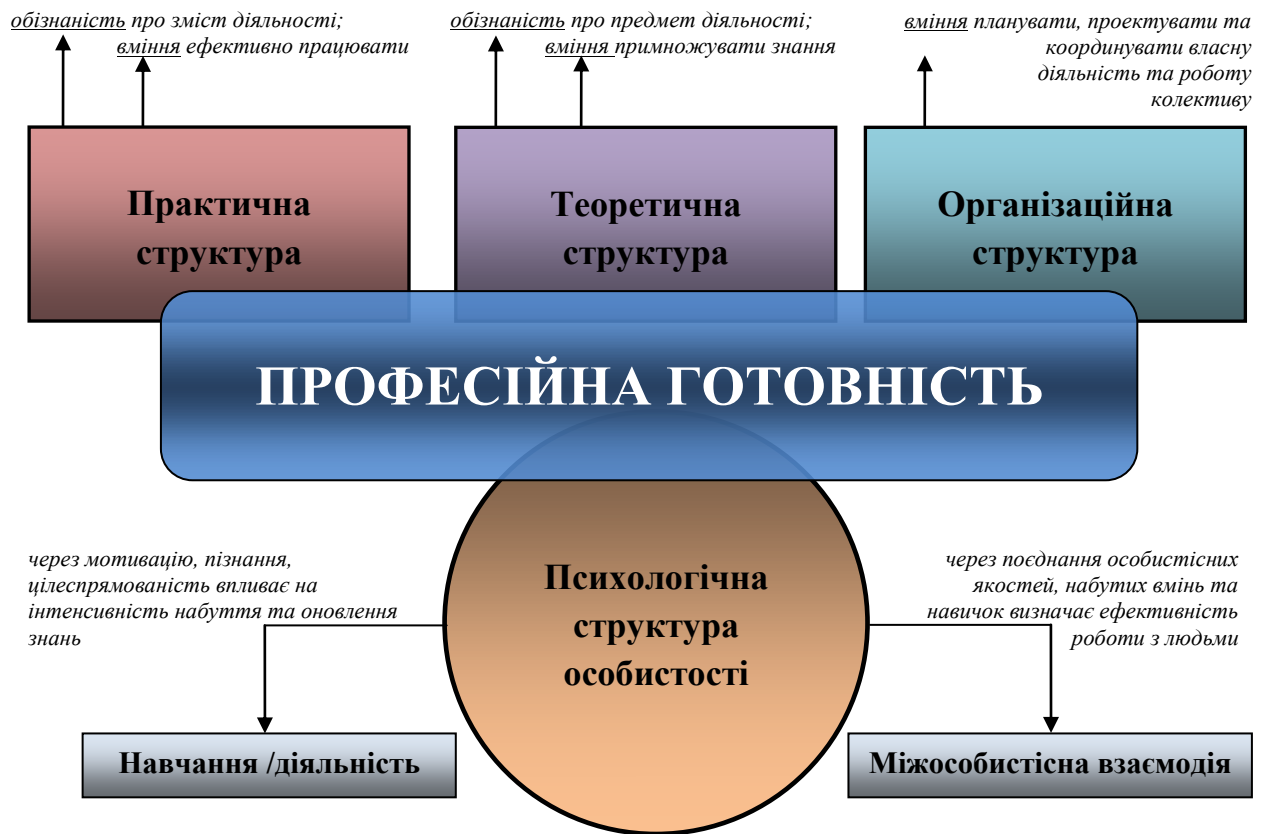


Рис. 2.2. Структура формування професійної готовності фахівця з туризму в процесі проходження навчальної та виробничої практики.

Значення та особливе місце психологічної структури в процесі практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму зумовлені:

- необхідністю отримання позитивного першого досвіду роботи, який може вплинути на працевлаштування та професійну реалізацію фахівця;
- потребою в розвитку особистісної компоненти професійної готовності;
- потребою розвитку психологічної та професійної культури фахівця.

Вищенаведеним зумовлена основоположна роль психологічних факторів для ефективної трудової діяльності.

Практична та теоретична структура – взаємопов’язані, оскільки доповнюють одна одну. Кожну з них поділено на два підрівні: перший –

практика-вміння та практика-знання; другий – теорія знання та теорія-вміння. Практика-знання відтворює повноту обізнаності студента про завдання, способи їх досягнення та алгоритм виконання. Практика-вміння – це оцінка ефективності діяльності практиканта в порівнянні з діями професіонала. Критеріями оцінки є ступінь досягнення цілей, витрати часу, ресурсів, ергономічність.

Теорія-знання відтворює рівень обізнаності студента про суть, характер та властивості процесів та явищ, котрі відбуваються в практичній діяльності. Теорія-вміння – це оцінка здатності узагальнювати, усвідомлювати, інтерпретувати отриманий досвід (як в частині знань про явища та процеси, так і в частині досвіду практичної діяльності) та застосовувати його в подальшому.

Способом оцінки може бути опитування (тестування) на предмет засвоєння отриманих знань. При цьому критеріями оцінки можуть бути: час засвоєння матеріалу (визначається при повторному оцінюванні), глибина деталізації відтворення процесів (дій), приріст ефективності результатів праці внаслідок застосування отриманих знань, суб'єктивне бачення студентом шляхів оптимізації перебігу процесу (дій).

Змістом організаційної структури є результативність виконання функцій планування, прогнозування та проектування маркетингових стратегій, діяльності підприємства, підрозділів, окремих фахівців (посадових осіб). Її сутність полягає в самостійній розробці маркетингових кампаній, стратегій тощо.

Вищенаведену структуру розроблено після вивчення точки зору студентів туристичного ВНЗ стосовно змісту навчально-виробничої практики. Опитування проводилося до та після проходження виробничої практики на основі анкети, котра містить 7 запитань. Результати опитувань наведено нижче (табл. 2.1):

Таблиця 2.1

Самооцінка змісту навчального процесу та ефективності виробничої практики студентами

№ п/п	Контрольне запитання	До практики, %	Після практики, %
1	Потреба посилення практичної спрямованості навчального процесу	20	34,8
2	Потреба розширення самостійності у виборі напрямків практичної діяльності	13	65
3	Потреба в посиленні теоретичної складової на завершених етапах освітніх програм	4	87,3
4	Потреба в збільшенні кількості годин практичної підготовки на початкових етапах освітніх програм	6	79,7
5	Потреба в підтримці теоретико-методологічної складової психологічної структури	33,5	37,2
6	Потреба в обов'язковому мінімумі теоретичних знань на початок виробничої практики	68,3	88,2
7	Потреба в самостійній розробці туристичних продуктів	28	41

Підсумки опитування свідчать про те, що досвід практичної діяльності у туристичній сфері став значним випробуванням для більшості студентів. За результатами анкетування встановлено, що змін потребують як теоретична, так і практична компоненти структури навчального процесу загалом. Так, 34,8% опитаних після проходження практики висловилися за посилення практичної спрямованості навчальної програми, особливо з фахових дисциплін (до проходження практики за підтримку цієї позиції висловився кожен 5-й респондент).

Суттєву зміну точок зору виявлено щодо доцільності посилення інтенсивності теоретичної підготовки до завершального етапу навчальних програм – 87,3%, проти 4% до проходження практики.

Це свідчить про те, що студенти відчують брак у теоретичній підготовці – як однієї з основних причин недосягнення очікуваного рівня ефективності праці. Оцінка необхідності встановлення обов'язкового мінімуму знань теоретичних понять та теорії туристичної діяльності була досить високою й до проходження практики – «за» висловилися 68,3% респондентів. Варто відзначити зростання поширеності цього переконання після проходження практики до 88,2% від загальної кількості опитаних.

Досвід практичної роботи студентами оцінено як дієву перевірку отриманих в процесі теоретичної підготовки знань. Про це свідчать 79,7% студентів, котрі висловилися за збільшення загальної тривалості практичних занять на початкових етапах вивчення спеціальних дисциплін порівняно з 6%, котрі вбачали таку необхідність до проходження практики.

Досить цікавою є динаміка переконань стосовно необхідності розширення самостійності студента у виборі напрямків практичної діяльності: до проходження практики про це висловилися 13%, а після – 65% студентів-практикантів. За цими результатами, на нашу думку, прослідковуються такі тенденції:

- зростання числа студентів, котрі сформувавши власні пріоритети професійного розвитку, і тому прагнуть витратити більше часу на цікаві (необхідні) їм напрямки роботи;

- високий рівень суб'єктивізму в оцінках «престижний-непрестижний», «бажаний-небажаний» напрямком туристичної діяльності. Цим порушується вищезгадана проблема стимулювання мотивації, самовіддачі під час проходження практики: важливо, щоб студент усвідомлював значення для власного професійного розвитку будь-якого практичного досвіду;

- проблемність включення студента-практиканта в виробничий процес на не цікавій для нього ділянці роботи. Цим порушується проблема професійної культури фахівця.

Результати опитування щодо потреби в посиленні теоретико-

методологічної складової психологічної структури професійної готовності свідчать про те, що для більшості студентів питання психологічної підготовки – неактуальні. Проте кожен третій студент (33,5%) до проходження практики та 37,2% респондентів після вважають це важливим. Реальні причини, що призвели до отримання таких результатів можна виявити лише після якісного порівняння підсумків роботи студентів у співвідношеннях:

- *ефективність роботи* тих, хто висловився «за» та «проти» посилення теоретико-методологічного забезпечення психологічної структури практики;

- *оцінка результативності* за компонентом «практика-вміння» тих студентів, які для вирішення окремих завдань зверталися до наукових джерел з психології;

- *оцінка мікроклімату* в колективі тими, хто висловився «за» та «проти» посилення психологічної структури практики.

На нашу думку, студентів за результатами деталізованого опитування можливо класифікувати за групами:

- *до першої* віднести осіб, чії особистісні характеристики (у т.ч. комунікативні навички, вміння самопрезентації, вміння самоконтролю тощо) дозволяють ефективно виконувати професійні обов'язки;

- *до другої* віднести осіб, котрі вбачають можливість до підвищення продуктивності власної роботи (незважаючи на підсумкові результати практики) за рахунок поповнення багажу знань у галузях психології спілкування, самоменеджменту, психології конфліктів тощо;

- *до третьої* віднести осіб, чії прогалини в знаннях або ж причини особистого характеру перешкоджають професійній реалізації – за самооцінкою самих же студентів. В такому випадку доцільно рекомендувати проходження спецкурсів, спрямованих на формування потрібних навичок, консультацій психолога або ж перепрофілювання.

Позитивно оцінюємо ставлення студентів до можливостей

професійної реалізації в якості керівника кампаній з просування та продажу туристичних послуг. Близько 28% студентів до проходження практики та 41% після проходження вважають, що самостійна розробка туристичного продукту є бажаною формою підведення підсумків виробничої практики на туристичному підприємстві.

Результати досліджень ефективності роботи майбутніх фахівців з туризму під час проходження виробничої практики свідчать про те, що вирішення реальних завдань, ситуацій, які виникають в повсякденній професійній діяльності, викликають у студентів певні труднощі (в порівнянні з аналогічними завданнями, які вони виконували під час вивчення теоретичних курсів чи навчальних практик).

Погоджуючись з дослідниками, які вбачають природу їх виникнення у формі сприйняття інформації: під час теоретичної підготовки умови виконання завдань сформульовано чітко, логічно, вичерпно в той час як практика насичена другорядними подробицями, середовище прийняття рішень характеризується невизначеністю, ефективність реалізації рішень залежить від впливу «людського фактору» і т.п. У зв'язку з цим, на нашу думку, об'єкти управління (впливу чи взаємодії) мають бути диференційовані в тій площині знань, в якій найбільш повно відтворюється проблематика професійної діяльності фахівця. Інструментами аналізу та прийняття рішень в такому випадку можуть бути:

- нормування методів вивчення та оцінки туристичної діяльності за інформаційними, логістичними, адміністративно-організаційними, психологічними, педагогічними технологіями;
- методи логічного аналізу, абстракцій, візуалізації тощо.

В свою чергу, для повного засвоєння теоретичного матеріалу, в якому відтворюється сутність об'єктів (процесів) управління, керівник практики повинен звертати увагу на комбінування викладу.

Як свідчить педагогічний досвід, саме в процесі безпосередньої участі в управлінні матеріальними процесами краще запам'ятовується саме

практична сторона. Керівник практики, узагальнюючи, підсвідомо пропускає ті елементи системи, що не стосуються конкретної ситуації, мимовільно сприяючи збідненню повноти засвоєння матеріалу слухачами. У зв'язку з цим, особливу увагу потрібно приділяти як предметним, так супровідним узагальненням, в якому відтворюються альтернативні форми реалізації матеріальної системи.

Такий метод (у педагогічній літературі відомий як «прийом розчленованої абстракції») сприяє активному засвоєнню несуттєвих (в даних умовах) ознак, забезпечуючи повноту сприйняття функціонування системи в середовищі. Цим зумовлюється введення відносного критерію засвоєння здобутих під час проходження практики досвіду, знань та вмінь – вільного перенесення діяльності студента на інші виробничі ділянки (об'єкти, процеси).

Як відзначають дослідники, проблеми, пов'язані з вирішенням практичних завдань, зумовлені тим, що у виробничій практиці студенти змушені мислити абстрактними категоріями, опанованими під час навчання, без достатньої опори на практичний досвід. Виключно узагальнені досвід, знання та вміння можуть бути корисними при зміні об'єкта управління чи зміні його властивостей. Оволодіння методами аналізу об'єктів (процесів) сфери туристичних послуг відбувається внаслідок засвоєння знань та закріплення їх під час вирішення задач та вправ. Застосування знань під час їх розв'язання є не тільки результатом, ознакою набуття, але й важливою, необхідною складовою засвоєння знань [162].

У методичному аспекті такий результат досягається через абстрагування предметів різнопланового практичного досвіду на основі теоретичного, схематичного та конкретного матеріалу.

Матеріальним втіленням вищенаведених ідей є організація практичної підготовки як на базі діючого туристичного підприємства, так і на практичних (лабораторних) роботах, що проводяться в процесі

вивчення фахових та загальнонаукових дисциплін. В межах реалізації останнього, а також через підвищення інтенсивності навчального процесу за напрямом «Туризм», необхідним є створення профільних спеціалізованих навчальних кабінетів як структурних складових навчально-виробничого комплексу, основоположною ідеєю якого є територіальне поєднання теоретичних та спеціалізованих приміщень.

Під час написання дослідження нам вдалося втілити в життя окремі елементи описаного вище комплексного підходу. Їх впровадження в навчальний процес дозволило досягнути поліпшення інтегративної взаємодії теоретичної та практичної компонент, що, на нашу думку, позитивно вплинуло на методичне забезпечення практичного навчання.

В основу такої взаємодії було покладено розробку навчально-методичного посібнику «Практичне навчання у формуванні конкурентоздатного фахівця з туризму» (у співавторстві), який розкриває роль та організацію практичного навчання студентів [122].

Посібник містить в собі опис діяльнісного аспекту практики, у контексті вивчення туристичного потенціалу регіону, оцінка потенційного попиту, розробка стратегії просування послуги, оцінка результатів. Відмінністю авторської розробки став опис теоретичних рекомендацій щодо вирішення виробничих завдань, а також опис алгоритму їх виконання. Змістовою особливістю посібника є відображення взаємовідносин навчального закладу та роботодавців у забезпеченні практики студентів, їх працевлаштуванні та кар'єрному просуванні.

Важливим моментом на який звернуто увагу – подолання «формального» ставлення студента до проходження виробничої практики.

Важливо досягнути високого рівня усвідомлення того, що будь-який особисто здобутий практичний досвід може впливати на подальше працевлаштування випускника за фахом.

Студент має усвідомлювати значення для працевлаштування рекомендацій керівництва підприємства бази-практики, які вони можуть

надати в разі відповідального ставлення практиканта до виконання завдань, досягнення високих показників ефективності роботи тощо.

Механізмом, що забезпечує цей процес, є детально розроблені тематичні та календарні плани проходження різних видів практики у відповідності з навчальним планом. Розкриття певної теми програми практики вимагає від студентів самостійного пошуку інформації, виховуючи таким чином стійку мотивацію до саморозвитку, яка, на рівні з належним освоєнням знань та вмінь, є найголовнішим освітньо-виховним завданням практики.

Виховання у студентів прагнення до саморозвитку та самоосвіти є одним із найвагоміших завдань практичної підготовки, оскільки:

- *координація процесу* проходження виробничої практики керівником забезпечує поступальність та сталість саморозвитку – керуючись виробничими завданнями та рекомендаціями керівника, студент має можливість систематично ліквідувати прогалини як у царині профільних, так і загальних дисциплін;

- *безперервність оновлення* знань та навичок у поєднанні з плинністю виробничих завдань, сприятимуть утворенню позитивного синергетичного ефекту за рахунок: а) підвищення професійної компетентності фахівця з широкого кола актуальних питань практики; б) розвитку вміння абстрагувати та застосовувати теоретичні знання на практиці;

- *знання та досвід*, здобуті внаслідок власних зусиль, усвідомлюються, запам'ятовуються та застосовуються при вирішенні аналогічних виробничих завдань краще за ті, що отримані від викладача.

Структура процесу самопідготовки складається з шести послідовних етапів, поширених у традиційному менеджменті, але з певними особливостями, що зумовлені суб'єктами та об'єктом управління (рис. 2.3).

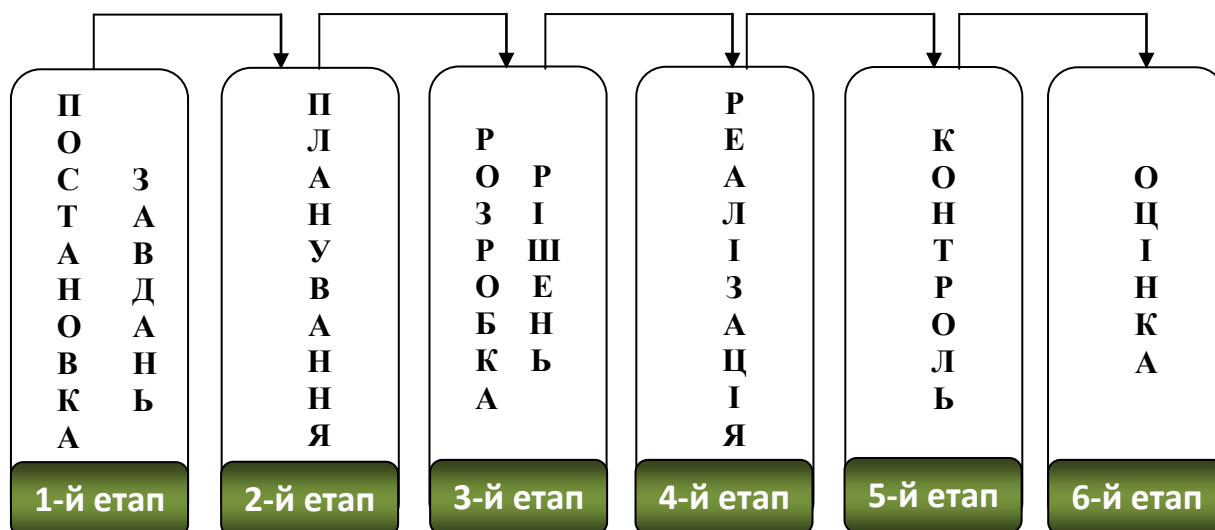


Рис. 2.3. Структура процесу самопідготовки.

Перший етап – постановки цілей полягає в інформуванні студента про певні практичні завдання. В деяких випадках студент сам може ставити такі цілі. *Другий етап* – планування, на якому відбувається ідентифікація критеріїв виконання професійного завдання та розробляються шляхи його досягнення. На *третьому етапі* проводиться оцінка достатності наявних ресурсів для реалізації розробленого плану, порівнюються альтернативні рішення, обирається найоптимальніше з них. *Четвертий етап* полягає в безпосередній реалізації рішення. *П'ятий етап* – це здійснення контролю за дотриманням розробленого плану дій та досягненням очікуваних результатів. Підсумковий *шостий етап* – це корегування методів досягнення цілей з метою отримання кращого чи бажаного результату в подальшому.

Критичний аналіз результатів проходження практики студентами ВНЗ дозволяє виокремити ряд факторів, котрі впливають на ефективність опанування практичного досвіду та загальні підсумки роботи:

- суб'єктивізм при виборі стратегії досягнення цілі – наприклад, просування нового туристичного продукту на ринку – досить часто в початківців підміняє недостатність досвіду, тому в якості «сьомого чуття» може виступати переконаність в дієвості прийнятого рішення, яка

ґрунтується виключно на психологічних особливостях індивіда. З цієї ж причини повнота досягнення результату в одиничному випадку не може абсолютно точно вказувати на вищий рівень компетентності;

- точність оцінки ефективності практики як на рівні здобутих знань та навичок, так і на результативному рівні повинна враховувати похибку «на індивідуальність»: будь-які рішення прийняті на мотиваційній основі можуть ґрунтуватися не лише на професіоналізмі, а й визначатися впливом випадкових факторів, суб'єктивізму, котрі в їх повноті неспроможна врахувати жодна освітня програма;

- оцінка підсумків практичної підготовки виключно за результатами роботи студента, може призвести до спотворення якісного впливу виробничої практики на формування компетентності майбутнього фахівця. Необхідно підходити до оцінки з позиції цілісності навчального процесу, порівнюючи її внесок в розвиток професійних вмінь студентів на тлі теоретичної підготовки та накопиченого багажу знань;

- виробнича практика як складова освітніх послуг є комерційним продуктом, та за визначенням реалізовується у внутрішньому середовищі суб'єкта господарювання, дана обставина вносить свої корективи в перебіг навчального процесу, зумовлені, наприклад, економічним меркантильністю чи обережністю власників (керівництва) туристичного підприємства.

Разом з тим, практика залишається необхідною складовою освітнього процесу, оскільки забезпечує цілісність професійної готовності фахівця з туризму. Ринок праці також висуває власні вимоги – бажаними є ті претенденти на вакансію, котрі мають досвід роботи в сфері туризму. Тому якісне та кількісне зростання сегменту навчально-виробничої практики в структурі підготовки майбутніх фахівців з туризму має серйозні передумови для реалізації.

2.3. Педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики

Виробнича практика відіграє ключову роль у професійному зростанні студентів. На основі вивчення роботи туристського підприємства студент має можливість закріпити й перевірити отримані знання, що дозволяє майбутньому фахівцеві з туризму ефективно налагоджувати стосунки з людьми. Безсумнівним плюсом виробничої практики є те, що діяльність студента під час стажування максимально наближена до реального життя та дозволяє здійснювати соціальну взаємодію з навколишнім світом [212, с. 401-403] .

На формування системи професійної туристичної освіти впливає ряд чинників, серед яких окремо варто виділити стан інфраструктури соціально-економічного середовища та туризму, існування природних, географічних, промислово-господарських, національних, етнічних та ін. детермінант, які визначають «спеціалізацію» місцевості на певних видах туризму, а також традиції та характер експлуатації рекреаційного, трудового та ресурсного потенціалу. В мінливих умовах ринку туристичних послуг створення міждисциплінарної модульної системи професійної фахової підготовки, на основі якої відбувалася б адаптація майбутнього фахівця до вимог ринку, дозволило б ефективніше формулювати вимоги туристичної галузі до бажаного рівня опанування фахівцями туризму знаннями, уміннями та навичками.

Зміст навчально-виробничої практики як складової навчального процесу визначається галузевим стандартом вищої освіти. Тому в разі необхідності підвищення впливу цієї умови на процес формування професійної готовності, цей зміст має бути відповідним чином оновленим та доповненим. Відповідно до Державного стандарту вищої освіти, ця можливість ґрунтується на вибірковому введенні додаткових курсів у

компонент вищої освіти ВНЗ. Таким чином, посилення практичної орієнтованості навчального процесу є можливим в межах компоненту програми освітньо-професійної підготовки ВНЗ як середовища реалізації спеціалізованих освітніх програм. Перспективи реалізації таких заходів проаналізовано на основі моделі розвитку основних освітніх програм в умовах Болонського процесу за трьома етапами:

- етап А (базовий освітній продукт) є основною освітньою програмою на основі ДСО та забезпечує отримання випускником диплома державного зразка про вищу освіту;
- етап В (NEW-A – освіта міжнародного рівня) – передбачає наявність основної освітньої програми категорії А, доповнену модулями навчання з іноземних мов та з сучасних інформаційних технологій а також забезпечення додатковою практикою й стажуванням;
- етап З (NEW-E – освіта EURHODIP) – забезпечує підготовку управлінців вищої ланки та передбачає отримання дипломів вітчизняного та міжнародного зразків [130, с. 12].

Проте цим визначається винятково функціональний зміст компоненту практичної підготовки. Внутрішньо-організаційною, методологічною основою такого процесу, та, водночас, необхідним фактором посилення компоненту професійної освіти ВНЗ є ресурсний та педагогічний потенціал навчального закладу, яким визначається ступінь реалізації будь-яких декларованих в додаткових до загальнообов'язкової освітньо-професійної програми (визначеної на основі освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівця спеціальності) цілей та завдань. Формальним вираженням такого потенціалу є педагогічні умови, поняття яких ми тлумачимо як сукупність організаційних, методологічних, ресурсних, кадрових складових освітнього процесу, спрямованих на підвищення ефективності формування компетенції майбутнього фахівця. Таким чином, сутність педагогічних умов виявляється через систему уявлень про критерії професійної кваліфікованості фахівця, передумови її

формування, характер ресурсного забезпечення навчального процесу, освітньо-кваліфікаційний рівень викладацько-професорського складу.

Розробці проблематики формування педагогічних умов зі студентською молоддю у вищих навчальних закладах присвятили свої праці А. Коломієць [160], В. Петрук [250], В. Шахов [343], В. Штифурак [350] та багато інших.

Розглянемо гуманітарну складову педагогічних умов туристичної професійної освіти як структурного компонента загальної системи вищої професійної освіти. На думку вітчизняних освітян, розвиток вищої освіти у XXI ст. відбуватиметься за рахунок посилення впливу на застосовувані підходи до формування цілісної людської особистості наступних світоглядних та культурологічних тенденцій:

- гуманітаризації освіти, що сприяє формуванню духовності й культури особистості;
- гуманізації, що розглядає людину з погляду твердження її як вищої соціальної цінності;
- відкритості системи освіти, згідно з якою визначення цілей освіти не обмежується державним замовленням, а розширюється за рахунок потреб освіти, що привносяться студентами, викладачами, вченими, практиками;
- інтеграції національної системи освіти у світовий і європейський освітній простір;
- національної спрямованості освіти, яка полягає в невіддільності її від національної культури, поєднання з народними традиціями, національними цінностями народу;
- наступності та безперервності освіти як переходу до процесу навчання, що триває протягом всього життя людини;
- самоствердження, самореалізації, самовизначення особистості за умови педагогічної підтримки, внутрішніх джерел розвитку студента, органічного зв'язку процесів навчання та виховання, що сприяє

гармонійному розвитку особистості професіонала [77, с. 54-55].

Досягнення фахового самовизначення, самореалізація особистості в професійній діяльності – є основними пріоритетами туристичної підготовки у вищій школі. Проте це є можливим у разі педагогічної підтримки принципових нововведень:

- побудови навчального процесу на креативно-розвиваючих, творчих засадах там, де раніше використовувалися виключно регламентовано-контрольні принципи;
- організації взаємодії між викладачами та студентами на засадах рівноправної міжособистісної співпраці, творчого партнерства;
- широкого застосування в навчальному процесі методів розвитку професійного мислення, творчого підходу, що сприятиме кращому оволодінню студентами знаннями, вміннями та навичками.

Впровадження зазначених нововведень відповідним чином позначається на моделі викладача туристичного ВНЗ, в якій досягнуто якісно нового рівня поєднання міжгалузевих знань, мотивації на удосконалення форм та методів організації навчального процесу, мотивації до професійного розвитку та особистісного самовдосконалення, здатності до адаптації змісту та умов викладацької діяльності відповідно до вимог соціального замовлення в сфері туризму. Пред'явлені ринком праці критерії компетентності майбутнього фахівця сфери туризму, зумовлюють висування не менш високих вимог до професійної майстерності викладача, актуалізації та генералізації в навчальному процесі професійно-важливих якостей педагога.

Однією з детермінант, які визначають напрямок розвитку системи професійної освіти загалом, є розвиток та інтегрованість інформаційних технологій в навчальний процес та професійну діяльність. Серед досліджень вітчизняних науковців в даній сфері варто відзначити спільну працю Р. Гуревича та М. Кадемії [72].

Набуття нових можливостей зі зберігання, опрацювання та доступу

до інформації зумовлює переоцінку фундаментальних орієнтирів навчального процесу в педагогічній моделі сучасного фахівця – «школа знань» поступається місцем «школі мислення».

Іншими словами, компетентність працівника оцінюється не за обсягом завченої заздалегідь інформації, а вмінням знаходити, опрацьовувати, інтерпретувати, узагальнювати та ефективно використовувати її (з точки зору поставлених виробничих завдань).

Тому для забезпечення процесу підготовки активних, креативних фахівців необхідним є впровадження інноваційних педагогічних технологій, розроблених на основі інтегрованих у туризмі диференційованих напрямків знань: педагогіки, психології, соціології, менеджменту, інформатики та інших. Все вищенаведене обґрунтовує актуальність потреби в обґрунтуванні педагогічних умов формування професійної готовності майбутніх фахівців у сфері туризму.

З метою забезпечення процесу опанування фаховими та загальними компетентностями студентами-майбутніми фахівцями у сфері туризму визначимо коло педагогічних умов, спроможних сприяти підвищенню ефективності професійної підготовки в цілому. У свій час ще класик психології Л. Виготський стверджував, що необхідно «заздалегідь створювати умови, необхідні для розвитку відповідних психічних якостей, хоча вони ще «не дозріли» для самостійного функціонування» [54].

Педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців у сфері туризму, як і у випадку з системою професійної туристичної освіти, визначаються сьогоденням туристичної галузі, неоднозначним та багатоаспектним характером практичної професійної діяльності з надання туристичних послуг.

В порівнянні з іншими галузями сфери послуг, туризм є відносно новим видом діяльності, який сформувався на перетині різноманітних економічних, соціокультурних, політичних та геополітичних зв'язків, чинників впливу та суб'єктів.

Внаслідок такого розмаїття виникають суттєві труднощі з описом універсальної, вичерпної та науково обґрунтованої моделі професійної підготовки майбутніх фахівців туризму у вищій школі. У зв'язку з цим, першою *педагогічною умовою* формування професійної готовності фахівця з туризму в процесі навчально-виробничої практики, на наш погляд, є *використання сучасних інформаційних технологій та засобів формування загальних та фахових компетентностей*.

Їх застосування продиктоване загальносвітовими процесами глобалізації та інформатизації, які викликають потребу у висококваліфікованих компетентних фахівцях туристичної сфери.

Іншою особливістю, котра потребує аналізу в процесі формування програми освітньої підготовки, є передумови початку професійної діяльності фахівців з туризму. Так, за кордоном поширеною практикою є стимулювання зацікавленості приватного сектору (туристичних та готельних підприємства) в підготовці фахівців. Вони виконують роль посередника між практикою та теорією, сприяють розвиткові туристичної освіти, своєчасно інформуючи заклади освіти про вимоги до кваліфікаційного рівня випускників, довгострокові тенденції на ринку тощо; в свою чергу, їх рекомендації приймаються до уваги при розробці освітніх програм. Таким чином, заклади освіти та держава (яка покликана забезпечувати якість освітнього процесу), окрім надання освітніх послуг, виконують координуючу функцію, корегуючи програми підготовки фахівців відповідно до продиктованих практикою вимог до вмінь працівників туристичної галузі.

З метою оцінки поточних вимог роботодавців до кваліфікаційного рівня бажаного претендента на вакансію фахівця з туризму нами проведено моніторинг ринку праці за матеріалами рекрутингових інтернет-ресурсів, які перебувають у вільному доступі (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Вимоги до кваліфікації претендента на вакансію фахівця з туризму

Роботодавець	abtt.tv	Магонія	Рожевий слон	WEST LINE	БАБАЙ	СТА	Sandy tour	Хороший отдых	Шанс тур	Ola Trevel	ПП Багач	Енерготур	ПП Кузьменко	Поехали с нами	Тревел Меню	СIP Trevel
Досвід роботи	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-
Знання туристичних напрямків*	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+		+	+	+
Впевнена іноземна (англійська)	+	+	+	+	+		+		+					+	+	+
Вміння прямих продажів			+	+		+	+			+				+	+	+
Впевнене володіння ПК**		+	+	+	+		+		+		+	+	+	+	+	+
навички створення / розрахунку турів	+			+				+								+
Мовленнєві навички	+	+					+		+	+	+		+		+	+
Знання систем он-лайн бронювання			+					+		+			+		+	+
Вміння підбору турів			+					+		+			+			
Поїздки закордон /рекламні тури			+	+	+	+	+									+
Вміння планувати		+					+									
Знання основ туристичного діловодства	+							+								
Приємна зовнішність	+									+						
Логіка та чіткість мислення			+													
Швидка реакція			+													
Стресостійкість	+				+											+
Клієнтська база						+			+							

Продовження табл. 2.2

Знання кон'юнктури ринку							+											
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

* Назву пункту сформульовано узагальнено. Знання туристичних напрямків передбачає: знання готельної бази, особливостей відвідуваних країн, знання масових напрямків, знання європейські автобусної екскурсійної мережі тощо.

** Те ж. Знання текстових редакторів, інформаційних і соціальних мереж, спеціальних програм.

За підсумками моніторингу ринку праці, сформовано поняття базових компетенцій, як такого набору навичок та вмінь, які забезпечують успішне працевлаштування молодого фахівця. У сукупності вони формують очікуваний рівень кваліфікації, здобутий під час професійного навчання, який виявляється у вмінні ефективно виконувати виробничі завдання, організовувати та здійснювати обслуговування потреб споживачів туристичних послуг з використанням сучасних програмних засобів та технологій.

За оцінками роботодавців найважливішими складовими професійної компетентності фахівця є:

- *інформаційна* – сукупність знань, вмінь та навичок в сфері інформаційних технологій та обробки цих, рівень яких дозволяє ефективно виконувати виробничі завдання, та забезпечувати професійний саморозвиток;
- *іншомовна* – це сукупність здобутих студентом знань та вмінь, які дозволяють безперешкодно проводити ділові переговори з іноземцями. Поряд з цим, у складі інформаційної компетенції – вміння використовувати іншомовні джерела для інформування, аналізу, прогнозування, а також з метою самоосвіти;
- *сервісно-технологічна* – це сукупність знань, вмінь та навичок, які дозволяють організовувати та здійснювати обслуговування потреб

споживачів туристичних послуг, а також задовольняти їх соціальні та культурні запити.

Результати проведеного автором огляду практичної та теоретико-методологічної літератури за темою дослідження, дозволили визначити перелік оптимальних педагогічних умов (з точки зору ефективності формування фахових та загальних компетентностей на сучасному етапі розвитку) для застосування в процесі проходження майбутніми фахівцями сфери туризму навчально-виробничої практики:

- використання сучасних інформаційних технологій і засобів формування загальних та фахових компетентностей;
- забезпечення професійної спрямованості навчання шляхом моделювання у ньому предметного і соціального змісту майбутньої діяльності фахівців з туризму;
- інтеграції диференційованих у сфері туризму напрямків знань, які є значущими для виконання майбутньої професійної діяльності.

Формування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму під час проходження практичних занять має відбуватися із застосуванням сучасних інформаційних технологій та засобів програмного забезпечення. Їх впровадження в навчальний процес є необхідною умовою формування інформаційної компетентності студента, сутність якої полягає в умінні обирати та використовувати в процесі навчання та практичної діяльності відповідні поставленим завданням сучасні інформаційні технології. Ефективність роботи з інформацією є однією з основних характеристик, які визначають конкурентоспроможність молодого фахівця на ринку праці.

На нашу думку, оптимальною для організації процесу формування інформаційної компетентності майбутніх фахівців у сфері туризму є модульна структура, складовими якої є:

- *навчальна практика в межах курсу «Основи інформатики»*, метою проведення якої є формування загальних знань, вмінь та навичок у роботі з

цифровими (мережевими) засобами пошуку, обробки та представлення інформації. Ознайомлення студентів із ключовими концепціями інформатики та набуття практичних вмінь сприятиме формуванню та розвитку власних когнітивних моделей практичного застосування таких концепцій. Подібна обізнаність в поєднанні з доступністю сучасних технологій роботи з інформацією (пошуку, аналізу, представлення для аудиторії) сприятиме мобільності майбутніх фахівців при вирішенні професійних завдань, наприклад, пошуку шляхів просування туристичних послуг, можливостей зменшення адміністративних витрат та витрат на технологічне забезпечення виробничого процесу тощо (Додаток А);

- *навчальна практика в межах курсу «Загальна інформатика», яка передбачає ведення професійно-орієнтованої інформаційної діяльності з метою отримання навичок пошуку інформації в мережі Internet, роботи з операційними системами, текстовими та графічними редакторами, базами даних, аналітичними та статистичними програмами (Додаток Б);*

- *навчальна практика в межах курсу «Інформаційні технології в туризмі», метою якого є опанування студентами системи спеціальних знань, вмінь та навичок роботи з інформаційними технологіями в туризмі, зокрема: а) ознайомлення з інформаційними системами та технологіями, які використовуються для організації процесу туристичних послуг; б) набуття практичних навичок роботи з загальним та спеціальним програмним забезпеченням; в) набуття практичних навичок прийняття рішень (у т.ч. управлінських) з використанням спеціального програмного забезпечення, математичних моделей тощо; г) ознайомлення з формами та способами застосування інформаційних систем та технологій в організації соціально-економічних відносин (Додаток В);*

- *навчальна практика в межах курсу «Інформатика в туризмі», метою якої є: а) набуття практичного досвіду роботи з програмним забезпеченням, інформаційними системами та технологіями на туристичному підприємстві; б) формування в студентів стійких навичок*

роботи з сучасним спеціалізованим програмним забезпечення, яке використовується в туризмі (Додаток Д) ;

- *спецмодуль «Інформаційний менеджмент»*, проходження якого рекомендовано *під час виробничої практики*, має за мету набуття майбутніми фахівцями практичного досвіду реалізації управлінських функцій, зокрема, прийняття рішень, розв'язання завдань організаційного, адміністративного та технологічного характеру, вирішення яких є необхідним для успішної діяльності туристичного підприємства за рахунок ефективного планомірного управління елементами, процесами та ресурсами інтегрованої інформаційної системи у функціональну структуру туристичного підприємства (Додаток Ж).

Сучасні мультимедійні технології також дають можливість розширити навчальну практику завдяки використанню ефективніших (з точки зору змісту навчального матеріалу) форм передачі інформації: відео- та аудіо- матеріалів, програмного забезпечення, що спрощує підготовку презентацій, доповідей, матеріалів, креслень тощо. Навчальні програми-симулятори дозволяють проектувати в віртуальному середовищі роботу туристичного підприємства, підрозділів, перебіг окремих процесів тощо – все це в поєднанні дозволяє здійснювати завчасну корекцію розвитку навичок студентів щодо прийняття рішень на різних рівнях управління: самоменеджменту, управління колективом, управління туристичним підприємством.

Наступною педагогічною умовою є забезпечення професійної спрямованості навчання шляхом *моделювання у ньому предметного і соціального змісту майбутньої діяльності фахівців з туризму*. Одним із способів забезпечення даної умови є так зване контекстне навчання, яке теоретично обґрунтоване відомим російським науковцем А. Вербицьким [48]. Контекстним, на його думку, є таке навчання, в якому за допомогою різноманітних дидактичних засобів моделюється предметний і соціальний зміст майбутньої професійної діяльності.

Найбільш відповідними в цьому відношенні є методи аналізу професійних ситуацій, вирішення професійних завдань, ділові та рольові ігри, навчальна та виробнича практика тощо.

В цих засобах певною мірою мають бути репрезентовані реальні особливості майбутньої професійної діяльності, завдяки чому учіння набуває для студентів особистісного значення, так як воно максимально наближене до реальної практичної професійної діяльності, що сприяє переходу від пізнавальної мотивації до професійної. Отже, контекстне навчання майбутніх фахівців з туризму стимулює особистісне включення студентів у процес професійної підготовки.

Наближення навчальної діяльності студентів до реальної професійної діяльності сприяє поступовому переходу від теорії до практики, формуванню професійної мотивації. Через це майбутні фахівці мають можливість одразу ж на заняттях застосовувати на практиці отримані знання, що сприяє наповненню навчальної діяльності особистісно значущим сенсом.

Таким чином, задіяна професійна мотивація забезпечує більш високий рівень пізнавальної активності студентів. Як засвідчує проведене дослідження, студенти не проявляють високої активності, якщо навчання віддалене від майбутньої професійної діяльності. І разом з тим, їхня активність значно підвищується, якщо під час навчання розв'язуються завдання та проблеми, які найчастіше постають в реальній професійній діяльності. В цьому випадку їхня пізнавальна активність зумовлюється особистою зацікавленістю в дослідженні професійних проблем, вивченні досвіду їх розв'язання, оволодінні більш ефективними методами професійної діяльності тощо.

У концепції контекстного навчання виділяються три базові форми діяльності і ряд проміжних [48].

Вихідними є навчальна діяльність (лекційне чи семінарське заняття), квазіпрофесійна діяльність (лабораторна робота, аналіз реальних

професійних ситуацій, ділова гра) і навчально-професійна діяльність (навчальна та виробнича практика, виконання дипломної роботи).

У навчальній діяльності відбувається, як правило, передача і засвоєння навчальної інформації; у квазіпрофесійній – моделюються окремі елементи майбутньої фахової діяльності; у навчально-професійній – виконуються дії, що репрезентують майбутній соціально-професійний контекст фахової діяльності.

Переходячи від однієї форми діяльності до іншої, студенти на практиці навчаються застосувати щойно засвоєні знання та уміння, отримуючи можливість поступового занурення в професію, набувають справжнього професійного досвіду.

Послідовна зміна базових форм активності студентів (власне навчальної, квазіпрофесійної та навчально-професійної) відображає основні етапи переходу від навчальної діяльності у її знаковій формі до професійної діяльності. Таким базовим формам активності студентів, згідно з А. Вербицьким, є три навчальні моделі: семіотична, імітаційна та соціальна. Семіотична модель передбачає використання завдань і проблемних ситуацій, які вимагають роботи з текстом як знаковою системою. Одиницею діяльності в даному випадку є слухання, читання, говоріння, письмо тощо як окремі мовні дії [48].

В імітаційних навчальних ситуаціях відбувається перенесення навчальних завдань на майбутню професійну діяльність. За таких умов навчальна інформація виступає як засіб регуляції майбутньої фахової діяльності. Як наслідок - отримані знання набувають особистісного сенсу, що зумовлює активне включення студентів у навчальну діяльність.

Крім того, в соціальних моделях навчальні завдання подаються як проблемні ситуації і завдання, які моделюють ситуації професійної діяльності. Вони розгортаються у різноманітних формах навчальної діяльності, сприяючи формуванню у студентів умінь і навичок соціальної

інтеракції, необхідних для вирішення майбутніх професійних проблем. В найбільшій мірі це забезпечуть проведення ділових або рольових ігор.

Соціальні навчальні моделі у повній мірі задають предметно-професійний і соціальний контексти майбутньої професійної діяльності. Одиницею активності студентів стають їхні вчинки. Особистісні смисли перетворюються у соціальні цінності, у систему ставлень до суспільства, людей, до праці, самого до себе [48].

Моделювання ситуацій, з якими доведеться зіткнутися випускнику у практичній діяльності, сприяє адекватному сприйманню навчальної інформації і суттєво полегшує її засвоєння. За допомогою системи адекватних форм і дидактичних технологій у контекстному навчанні відбувається поступовий перехід студентів від власне навчальної через квазіпрофесійну до професійної діяльності.

Моделювання у навчанні ситуацій професійної діяльності дозволяє розгортати зміст освіти в динаміці, створює можливості для інтеграції знань з усіх навчальних дисциплін, суттєво стимулює пізнавальну активність суб'єктів навчальної діяльності.

Матеріальним втіленням ідеї контекстного навчання є організація практичної підготовки як на базі діючого туристичного підприємства, так і на практичних (лабораторних) роботах, що проводяться в процесі вивчення фахових та загальнонаукових дисциплін. У межах реалізації останнього, а також через підвищення інтенсивності навчального процесу за напрямом «Туризм», необхідним є створення профільних спеціалізованих навчальних кабінетів як структурних складових навчально-виробничого комплексу, основоположною ідеєю якого є територіальне поєднання теоретичних та спеціалізованих приміщень.

На нашу думку, найбільш вдалим формами моделювання ситуацій майбутньої професійної діяльності у навчальному процесі, є проведення «виїзних» занять на туристичні підприємства, а також залучення до участі в навчальному процесі практиків туристичної галузі. Яскравим прикладом

інноваційних форм організації виробничої практики є створення на базі навчальних закладів діючих підприємств індустрії гостинності та туризму (детальніше про це йшлося в підрозділі 1.3). Організація «виїзних» практичних занять спрямована на безпосередню взаємодію майбутніх фахівців із середовищем та об'єктами професійної діяльності. Таким чином, формуванню фахових та загальних компетентностей сприяє можливість апробувати на практиці знання, вміння та навички, набуті під час занять в аудиторії, роботи з теоретико-методологічними джерелами, виконання самостійних робіт, вивчення технологій обслуговування споживачів туристичних послуг на лабораторних та практичних заняттях.

Оскільки дії фахівця з туризму опираються на глибоку інтеграцію гуманітарних, соціально-економічних, природничих, психолого-педагогічних, медико-біологічних знань, а також теорії й методики фізичного виховання, спортивного тренування й оздоровчої фізичної культури [253, с. 65], важливою педагогічною умовою *є інтеграція диференційованих у сфері туризму напрямків знань*, метою якої є формування професійно-важливих якостей особистості та компетентностей, які є значущими для виконання професійної діяльності в інших галузях, а також формуються на основі безпосередньо не пов'язаних з туризмом (як соціально-культурним явищем) знань. Важливість цієї педагогічної умови зумовлена тим, що організація та надання туристичних послуг потребують системи інтегральних знань, основними складовими яких є психологія, наука управління, соціологія, культура та мистецтво, природознавство тощо.

Ця педагогічна умова є комплексною, оскільки її формують простіші складові – педагогічні умови, які висувають вимоги до організації навчально-виробничої практики. Їх було виявлено на основі опрацювання відповідної психолого-педагогічної літератури та науково-дослідницьких робіт. Їх перелік становлять:

- міждисциплінарна інтеграція навчання;

- формування комунікативної культури;
- розвиток культури розумової праці;
- індивідуалізація навчального процесу;
- методи навчання.

Передумовою *міждисциплінарної інтеграції навчання* є гармонізація змісту та структури викладу навчального матеріалу з типовими формами ведення професійної діяльності. Завдяки наявності таких «паралелей» студентіві надається можливість суб'єктивно оцінити власний профіль професійної готовності, самостійно вплинути на повноту засвоєння знань, вмінь та навичок. Як форма дидактичної інтеграції вона включає в себе узгоджену інтеграцію змістових компонентів (внутрішньопредметна та міждисциплінарна інтеграція, взаємозв'язок між циклами диференційованих та інтегрованих дисциплін навчального плану), прийомів, методів і форм навчальної роботи, споріднених професій [349, с. 470].

Реалізації цієї педагогічної умови в процесі підготовки фахівців сфери туризму дозволяє досягнути наступних результатів:

- сформувати самодостатній (цілісний) комплекс знань на перетині професійно важливих та фахових навчальних дисциплін;
- оптимізувати використання навчального часу за рахунок компонування навчального матеріалу професійно-орієнтованих дисциплін в межах вивчення одного (або схожих) предметів (об'єктів, технологій тощо);
- сприяти розвитку абстрактного, аналітичного та синтетичного видів мислення;
- сприяти формуванню наукового світогляду на основі осмислення різноманітних знань, що стосуються предмета професійної діяльності.

Міждисциплінарна інтеграція передбачає також інтеграцію знань та вмінь, отриманих при вивченні різних предметів. Для досягнення цілей

міждисциплінарної інтеграції важливою є систематичність та послідовність дотримання цього підходу. Зокрема, сучасні вимоги до постановки навчальних цілей занять ґрунтуються на диференційованому підході до рівнів засвоєння. З точки зору міждисциплінарної інтеграції, володіння матеріалом забезпечувальних дисциплін передбачає:

а) репродуктивні знання – студент пам'ятає, розуміє і може самостійно відтворити теоретичний матеріал, а також використати його у вирішенні стандартних, типових задач;

б) професійні навички та вміння, які характеризують рівні засвоєння. Зрозуміло, що значущість одного і того ж питання в професійній діяльності фахівців різних профілів буде різною. Звідси і різниця у плануванні рівнів засвоєння кожного питання [331, с. 134].

«Ідеологічною» основою міждисциплінарної інтеграції навчання як педагогічної умови є значення рефлексії для успішного засвоєння навчального матеріалу. Саме тому написання звітів про проходження практичних занять є одним із ключових моментів навчання, оскільки в них узагальнюються результати апробації своїх професійних вмінь на практиці.

Схожої форми може набути й самооцінка опанування теоретичним курсом. Після вивчення чергової теми, студент може оцінити набуті знання на відповідність завданням професійної діяльності (або ж критеріїв роботодавця для первинного працевлаштування).

Комунікативна компетенція є однією з професійно-важливих компетенцій фахівця у сфері туризму, тому *розвиток комунікативної культури* є важливим етапом у процесі формування професійної готовності. Розвиток навичок міжособистісної взаємодії оцінюється за рядом якісних характеристик. До їх числа відносяться: вміння встановлювати соціальний контакт під час виконання професійних обов'язків; вміння поводити себе природно в ролях промовця та слухача; сприймати співрозмовника та розуміти мотиви, які ним керують, переконувати та впливати на поведінку співрозмовника.

Від ефективності застосування всіх перелічених умінь залежить підсумкова продуктивність праці фахівця у сфері туризму, тому розвиток комунікативної культури є одним із головних завдань навчального процесу. Варто відзначити, що окремими науковцями, зокрема, О. Шестоपालюком та М. Кадемією комунікативна та інформаційна компетенції розглядаються як взаємопов'язані [346].

Важливим фактором успішного навчання та ефективної професійної діяльності в туристичному бізнесі є *формування (розвиток) культури розумової праці*. В контексті педагогічного процесу її варто розглядати як сукупність загальнонаукового, загальнокультурного та загальноосвітнього компонентів. Дані компоненти ґрунтуються на гігієні розумової праці; методиці навчальної роботи студентів при підготовці до різних форм навчання, бюджеті часу та методах його економії; видах і умовах самостійної роботи; правилах роботи з книгою; характеристиках і висновках професійно-орієнтованого читання; видах записів для засвоєння навчального матеріалу; видах читання навчальної та наукової літератури тощо [216].

Важливим фактором формування професійної готовності фахівців з туризму як в теоретичній, так і в практичній підготовці є *методи навчання*.

Методи навчання є історичною та соціальною категорією, тому що вони змінюються залежно від історичних і соціальних умов [180].

Необхідність у оновленні методів навчання зумовлена посиленням інформаційного навантаження в освітньому процесі: постійне зростання вимог до кваліфікаційного рівня фахівця з туризму спричиняє пропорційне збільшення обсягу навчального матеріалу, а це в свою чергу, призводить до скорочення нормативних термінів пояснення матеріалу, засвоєння та контролю знань. Тому необхідним кроком є широке застосування в навчальному процесі інформаційних технологій, які спроможні сприяти швидшому та повнішому засвоєнню знань, вмінь та навичок. За останній час, завдяки оновленню матеріально-технічної бази, зумовленого

використанням досягнень технічного розвитку, методи навчання в освіті зазнали значних змін.

На нашу думку, під час проходження практичної частини теоретичного циклу освітньо-професійної програми, виправданим є використання активних методів навчання: проведення обговорень досліджуваної теми, відеоконференцій з використанням засобів мережевого зв'язку, навчальних бізнес-ігор, тренінгів, роботи з комп'ютерними навчальними програми тощо. В такому контексті, підвищення ефективності засвоєння матеріалу є можливим з використанням у навчальному процесі мультимедійних технологій.

Індивідуалізація навчального процесу ґрунтується на загальноновизнаних дидактичних принципах: раціонального поєднання колективних і індивідуальних форм і способів навчальної роботи, а також індивідуального підходу [90, с. 294]. Застосування педагогічної умови індивідуалізації навчального процесу дозволяє забезпечити особистісну орієнтованість навчання в процесі професійної туристичної підготовки.

Особливо сприятливі умови для індивідуалізації надає навчальна практика, здійснювана як в лабораторних, так і в «польових» умовах (з виїздом на туристичні підприємства). В обох випадках керівник практичних занять має можливість оцінити ступінь та правильність засвоєння/застосування студентом теоретичних знань, оцінити результати роботи та вибраний шлях досягнення бажаного результату, а також внести корективи в сформований поняттєвий апарат студента та рекомендувати засоби вдосконалення практичних навичок.

Таким чином, зазначимо, що ефективність формування професійно важливих особистісних якостей та компетенцій залежить від умов організації навчального процесу та впливу зовнішніх чинників.

Під останніми розуміється відповідне методологічне та організаційне забезпечення професійного навчання: зокрема, системний підхід до планування співвідношення теоретичного та практичного компонентів у

навчальній програмі, планування структури виробничої практики, добору методів практичної підготовки та засобів формування фахових компетентностей, повнота реалізації в педагогічному процесі педагогічних умов, відповідних завданням професійного навчання.

За результатами проведеного дослідно-експериментального дослідження, сформовано авторське бачення моделі формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики (рис. 2.4).

Результати аналізу наукових джерел і практичного досвіду свідчать про те, що оновлення форм та методів професійного навчання у вищій школі триває, і його напрямок задають загальносвітові тенденції розвитку соціально-економічного середовища.

Особлива увага приділяється проблемам формування професійної готовності в цілому, та фахових компетентностей в процесі викладання спеціальних дисциплін, зокрема. Попри певні досягнення в сфері оновлення педагогічних умов професійної туристичної освіти, все ж, маємо всі підстави стверджувати про недостатньо ефективну методичну складову формування фахових компетентностей в навчальному процесі, а також під час проходження навчально-виробничої практики.

Серед основних причин хочемо назвати недостатнє матеріально-технічне забезпечення навчального процесу, а також формальне ставлення значної частини як викладачів, так і студентів до формування компетенцій, що стосуються освітньої та методичної структури професійної підготовки фахівця з туризму. Тому залишається актуальною проблема ефективного формування професійних компетенцій у навчальному процесі.

На нашу думку, її подолання залежить від упровадження в навчальний процес соціальних, педагогічних та технологічних рішень, заснованих на розвитку матеріальної бази професійного навчання та використанні сучасних інформаційних технологій.

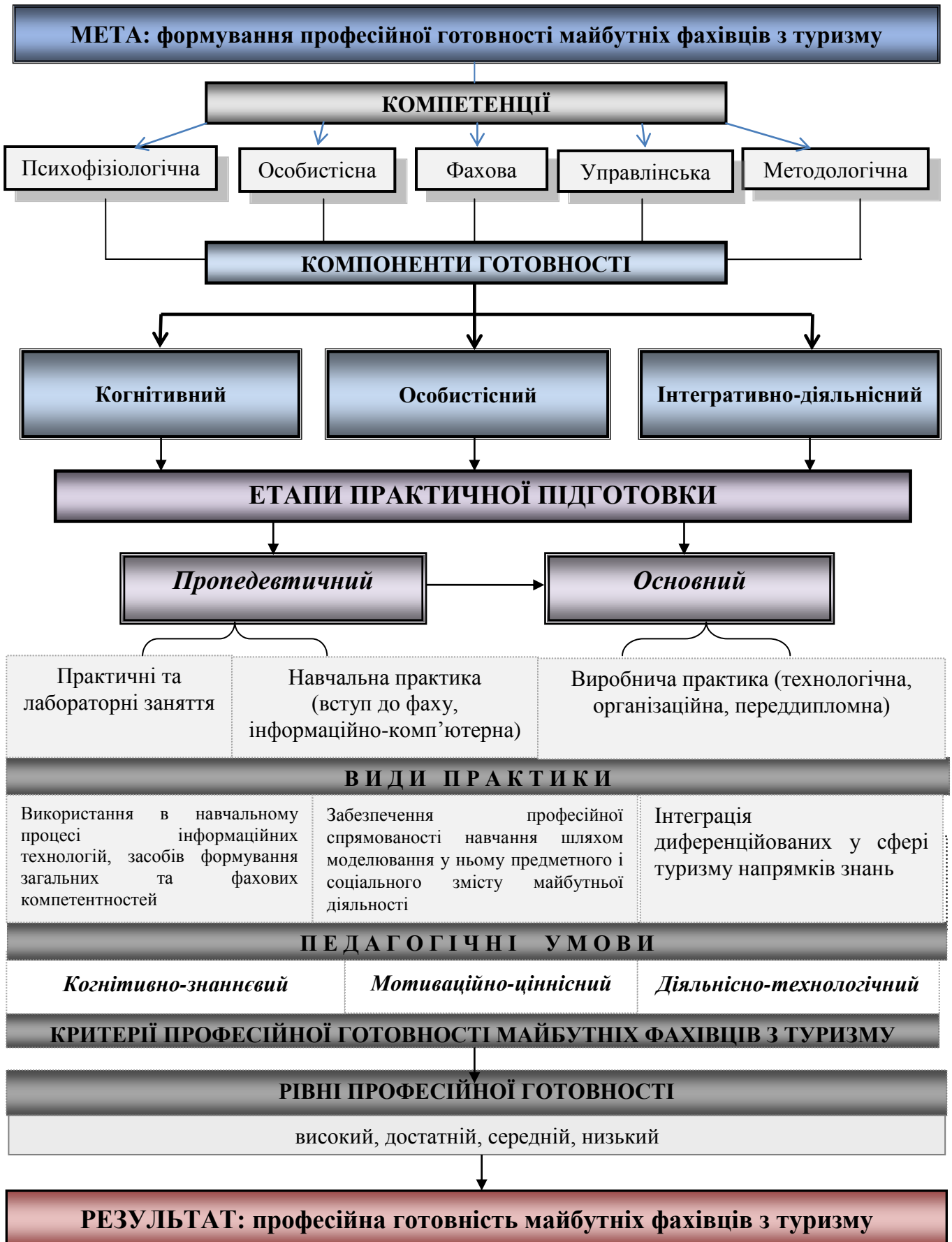


Рис.2.4. Модель формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.

Вдала реалізація проектів оновлення професійної туристичної освіти сприятиме підвищенню ефективності педагогічної та навчальної праці, забезпечуючи цим підвищення готовності майбутніх фахівців у сфері туризму до первинного працевлаштування та успішного професійного розвитку в подальшому.

Висновки до другого розділу

Інтерпретація поняття «професійна готовність» на основі поняття «компетентність» дозволяє розглядати, по-перше, професійну готовність як абстрактне поняття, сукупність якостей особистості, яка здобула в системі вищої освіти певний освітньо-кваліфікаційний рівень, котрі характеризують її психофізіологічну та кваліфікаційну придатність до ведення професійної діяльності в сфері туризму на основі отриманих знань та набутого за час навчання досвіду. По-друге, професійна готовність (і в цьому сенсі як синонім «професійності» та «компетентності») – це якісна оцінка фахівця іншими людьми (керівництвом, колегами). Тому використання поняття «професійна готовність» в методології – це його використання як основи освітньо-професійних програм підготовки фахівців туристичної сфери, котра, переслідуючи мету дотримання вищенаведених принципів, повинна характеризуватися наступними якостями: послідовністю, орієнтацію на формування практичних навичок та вмінь, врахуванням кон'юнктури туристичної індустрії та ринку праці, регіональної потреби у фахівцях профілю.

Процес планування змісту та методів практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму – це багатоетапний процес, що передбачає врахування найвагоміших факторів, від яких залежить ефективність практичної підготовки: визначення цілей та завдань навчальної та виробничої практики; підбір оптимального для досягнення навчальних цілей підприємства-базы практики; розробку календарного плану, типового розпорядку робочого дня відповідно до особливостей обраного виду

професійної діяльності.

На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури, результатів перевірки рівня теоретичних знань і практичних умінь студентів були визначені педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики: застосування сучасних інформаційних технологій та засобів формування загальних та фахових компетентностей; забезпечення професійної спрямованості навчання шляхом моделювання у ньому предметного і соціального змісту майбутньої діяльності фахівців з туризму; інтеграції диференційованих у сфері туризму напрямків знань, які є значущими для виконання майбутньої професійної діяльності.

Визначені педагогічні умови було покладено в основу експериментальної моделі професійної підготовки майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики, яка включала комплекс компетенцій, відносно самостійних об'єктів освітньо-професійної підготовки майбутнього фахівця: особистісну, професійну, управлінську, методологічну, психофізіологічну.

На підставі аналізу змісту діючих нормативних документів, якими визначаються критерії оцінки освітньо-кваліфікаційного рівня готовності фахівця в галузі туризму, було розроблено організаційно-педагогічну модель професійної підготовки фахівця з туризму в процесі навчально-виробничої практики, яка має підпорядковуватися наступним критеріям: а) відповідності методологічним, організаційним, ресурсним можливостям навчального процесу; б) відповідності класифікації наукових спеціальностей, котрою забезпечується академічна цілісність освітньої програми.

Структурна модель формування професійної готовності фахівця з туризму містить такі елементи: ключові компетенції, компоненти готовності, етапи, види та організаційні форми практики, педагогічні умови.

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ТУРИЗМУ

3.1. Аналіз підходів до діагностики формування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму

Існування різних підходів щодо бачення моделі професійної готовності фахівця з туризму, є першопричиною виникнення методологічної проблеми визначення структури професійно важливих якостей, оволодіння якими характеризує ступінь готовності випускника туристичного ВНЗ до первинного працевлаштування.

Наприклад, за деякими з них професійну готовність визначають в межах «пар умінь»: а) специфічних та базових; б) професійних та особистісних; в) інваріантних та варіативних; д) необхідних та бажаних тощо. Діагностика професійної готовності є своєрідним вирішенням цієї проблеми, оскільки методологія її проведення – це результат продуктивного синтезу кон'юнктурних вимог ринку праці до особистості молодого фахівця та результатів професійного навчання.

Однією з актуальних проблем є визначення критеріїв, за якими можна оцінити пріоритетність тих чи інших якостей для кожної галузевої (професійної) групи. За результатами аналізу психолого-педагогічної літератури визначено класифікаційні ознаки, котрі об'єднують професійно значущі якості, набуття яких є важливим для працівника будь-якої сфери діяльності:

- за значущістю для особистісної самореалізації;
- за важливістю для реалізації соціальних функцій;
- за значущістю для подальшого професійного зростання та

розвитку;

- за значущістю для ефективного виконання професійних завдань.

За підсумками порівняння змісту виділених класифікаційних ознак маємо підстави стверджувати, що фундаментальними критеріями професійної готовності майбутніх фахівців з туризму є:

- *когнітивний* – який характеризує якість засвоєння знань та шляхів їх застосування;

- *інтегративно-діяльнісний* – який визначає якість розвитку практичних умінь та навичок, сформованих на основі засвоєних знань та шляхів їх застосування, а також на характер інтерпретації опанованих особистістю знань та вмінь в інші знакові системи (з метою самоадаптації до успішної професійної діяльності в нових умовах);

- *особистісний* – який визначає прояви особистісних мотивів та ціннісних установок під час виконання майбутнім фахівцем завдань професійної діяльності.

Когнітивний компонент є синтетичною категорією, котра об'єднує теоретичну підготовку, якісні рівні розвитку інтелекту, логічного та креативного мислення в студента. Повнота знань про теорію та методологію професійної діяльності впливають на формування теоретичної та практичної підготовки майбутнього фахівця.

Оскільки когнітивний компонент є основою професійної готовності працівника будь-якої сфери діяльності, галузеві відмінності накладають свій відбиток на співвідношення основних дидактичних компонентів, у зв'язку з тим, що компетентнісний підхід ґрунтується на підпорядкованості змісту теоретичної підготовки завданню формування практичних навичок та вмінь, заснованих на ціннісно-сміслових орієнтаціях. У зв'язку з цим, інструментарієм оцінки рівня розвитку когнітивного компоненту професійної готовності є педагогічне, фахове, полі-, між- та дисциплінарне тестування.

Інтегративно-діяльнісний компонент визначає здатність студента до

застосування здобутих знань про зміст та методи діяльності на практиці.

Розвиток інтегративно-діяльнісного компоненту спрямовується на формування готовності майбутнього фахівця до застосування отриманих знань, у т.ч. за межами визначених фахом напрямків діяльності, особливо в умовах ризику, неповноти інформації, невизначеності та неоднозначності середовища прийняття рішень.

Інструментом оцінки розвитку інтегративно-діяльнісного компоненту можуть бути психологічні тести, спрямовані на оцінку здібностей та властивостей психіки індивідуума. Наприклад, опитувальник В. Русалова для діагностики структури темпераменту [244; 224, с. 30-37], тест Айзенка для визначення коефіцієнту інтелекту [7] тощо.

На нашу думку, особистісний компонент відіграє ключову, системнотвірну роль відносно попередніх компонентів, оскільки визначає загальне прагнення (мотивацію) особистості до професійної діяльності загалом. Особистісний компонент впливає на динаміку розвитку компетентностей і під час навчання, і після його закінчення – впродовж усієї професійної кар'єри.

Таким чином, визначення структури особистісної складової полягає в оцінці ініціативності, мотивованості, наполегливості особи до оволодіння професією та розвитку в обраній сфері.

Проте використання в практиці діагностування лише виділених складових є недостатнім, оскільки професійна готовність є динамічною категорією, розвиток якої відбувається паралельно з особистості, і тому внаслідок тих чи інших умов готовність до професійної діяльності може зростати, або ж навпаки, зменшуватися. Тому, на нашу думку, в діагностиці професійної готовності виправданим є використання поняття «рівня професійної готовності», зміст якого розкривається в через: а) психологічну готовність; б) виховання здатності до конкретної діяльності; в) виховання здатності до діяльності в нестандартних ситуаціях; д) формування системи цінностей.

З огляду на те, що *особистісний компонент* характеризують мотиви, а також здобуті студентом на основі власного досвіду знання, вміння та навички, вважаємо, що основну увагу в процесі діагностики професійної готовності необхідно приділяти оцінці розвитку складових структури особистісного компоненту.

За багатьма параметрами оцінка особистісного та інтегративно-діяльнісного компонентів професійної готовності має відносний характер, і тому математично точна інтерпретація результатів є неможливою.

У зв'язку з цим, для діагностики формування професійної готовності доцільним є застосування інструментарію ймовірнісного підходу, ефективність якого ілюструють результати досліджень В. Байденко та інших [43; 162].

Зміст методології ймовірнісного підходу полягає в порівнянні характеристик об'єктів контролю з еталонними характеристиками, в якості яких залучаються або контрольні групи, або системи професійно важливих якостей, розроблені відповідно до вимог тієї чи іншої спеціальності.

І. Носс та Н. Носс відзначають, що інтерпретація якостей фахівців у вигляді систем професійно важливих якостей, необхідних їм для ефективного виконання функцій, є найбільш зрозумілою та простою в застосуванні, але має ряд істотних недоліків. В першу чергу, відмічається проблема «нечіткості» виділених якостей фахівця, умовність професійно-значущих якостей.

По-друге, у ході їх систематизації можливим є допущення процедурних помилок, оскільки їх конструювання здійснюється за частотою прояву ознаки під час опитування експертів і призводить до скорочення опису якостей, необхідних фахівцям для вирішення нетипових професійних завдань. По-третє, окремі професійно-важливі якості під час практичної діяльності можуть також «відтинатися» через інструментальні обмеження під час їх вимірювання або оцінки.

Наприклад, такі якості як «рішучість» або «сміливість» навряд чи

піддаються адекватній діагностиці та диференціації. Лише за опосередкованими ознаками можна виокремлювати «рішучих» людей. І, нарешті, по-четверте, цьому підходу до виявлення професійно-важливих якостей притаманна морально-психологічна проблема експертизи.

Оцінка «важливості» професійної якості проводиться експертом на основі особистого досвіду в умовах абстрактного опитування, поза конкретною функціональною ситуацією, яка, природно, знижує його відповідальність. Для розв'язання цих труднощів доцільно збільшувати кількість експертів, а також проводити експертизу професійно важливих якостей за конкретними типовими професійними ситуаціями [229, с. 42].

Процес формування системи професійно важливих якостей та вибору відповідних інструментів оцінки має відбуватися на основі обґрунтованих психометричних норм, котрі становитимуть якісну результативну частину створених тестів. І. Носс та Н. Носс відзначають ряд проблем, які пов'язані із застосуванням цих нормативних показників:

- їх визначення відбувається на основі дослідження досить великих вибірок (близько 200-300 респондентів), які обов'язково повинні відповідати характеристикам об'єктів основного дослідження. В нашому випадку, сформована система показників повинна відповідати якостям практиків у сфері туризму. У зв'язку з тим, що подібні дослідження складно реалізувати з огляду на високі організаційні та ресурсні вимоги, значна частина тестів, які використовуються для оцінки кваліфікаційного рівня та особистісних якостей можуть базуватися на узагальнених наявних;

- актуальною для сфери туризму є вимога врахування регіональної специфіки. Так, норми діяльності туристичних підприємств в культурних та промислових центрах, можуть виявитися непридатними для застосування в інших регіонах країни, і навпаки;

- галузеві психометричні норми потребують регулярного оновлення (наприклад, в період 3-5 років), оскільки цінність

професіографічних тестів визначається точністю, об'єктивністю оцінок [229, с. 43-45].

У контексті вищенаведеного, висвітлення потребують дві важливих з точки зору процесу формування системи професійно важливих якостей поняття: професіографія та психограма.

Професіографія – це технологія дослідження рівня розвитку здібностей, особистісних та професійних якостей індивідуума, а також їх поєднання, які висуваються тієї чи іншою сферою діяльності.

Результатом проведення професіографічних досліджень є створення професіограм – науково-обґрунтованих норм та вимог професії до видів професійної діяльності та якостей особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно виконувати вимоги професії, отримувати необхідний для суспільства продукт і, разом з тим, створювати умови для розвитку особистості самого працівника [260, с. 188].

До складу професіограми входять: а) трудограма, яка об'єднує вимоги до фахівця як суб'єкта професійної діяльності; б) психограма, яка характеризує фахівця як індивіда [217, с. 81].

Зміст професіограми формується відповідно до потреб сфери діяльності, в яких вони будуть застосовуватися. Так, професіограми, створені для проведення професійних консультацій можуть містити:

- дані про поширеність професії в народному господарстві, її місце в соціально-економічному житті регіону (країни);

- опис діяльності фахівця;

- загальну інформацію про використовувані в даній професії технології та технічні засоби;

- інформацію про умови праці;

- вимоги до кваліфікаційного рівня фахівця;

- опис необхідних особистісних та психофізичних якостей фахівця.

Професіограми для проведення професійного відбору створюються

з метою визначення типових професійно важливих якостей, які впливають на ефективність праці за одним напрямком діяльності.

В порівнянні з попередніми, професіограми для професійного відбору містять значно детальніший опис, зокрема, в частині необхідних для ефективної роботи та професійного зростання вимог та якостей. Крім того, тут міститься розгорнута характеристика виду діяльності із зазначенням стрес-факторів, протипоказань, ризику для життя та здоров'я; вказуються потрібні для компенсації негативних ефектів особистісні якості.

Особливістю професіограм, що розробляються в навчальних цілях є одночасна ілюстрація (або синтез) двох функцій: по-перше, системи професійно важливих якостей фахівця, актуальних для даного виду діяльності; по-друге, динаміки формування професійної готовності студентів під час проходження навчального курсу. Складання та аналіз професіограм потребує тісної співпраці представників кожної сфери праці з професійним психологом [229, с. 52-54]

Психограмою називається перелік особистісних професійно значущих якостей, необхідних фахівцеві для успішного ведення трудової діяльності в даній галузі. Зазвичай, особистісні якості об'єднуються для опису інтегративних характеристик, здібностей, моделей особистості.

Психограми застосовуються в професійному відборі в складі професіограм, а також у навчальному процесі – з метою формування професійної готовності майбутніх фахівців.

На основі узагальнення наукових джерел сформовано перелік особистісних якостей, які сприяють набуттю та продуктивному застосуванню вмінь та навичок під час професійного спілкування, виконанню виробничих завдань, прийняттю рішень в умовах ризику та обмежених ресурсів. Такими характеристиками особистості фахівця у сфері туризму є:

- операційна – через: а) розвиток професійно важливих вмінь та

здібностей, продуктивність професійного, логічного та креативного мислення; б) вміння досягати цілей професійного саморозвитку під час виконання виробничих завдань;

- вольова – через: а) бачення свого місця в галузі туризму та сприйняття себе як фахівця; б) оцінку власних професійних якостей; в) задоволення змістом та процесом професійної діяльності, її результатами; г) усвідомлення власних професійних протипоказань та якостей якими можна компенсувати їх; д) усвідомлення шляхів розвитку професіоналізму та його руйнування;

- мотиваційна – через проєкцію мотивів, мети та завдань у професійній діяльності, які ставить перед собою майбутній фахівець;

- емоційна – через емоційні переживання, психологічні стани, які виникають в процесі виконання тих чи інших завдань, а також ціннісних орієнтирів, позицій особистості відносно самої себе, колективу, клієнтів, партнерів та соціуму.

Відповідно до переліку обраних якостей, формується комплекс засобів діагностики розвиненості особистісного компоненту професійної готовності майбутнього фахівця галузі туризму.

Крім того, застосування вищенаведеної сукупності характеристик особистості в процесі підготовки до проведення оцінки професійних якостей фахівця дозволяє здійснити підбір оптимальних засобів діагностики управлінської компоненти професійної готовності фахівця туризму. О. Бабенко, узагальнюючи досвід управлінської діяльності керівників вищої ланки, виділяє наступні професійно важливі якості:

- організаторські якості, які характеризуються вмінням підбирати та призначати кадри, планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль. Вони є наслідком прояву ряду психологічних властивостей особистості;

- психологічна вибірковість – здатність адекватно, без викривлення відбивати психологію організації;

- критичність і самокритичність – здатність бачити недоліки у

вчинках і діях інших людей і своїх вчинках;

- психологічний контакт – здатність викликати на взаємодію та здійснювати вплив на інших людей;
- здатність заряджати своєю енергією інших людей, стимулювати їх до діяльності;
- вимогливість – здатність висувати адекватні вимоги залежно від особливостей ситуації;
- нахил до організаторської діяльності, в т.ч. потреба в її веденні [28].

Вищенаведене дозволяє нам виділити три характеристики управлінської компоненти професійної готовності:

- функціональну – як таку, що об'єднує вміння, навички та здібності необхідні для організації та управління господарськими системами, процесами та відносинами;
- персональну – як таку, що об'єднує вміння, навички та здібності в сфері організації міжособистісної взаємодії в колективі, з клієнтами та контрагентами тощо;
- спеціальну – як таку, що об'єднує вміння, навички та здібності в сфері організації та управління технологічних процесів обслуговування клієнтів, надання туристичних послуг тощо.

Ефективність управління визначається тим, наскільки керівник здатний забезпечити функціонування цих «вимірів», а також узгодити їх між собою, що в свою чергу, вимагає наявності ще однієї категорії вмінь – координаційних (загально-організаційного плану), які, знову ж таки, пов'язані з провідними особистісними якостями. В результаті такого підходу переліки управлінських здібностей виявляються досить великими, вони включають дуже різні ступені узагальненості та характеру властивості особистості [83].

Дотримання принципу об'єктивності оцінки рівня професійної готовності майбутніх фахівців висуває особливі вимоги до змісту засобів оцінки: характеристик, критеріїв, оціночних шкал. Оцінка рівня професійної готовності передувє етапові вимірювання кількісних ознак досліджуваного об'єкту та порівнянню отриманих результатів із заздалегідь визначеними еталонними значеннями. Якісний зміст еталонних показників визначає формалізована система завдань, результати виконання яких свідчать про порівняльний розвиток тих чи інших характеристик компонентів професійної готовності, та / або здатність особи виконувати дані завдання з певним рівнем ефективності.

Узагальнення результатів вимірювання відбувається в чисельному виразі, де кожна оцінка є вираженням досліджуваної характеристики. Зміст завдань, з яких складається така система емпіричних індикаторів може стосуватися будь-яких умов ведення професійної діяльності, наприклад, вміння долати типові труднощі, виконувати професійні функції із заданим рівнем продуктивності праці, вміння працювати з певними джерелами інформації, вміння застосовувати знання в професійній діяльності.

В сучасній педагогічній практиці під час навчального процесу використовуються, серед інших, наступні види оцінки рівня розвитку компетентностей:

- формативна – спрямована на оцінку ступеня засвоєння навчального матеріалу, оволодіння вміннями та навичками під час навчального процесу, розробку рекомендацій стосовно попередження проблем, які можуть виникнути в подальшому (як під час навчання, так і в професійній діяльності) ;

- сумативна – спрямована на підсумкову оцінку повноти оволодіння знаннями, навичками та вміннями по закінченню певної теми.

Завдання та зміст оціночних методів безпосередньо впливають на форму діагностичних інструментів. Для нормативної оцінки притаманні короткі вправи та завдання, вирішення яких обговорюється з майбутніми

фахівцями. В свою чергу, сумативна оцінка виконується у формі тестів, комплексних наукових робіт, проектів, які дозволяють оцінити повноту та ефективність навчання в цілому, а також здатність до застосування отриманих знань в під час професійної діяльності.

Основоположним питанням, вирішення якого передуює проведенню оцінки, є обґрунтування вибору математичної моделі, придатної для аналізу результатів. З огляду на результати досліджень, викладені в працях [1; 126; 285] розглянуто можливість використання моделей Раша для оцінки особистісного компоненту професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.

Складові моделі Раша охоплюють множину умов, за яких ступінь вираження тієї чи іншої характеристики особистісного компоненту професійної готовності, який оцінюють за допомогою індикатора, має ймовірнісний характер і визначається як результат співвідношення інтенсивності вираження цієї характеристики (r) до прийнятного рівня характеристики (n).

Таким чином, описано закономірність взаємодії у площині $s(r, n)$, за якою ймовірність застосування цієї характеристики є вищою в разі якщо відношення між наявним у індивіда та номінальним рівнем її вираженості є вищим. Відповідно, ймовірність застосування цієї характеристики зменшується у разі якщо меншим є показник відношення r до n .

В області значень, в якій показник відношення r до n прямуватиме до нуля, ймовірність реалізації цієї характеристики також прямуватиме до нуля. Ситуація ж, в якій значення показника інтенсивності вираження характеристики r дорівнюватиме показнику прийнятності індикатора n , тобто $s(r, n) = 0,5$, відповідає найбільшій множині ймовірностей вираження характеристики r , і тому невизначеність в передбаченні настання такої умови є максимальною.

Відзначений взаємозв'язок ймовірності правильного передбачення рівня вираженості характеристики у респондента, а також еталонних

величин для всієї групи анкетування та індикатори опитувальника, притаманні однопараметричній та іншим моделям сімейства Раша [196, с. 8-18].

Діагностику формування рівня професійної готовності майбутніх фахівців з туризму доцільно проводити на основі анкет, фахових тестів, психодіагностичних опитувальників. При цьому, кожен елемент анкети спрямовано на оцінку вираженості певної характеристики особистісного компоненту професійної готовності, або ступінь розвиненості певної компетентності. Доцільність застосування такого інструментарію підтверджують результати соціологічних та психологічних досліджень, проведених вітчизняними та іноземними науковцями [1; 126; 285].

Відповідно до освітньо-кваліфікаційних характеристик бакалавра, спеціаліста та магістра, компетентності за напрямом підготовки «Туризм» поділяються на два блоки: загальні та фахові. Для проведення діагностики рівня сформованості компетентностей доцільно розбити їх у межах кожного блоку на окремі модулі, в яких об'єднано близькі компетентності для того, щоб підібрати для кожного модуля свої діагностичні засоби.

Варто відзначити, що для молодшого та середнього кваліфікаційних рівнів професійні компетентності різняться, тому й засоби діагностики повинні підбиратися індивідуально. Приклади таких діагностичних засобів можна знайти в багатьох дослідженнях, зокрема [34; 64].

Як вбачається із результатів порівняння освітньо-кваліфікаційних характеристик бакалавра, спеціаліста та магістра, загальні компетентності формуються на основі життєвого досвіду, здібностей, психологічних та морально-етичних якостей майбутніх фахівців, тому вимоги загального блоку компетентностей однакові для всіх кваліфікаційних рівнів. Нижче наведено результати підбору та аналізу діагностичних засобів для блоку загальних компетентностей, що визначені освітньо-кваліфікаційними характеристиками для студентів освітньо-кваліфікаційних рівнів бакалавр, спеціаліст, магістр за напрямом підготовки 140103 «Туризм» (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Перелік компетентностей та діагностичних засобів для оцінки за освітньо-кваліфікаційними характеристиками

Узагальнений зміст модуля загальних компетентностей	Діагностичні засоби
здатність до формування світогляду, розвитку людського буття, суспільства і природи, духовної культури	методика Калінінського; тест Вудкока-Френсіса; тест Вишнякової; «індикатор» Кіртона; тест Хоні-Мамфорда;
здатність розглядати суспільні явища в розвитку і конкретних історичних передумов	
здатність до саморегуляції та здорового способу життя	анкета «Рівень сформованості уявлень про здоровий спосіб життя»
здатність працювати з інформацією, у т.ч. в глобальних комп'ютерних мережах	анкета «Рівень сформованості інформаційної компетентності»;
вміння обґрунтовувати управлінські рішення та спроможність забезпечувати їх правомочність за результатами оцінювання і прогнозування соціальних, економічних, політичних та інших подій	тест Бережнкової; тест Вишнякової; тест Вудкока-Френсіса; методика Калінінського; тест «Рівень суб'єктивного контролю»;
знання етичних і правових норм, що регулюють відносини людини з людиною, із суспільством і з навколишнім середовищем; використовувати нормативні і правові документи у сфері туристичної діяльності	оцінка громадянських якостей за Андреевим; тест соціального інтелекту (Дж.Гілфорд); діагностика соціальних цінностей; діагностика соціальної емпатії; оцінка стратегій поведінки в конфлікті; тест Бойко для оцінки комунікативної толерантності;

Продовження табл. 3.1

знання літературної мови та ділового (професійного) дискурсу на рідній та іноземній мові, здатність до роботи в іншомовному середовищі	співбесіда; контрольна оцінка знання фразеологізмів; контрольна оцінка знань граматики, літератури, словникового запасу; тест Степанова для оцінки міжетнічної толерантності
здатність управляти та використовувати інформацію для професійної діяльності; здатність до формування культури мислення, її сприйняття	методика Калінінського; тест Вишнякової; оцінка рівня інтелігентності за Андрєєвим; тест Вудкока-Френсіса;
здатність до колективних дій, до організації взаємодії в колективі; здатність до професійного спілкування, забезпечувати гармонійні та конструктивні взаємовідносини при виконанні професійних завдань для досягнення цілей професійної діяльності	тест Лірі для діагностики міжособистісних відносин; методика Калінінського; тест Вудкока-Френсіса; «індикатор» Кіртона;
здатність толерантно приймати культуру та звичаї інших країн та народів	тест Бойко для оцінки комунікативної толерантності; тест Степанова для оцінки міжетнічної толерантності
здатність працювати в полікультурному середовищі для забезпечення успішної крос культурної комунікаційної взаємодії у міжнародному туристичному обміні (бізнесі)	
здатність до критики та самокритики	методика «Рівень суб'єктивного контролю»; тест Бережнкової; тест А.В. Бичкової; методика Калінінського; тест Хоні-Мамфорда;
здатність діяти з позицій соціальної відповідальності, займати активну громадянську позицію	анкета «Громадянство та патріотизм»; оцінка рівня інтелігентності за Андрєєвим;

Продовження табл. 3.1

здатність займати активну життєву позицію та розвивати лідерські якості; здатність працювати самостійно і автономно; вміння реалізувати проект	методика Калінінського; методика «Рівень суб'єктивного контролю»; тест Вишнякової; тест Хоні-Мамфорда;
здатність виконувати професійну діяльність у відповідності до стандартів якості	
здатність до навчання	
здатність адаптуватися до нових ситуацій у професійній діяльності	
здатність формувати нові ідеї (креативність)	«індикатор» Кіртона; тест Вишнякової.

Відштовхуючись від сформульованих в освітньо-кваліфікаційній характеристиці фахових та загальних компетентностей, визначимо характеристики та показники діагностування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму до діяльності в багатонаціональному середовищі (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Показники діагностування рівня професійної готовності до виконання виробничих завдань в багатонаціональному середовищі

Характеристика	Показники	Засоби діагностики
Операційна	<ul style="list-style-type: none"> врахування національних культурних особливостей в полікультурній комунікації; вміння попереджувати та розв'язувати конфлікти, які можуть виникнути на ґрунті національних та конфесійних відмінностей, стереотипів тощо; філологічна підготовка – володіння мовою міжнародного спілкування та національною мовою; вміння працювати з іншомовними джерелами інформації вміння організувати суспільно-колективну діяльність в полікультурній сфері туризму; застосування загальноприйнятих прийомів професійної взаємодії. 	<ul style="list-style-type: none"> дискусія побудова моделі обговорення асоціативний тест тестування іноземною мовою

Продовження табл. 3.2

Емоційна	<ul style="list-style-type: none"> • Вміння контролювати власний емоційний стан в нестандартних та конфліктних ситуаціях, непорозуміннях; • самопрезентація як носія національної та ділової культури; • оволодіння навиками зав'язувати та підтримувати дружні партнерські взаємини в колі професійного спілкування. 	<ul style="list-style-type: none"> • тестування • анкетування • спостереження • співбесіда • гра
Мотиваційна	<ul style="list-style-type: none"> • прагнення досягнути рівня високооплачуваного фахівця; • прагнення досягнути високого соціального статусу; • прагнення здобути визнання як висококваліфікованого фахівця в сфері полікультурної взаємодії; • прагнення до особистісного розвитку; • усвідомлення значимості роботи в сфері міжнародних комунікацій; • прагнення до досягнення майстерності у роботі з представниками інших національних культур; 	<ul style="list-style-type: none"> • побудова шкал • методика поведінкового зрізу • гра • множина суджень • есе
Вольова	<ul style="list-style-type: none"> • критичний аналіз процесу та результатів власної діяльності; • оцінка власного кваліфікаційного рівня відносно колективу; • реалізація завдань особистісного професійного розвитку в процесі повсякденної діяльності; • формування сприятливих факторів для реалізації власного потенціалу. 	<ul style="list-style-type: none"> • тестування • анкетування • спостереження • співбесіда • гра

Як свідчать теорія та практика, формування професійної готовності майбутнього фахівця сфери туризму завершується не лише з проходженням повних курсів науково-теоретичної, фізичної та психологічної підготовки, але із закріпленням отриманих знань, вмінь та навичок у практичній діяльності. У зв'язку з цим, ми вважаємо, що доповнення навчальних курсів практичними завданнями, умови виконання яких відтворювали б проблемні професійні ситуації, сприяло кращому

формуванню всіх компонентів професійної готовності. Кожне з таких завдань слугувало б своєрідним індикатором, який характеризує діапазон професійної компетентності майбутнього фахівця з туризму.

Професійна готовність – це системна інтегративна якість особистості майбутнього фахівця, яку характеризують: а) здатність виконувати виробничі завдання; б) готовність приступити до виконання посадових обов'язків; в) бажання вести професійну діяльність в галузі туризму в подальшому. Рівень професійної готовності є інтегративним утворенням, яке складається з: а) набутих під час навчання професійних знань, навичок та вмінь; б) набутих ділових, особистісних та професійних якостей; в) засвоєння прийомів професійної діяльності.

З огляду на вищенаведене, педагогічний процес формування професійної готовності потребує створення таких умов, які б сприяли ознайомленню майбутніх фахівців із «реаліями» повсякденної діяльності працівників туристичних підприємств. Для цього опановуючи майбутній фах, студенти туристичних ВНЗ повинні залучатися до вирішення актуальних професійних проблем. Ключовим принципом формування професійної готовності майбутнього фахівця сфери туризму є орієнтованість практичного та теоретичного компонентів навчального процесу на вирішення типових проблемних ситуацій.

Процес формування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму повинен містити поняття «зріз компетентності», котре дозволяє посилити практичну орієнтованість педагогічного процесу шляхом включення в навчальну програму вирішення професійно-проблемних ситуацій. Відповідно, діагностика формування професійної готовності відбувається із застосуванням засобів, заснованих на положеннях професіографічного підходу.

Все вищенаведене дозволяє сформулювати висновок про те, що практико-орієнтований підхід є оптимальним, оскільки спрямований на виявлення недоліків процесу формування професійної готовності

майбутніх фахівців з туризму, котрі можуть стати на перешкоді їх первинному працевлаштуванню.

3.2. Зміст і організація дослідницько-експериментальної роботи з формування професійної готовності фахівців з туризму

Зростання уваги до професійної діяльності у сфері туризму зумовлене об'єктивними передумовами, серед яких визначальну роль відіграють соціально-економічний розвиток українського суспільства, розширення міжнародного економічного та культурного співробітництва.

Посилення змісту гуманітарної складової туристичної професійної освіти як структурного компоненту вищої освіти, зумовлює оновлення завдань професійного навчання в контексті впровадження оптимальних педагогічних умов в процес професійного навчання. У зв'язку з цим, у даному підрозділі було досліджено окремі фактори формування професійної готовності, зокрема, розвитку особистісного компоненту майбутнього фахівця туризму. Відповідно до методології діагностики сформульовано наступні критерії оцінки професійної готовності:

- особистісна психологічна готовність до первинного працевлаштування;
- сформованість умінь об'єктивно оцінювати зміст, результати та засоби виконання виробничих завдань;
- сформованість умінь вирізняти ефективні та малоефективні прийоми (моделі) міжособистісної взаємодії та давати їм оцінку;
- сформованість умінь аналізувати мотиви та поведінку, емоції та емоційні стани як сторін професійного спілкування, так і власні;
- сформованість умінь наполегливо та цілеспрямовано виконувати виробничі завдання, усвідомлюючи при цьому зміст діяльності.

Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Київського університету туризму, економіки та права. До дослідно-експериментальної

роботи було залучено 343 особи, з них - 298 студентів, які навчаються за напрямом підготовки «Туризм» та 45 фахівців сфери туризму.

Педагогічний досвід автора даного дослідження щодо формування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму, полягає в застосуванні педагогічних технологій розвитку особистісної компоненти, яка на нашу думку, є визначальною для самореалізації фахівця під час первинного працевлаштування.

Вкрай важливими для цього є вищезгадані критерії: набуття студентом умінь вирізняти ефективні та малоефективні прийоми (моделі) міжособистісної взаємодії та давати їм оцінку, а також набуття вмінь аналізувати мотиви та поведінку, емоції та емоційні стани сторін професійного спілкування та власні.

Застосовані в процесі проведення дослідницько-експериментальної роботи методи розвитку вмінь та навичок особистісного компоненту професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму розроблено на основі методів та вправ опублікованих в працях Т. Асєєвої [24], Л. Бурлачука [46], Т. Ратанової [278], А. Реана [280], Н. Самоукіної [289], Л. Шепелевої [345]. В подальшому їх було впроваджено в процес професійного навчання.

Дослідно-експериментальна робота проводилася серед студентів 2, 3 та 4 курсів. Група формувалася з огляду на вікові фактори особистісного та професійного розвитку, серед яких визначальними є:

- потреба в самовизначенні (вибору виду діяльності в сфері туризму), яка посилюється із завершенням навчальної програми;
- процеси формування світогляду та особистісних якостей.

Робота зі студентами проводилася в три етапи:

- констатувальний – дав змогу з'ясувати реальний стан професійної готовності майбутніх фахівців з туризму, виявити певні суперечності та недоліки в існуючій системі вищої освіти, визначити підходи до підвищення ефективності формування професійної готовності

майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики;

- формувальний – спрямовувався на розвиток певної сукупності якостей, умінь та навичок когнітивного, особистісного та інтегративно-діяльнісного компонентів професійної готовності;

- контрольний – оцінка динаміки розвитку особистісного компоненту та рівня професійної готовності майбутнього фахівця туризму, в цілому, а також професійно важливих здібностей, вмінь та навичок після застосування розроблених автором педагогічних методик.

Під час проведення дослідно-експериментальної роботи серед студентів уточнювалися, диференціювалися та набували особистісно-орієнтованого характеру, покладені в основу дослідницької роботи, теоретичні знання про формування професійної готовності, розвиток професійно-важливих особистісних якостей; уточнювалися завдання дослідження та засоби їх досягнення. Тематична структура занять будувалася так, щоб від аналізу змодельованої в грі ситуації перейти до аналізу відповідних умов професійної діяльності в сфері туризму.

На нашу думку, експериментальна робота була значущою і для професійного та особистісного розвитку студентів. У процесі занять кожен з учасників групи мав можливість перевірити розвиток професійно важливих комунікативних, психологічних та вольових вмінь та навичок, виявити «прогалини» в знаннях, визначити шляхи професійного самовдосконалення. Важливу роль у цьому відіграв фактор усвідомленого розвитку, коли студент зрозумівши значення того чи іншого вміння (навику, здібності) для професійної діяльності, зосереджувався на опануванні ним та самовдосконаленні.

Як зазначалося вище, в основі використаних автором педагогічних технологій перебували методи та вправи особистісного та професійного розвитку, розроблені вітчизняними та іноземними науковцями, але їх зміст був адаптований до умов туристичної діяльності. На заняттях вибрані ігрові ситуації (або умови експерименту) активно обговорювалися зі

студентами на предмет їх відповідності та адаптації до особливостей процесу надання туристичних послуг.

Формувальний етап педагогічного експерименту спрямовувався на розвиток певної сукупності якостей, умінь чи навичок особистісної, фахової, психофізіологічної, управлінської та методологічної компетенцій професійної готовності, а саме:

- *особистісної*, яка об'єднує в собі життєвий та професійний світогляд майбутнього фахівця, ціннісні орієнтири, мотиви, професійно- та соціально-значущі якості, а також прояви всіх перелічених характеристик в процесі діяльності;

- *фахової*, яка об'єднує прийоми та методи розвитку мотивації до поглиблення та засвоєння професійно значущих знань у сфері туризму, туристичної діяльності та надання туристичних послуг, а також розвитку власних уявлень про потреби особистості в контексті туристичної діяльності;

- *управлінської*, яка відповідає за придатність фахівця до організації діяльності туристичного підприємства та самоорганізації

- *методологічної*, яка утворює сукупність знань, навичок, які дозволяють виконувати теоретико-методологічне забезпечення туристичної діяльності;

- *психофізіологічна* компетенція відповідає за надбання фахівцем психологічних та фізичних якостей, що необхідні для професійної діяльності в сфері туризму й спрямовується на розвиток умінь та навичок вольового управління власним психофізіологічним станом, емоціями, почуттями.

Завдання, які переслідують педагогічний вплив за кожною з виокремлених компетенцій, варто розглядати невіддільно від засобів їх вирішення. Також необхідно приймати до уваги кількість характеристик, якостей, об'єднаних проблематикою кожної з компетенцій. З огляду на те, що їх обсяг охоплює множину знань значно ширших за межі даного

дослідження, автором поставлено лише ті із завдань, які, на його думку, є найважливішими для молодих фахівців.

Особистісна частина спрямовувалася на професійну ідентифікацію та формування стійких навичок сприйняття себе як учасника професійної туристичної діяльності. Для вирішення цих завдань із студентами було проведено відповідні ігрові заняття.

Так, у вправі «Мої професійні якості: погляд зі сторони» учасники залучалися до відкритого обговорення розвитку професійно значущих особистісних якостей один одного.

Під час вправи кожен із учасників групи повинен був спостерігати за своїми відчуттями, обговорюючи когось, а також перебуваючи в ролі об'єкта загального обговорення. Метою подібної дискусії було подолання психологічного бар'єру заперечення чужої критичної думки про особисті якості, усвідомлення необхідності прислухатися до суспільної думки як до першоджерела, яке вказує напрямок саморозвитку, а також досягнення психологічних характеристик професіонала.

План дискусії було побудовано так, щоб розкрити перед студентами значення мотивації як чинника впливу на вибір засобів досягнення цілей, а також розкрити зв'язок між мотивацією діяльності в туристичній галузі та динамікою розвитку професійно-важливих якостей. Під час занять студенти опановували один із запропонованих методів самоаналізу.

Сам процес обговорення розвитку професійно значущих особистісних якостей позиціонувався як фактор професійного саморозвитку, засіб формування психологічної готовності до первинного працевлаштування.

Аналогічну мету переслідувала вправа-гра «Самооцінка здібностей до діяльності в туристичній галузі», в якій кожному з учасників пропонувалося спочатку виділити ті якості, якими повинен володіти ідеальний працівник у сфері туризму, потім охарактеризувати власні якості, і на завершення порівняти обидва списки.

Застосування цієї простої вправи сприяє формуванню в студента вміння визначати завдання професійного розвитку. Періодичне проведення самооцінки дозволяє майбутньому фахівцеві порівнювати динаміку власних уявлень про складові професійної майстерності, які формуються в нього на кожному наступному етапі діяльності.

Вправа-тренінг «Перше спілкування з клієнтом» спрямована на розвиток вміння розуміти потреби споживачів туристичних послуг, та розробляти на основі цих очікувань стратегію поведінки під час проведення зустрічей, реалізації та надання туристичних послуг.

Студенти в ролях ілюстрували своє бачення потреб клієнта, імітуючи першу зустріч із ним в процесі роботи підрозділу туристичного підприємства. Обов'язковим етапом вправи було обговорення результатів, пропозицій та підведення підсумків. Як узагальнення результатів групової роботи, студентами розроблялася зразкова стратегія першого спілкування з клієнтом.

Окрім того, важливим завданням цієї вправи було розширення професійного та особистісного світогляду майбутніх фахівців за рахунок усвідомлення гуманістичних принципів: міжособистісну взаємодію потрібно будувати на основі доброзичливості, позитивного мислення, щирих відносин. Відповідно, студенти повинні усвідомлювати, що міжособистісна взаємодія, заснована на інтригах, маніпуляціях, мстивості, лихослів'ї, є непродуктивною та такою, що призводить до деградації професійних вмінь.

Формування психофізіологічної компетенції спрямовувалось на розвиток у майбутніх фахівців з туризму вмінь та навичок ефективно контролювати власний психологічний стан, емоції та почуття в процесі виконання виробничих завдань, зокрема, під час професійного спілкування. Опанування навиками самоконтролю є одним з найважчих, але й найважливіших етапів формування компетентності у міжособистісній взаємодії.

Тому ефективність навчального процесу залежить від усвідомлення студентами значення даного етапу, стійкості мотивації на зосереджену цілеспрямовану працю.

Учасникам групи було роз'яснено, що стосовно володіння емоціями «професійність» досить часто виявляється в умінні ефективно працювати в несприятливому середовищі, умовах стресу, накопиченої втоми, іноді діяти всупереч своїм бажанням та почуттям. Крім цього, емоції відіграють важливу роль в процесі формування професійної готовності фахівця сфери туризму, та безпосередньо впливають на успішність міжособистісної взаємодії.

У зв'язку з цим першими кроками групових занять стали роз'яснювальні бесіди, вправи з розвитку вмінь рефлексії, перцепції, інтеракції, а також спрямовані на встановлення емоційного контакту між учасниками групи психологічні тренінги. Всі ці вправи мали на меті розвинути в студентів уміння розрізняти ознаки емоційного збудження у себе та співрозмовника, та відповідним чином корегувати стратегію, стиль та завдання спілкування.

Дещо несподівані результати показало проведення лінгвістичного змагання «Словник емоцій», в якому учасникам пропонувалося по черзі називати емоції які вони відчували, або про які знають. Це своєрідне опитування проводилося в ігровій змагальній формі для того, щоб стимулювати більшу зацікавленість студентів в результатах. Для того, щоб охопити всю аудиторію змагання проводилося в парах у письмовій формі. Переможці в парах продовжували змагатися між собою, загалом було визначено кращого з 4-х учасників опитування.

Підведення підсумків змагання виявило, що в учасників групи досить обмежений словник-мінімум, особливо в тій його частині, що стосується виявлення емоцій. Найпопулярнішими словами-виразами стали: «класно», «погано», «не дуже», «сумно», «радісно» та ін. При цьому різноманітніші вираження емоцій, наприклад, «азарт», «сум'яття»,

«усвідомлення», «заклопотаність», «зосередження», «стриманість» – називалися дуже рідко, загальне обговорення результатів показало, що для багатьох студентів вони виявилися маловідомими та несподіваними.

Отримані результати вказали на один із факторів, що перешкоджають розвитку вмінь та навичок перцепції. Було встановлено, що майбутні фахівці не в змозі правильно сприйняти емоцію співбесідника, оскільки не знають як правильно її охарактеризувати. Зовнішнім проявом цього є стереотипність висловлювань, за допомогою яких учасники групи пояснювали нові для себе слова-вирази емоцій.

Під час проведення занять увага зосереджувалася, зокрема, на розвиток емоційної спостережливості учасників занять. Досить часто сторони спілкування помічали зміну свого емоційного стану або співрозмовника, але будучи неспроможними ідентифікувати його в момент взаємодії, не зважали на цей прояв. Тому одним із завдань експерименту було навчитися запобігати ігноруванню емоційних сигналів. Майбутні фахівці вчилися запам'ятовувати їх, аналізувати та збагачувати отриманими спостереженнями свій професійний досвід.

Для розвитку навичок сприйняття та свідомої передачі емоцій з учасниками групи було проведено вправу-гру «Ланцюжок емоцій», завдання якої полягає в тому, щоб правильно сприйняти та передати без спотворень емоцію, яку демонструє попередній учасник «емоційного ланцюжка». Студентам заборонялося розмовляти, емоції передавалися лише мімікою, рухами, жестами. Після проходження всіх ланок ключова емоція оголошувалася загалу, розпочиналося обговорення та аналіз «образів», тлумачення яких викликало труднощі в учасників групи.

Під час проходження вправи-гри виявлено поширеність такого несприятливого фактору для розвитку вмінь міжособистісної взаємодії як «захоплення власними переживаннями». Кожен учасник настільки переймався демонстрацією «образу», за допомогою якого намагався передати емоцію, що нерозумів, що очевидні для нього «символи» є зовсім

незрозумілими для оточуючих. З іншого боку, власне хвилювання створювало «емоційний шум», який перешкоджав правильному тлумаченню трансльованих попередником «образів».

Виконуючи завдання вправи, учасники групи усвідомили те, що трапляються ситуації в яких їх емоційний стан залишається непоміченим, або незрозумілим для оточуючих. Подолання цієї перешкоди покращило навички розуміння співрозмовника. В цілому, вправа-гра «Ланцюжок емоцій» сприяла розвитку таких особистісних якостей як емоційна відкритість, винахідливість, щирість. Підсумкове обговорення результатів занять засвідчило, що спроби аналізувати власні емоції безпосередньо під час розмови сприяли ослабленню збудження, та набуттю кращого вміння контролювати власний емоційний стан. В свою чергу, розуміння природи своїх рішень (прийнятих в момент емоційного збудження) стає ключем для розуміння співрозмовника, та побудови продуктивного діалогу.

Також зі студентами проводилася вправи-ігри, спрямовані на розвиток навичок рефлексії, перцепції та інтеракції.

Учасники групи вчилися розуміти мотивацію та обставини в яких перебуває співрозмовник, адекватно та гнучко реагувати на його емоційні сплески, розуміти та поважати його почуття.

Значну увагу було приділено розвитку таких якостей як емоційна відкритість та щирість, розвитку вмінь толерантно сприймати відмінні від власних погляди та переконання співрозмовника, будувати конструктивний діалог навіть в разі якщо особистість співрозмовника є неприємною. Особливий акцент було поставлено на ознайомлення з методами управління конфліктами та стресами під час спілкування.

Блок когнітивних вправ спрямовувався на розвиток складових особистісного компоненту професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму, зокрема, спостережливості, збагачення психологічного досвіду, формування вміння інтерпретувати та оцінювати причини та мотиви поведінки суб'єктів професійного спілкування, а також розвиток

навичок швидкого засвоєння нової інформації та використання набутих знань в процесі виконання виробничих завдань.

Вступну частину даного заняття було присвячено ознайомленню учасників групи з поняттям «мислення в процесі професійного спілкування», основною якістю якого визначено вміння «намалювати» психологічний портрет співрозмовника – охарактеризувавши його характер, темперамент, почуття гумору, тип мислення, а також вольові, ділові, особистісні та професійні якості.

Основну частину занять когнітивного блоку склало завдання посилити процес розвитку мотивації серед учасників групи до удосконалення самих себе як майбутніх фахівців сфери туризму.

Для цього студентам пропонувалося в тезах (до 7 тверджень) охарактеризувати місце майбутньої професійної діяльності в своєму житті та визначити індивідуальну програму досягнень в галузі надання туристичних послуг. Після підготовки кожним короткої доповіді, проводилася загальна дискусія, в якій за принципом побудови «дерева» прийняття рішень оцінювався кожен з індивідуальних мотивів, які свого часу підштовхнули майбутнього фахівця до вибору туристичної професії.

Зокрема, акцент ставився на обговоренні так званих «світоглядних мотивів», тобто інтересів, захоплень, бажань, які потенційно можуть реалізуватися в туристичній діяльності.

Підведення підсумків заняття відбувалося у формі обговорення, під час якого кожен із учасників групи розповідав наскільки пізнавальною була участь в даній справі, оцінюючи нові знання про галузь туристичних послуг та можливості їх реалізації в професійній діяльності. Значення даного заняття для формування особистісної готовності до первинного працевлаштування полягало в тому, що в процесі занять через формування цілей діяльності в сфері туризму, актуалізувалося прагнення до саморозвитку та досягнень у професійній діяльності як засобу реалізації позитивної життєвої програми студента.

Як відомо, навички комунікативного блоку є базовими для будь-якої професійної діяльності у сфері послуг загалом, та туристичної, зокрема. Освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця сфери туризму – випускника вищого навчального закладу – вимагає від студента оволодіння рідною мовою та мовою професійного спілкування на високому рівні.

Крім того, специфіка роботи в туристичній галузі ставить бажаною, а в окремих випадках обов'язковою вимогою знання однієї або декількох іноземних мов. Проведені зі студентами заняття не мали на меті оцінку чи розвиток лінгвістичних здібностей учасників групи, проте перебували в суміжній площині завдань.

З урахуванням галузевої специфіки проводилися мовленнєві тренінги монологічного та діалогічного спілкування, психологічні тренінги позбавлення відчуття скутості (сором'язливості) перед аудиторією, розвитку вміння впевнено висловлювати свою думку перед критично налаштованими слухачами, а також формування та розвиток вмінь імпровізувати та говорити експромтом.

Після проведення занять формувального етапу педагогічного експерименту було проведено повторну оцінку ступеня розвитку особистісних якостей фахівців з туризму.

Аналітична обробка даних, отриманих у процесі дослідно-експериментальної роботи, проводилася за допомогою програми Statistica 6. Перевірка підпорядкованості вибірок студентів, викладачів та практиків сфери туризму проводилася за допомогою критерію узгодженості Колмогорова. Перевірка рівності середніх значень досліджуваних показників відбувалася за допомогою двохвибіркового t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок.

В цілому, формувальний етап педагогічного експерименту відіграв важливу пізнавальну роль для учасників групи. Так, результати підсумкового опитування за позиціями «Що я нового дізнався про види

туризму», «Як я оцінюю туристичну діяльність у сфері туризму» та «Як я оцінюю розвиток своїх професійно важливих якостей» означили наступні тенденції.

Серед студентів збагатилися уявлення про різноманітність видів туристичної діяльності, що значно підвищило оцінку можливостей для первинного працевлаштування. Зокрема, після проведення занять на чверть збільшилася частка студентів, які твердо вирішили пов'язати майбутню професійну діяльність з туристичною галуззю.

Активізація мотиваційних механізмів сприяла розвитку умінь когнітивного та структурно-особистісного блоку, а також зменшенню числа тих студентів (близько 10%), які до проведення експерименту не визначилися з вибором туристичної професії.

Позитивний ефект від застосування окремих навичок та вмінь міжособистісної взаємодії, прийомів професійного спілкування, позначився на тих учасниках групи, які впродовж навчання сумнівалися в своїй спроможності ефективно працювати на сучасному туристичному підприємстві – їх кількість скоротилася на 5%.

Результати формувального етапу експерименту переконливо довели, що психологічна готовність до первинного працевлаштування за фахом є важливим чинником, який впливає на формування професійної готовності фахівця сфери туризму в цілому. Впродовж навчального процесу необхідно зосереджувати увагу на набутті студентами якостей, умінь та навичок, які є складовими особистісного компоненту професійної готовності. Позитивний ефект від опанування ними мав такі наслідки:

- розвиток мотивації до професійного саморозвитку в сфері туризму;
- посилення мотивації до професійної діяльності в сфері туризму;
- розвиток психологічної готовності до первинного працевлаштування;
- підвищення професійної готовності майбутнього фахівця з

туризму в цілому;

- розвиток умінь та навичок міжособистісної взаємодії та спілкування в професійному середовищі.

За результатами дослідницької роботи визначені та апробовані на практиці підходи до стимулювання інтересу та мотивації до професійної діяльності в галузі туризму, а також до формування навичок та вмінь, які входять до структури особистісного компонента професійної готовності.

3.3. Динаміка формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму

Підтвердження ефективності проведеної експериментальної роботи потребує спеціальних заходів, спрямованих на оцінку її результатів.

Найефективнішим засобом розв'язання цього завдання є педагогічний експеримент, оскільки, за словами О. Анісімова, в його умовах можливо штучно відокремити досліджуване явище від інших, цілеспрямовано змінювати вплив на учасників та повторювати окремі педагогічні явища в рівних умовах [20].

Проведення педагогічного експерименту та досягнення його цілей потребує виконання певних суттєвих умов:

- дотримання принципу об'єктивності в процесі збору та інтерпретації експериментальних даних;
- представлення даних у вигляді, що забезпечує можливість для їх узагальнення;
- активної позиції організатора експерименту.

Середовищем проведення педагогічного експерименту були навчальний процес у закладі вищої професійної освіти та повсякденна діяльність туристичних підприємств м. Києва.

Відповідно, учасниками експерименту стали студенти спеціальності «Туризм» Київського університету туризму економіки та права, а також працівники туристичних підприємств.

Під час проведення педагогічного експерименту було застосовано наступні методи наукового пізнання:

- *на першому етапі* – анкетування респондентів, спостереження, індивідуальні та групові бесіди зі студентами та викладачами ВНЗ, працівниками туристичних підприємств;

- *на другому етапі* – проектування та експериментальна апробація педагогічної технології, застосування в навчальному процесі спеціальних методів розвитку усіх компонентів професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму, аналіз та синтез отриманої інформації;

- *на третьому етапі* – обробка та систематизація отриманих під час експерименту даних на основі методів математичної статистики з використанням спеціалізованих програмних засобів.

У процесі дослідження проводилося виключене спостереження за діяльністю студентів під час виконання практичних завдань та проходження виробничої практики. Кожен із трьох етапів педагогічного експерименту спрямовувався на виконання певних завдань дослідження.

Загальною метою проведення педагогічного експерименту було перевірка ефективності визначених педагогічних умов формування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму. Для досягнення поставленої мети було виконано наступні завдання:

- визначити структурні компоненти професійної готовності та виявити педагогічні умови, які сприяють їх розвитку;

- реалізувати запропоновані педагогічні умови розвитку усіх компонентів професійної готовності в процесі навчально-виробничої практики;

- оцінити ступінь впливу педагогічних умов на формування професійної готовності.

Відповідно до визначеного кола завдань, організаційну структуру педагогічного експерименту складала констатувальний, формувальний та контрольний етапи.

Результатами констатувального етапу експерименту стали:

- вивчення сучасного стану формування професійної готовності майбутніх фахівців туризму під час реалізації практичної компоненти навчального процесу;
- розробка методів діагностики професійної готовності студентів загалом, окремих ключових та загальних компетентностей;
- оцінити ступінь розвитку окремих ключових компетентностей серед майбутніх фахівців сфери туризму.

Під час констатувального етапу педагогічного експерименту було вивчено вітчизняний та закордонний досвід формування професійної готовності студентів туристичних ВНЗ, а також зроблено ряд узагальнень та висновків, зокрема:

- сформовано авторське бачення сутності поняття «професійна готовність» з огляду на специфіку туристичної галузі – обґрунтовано її види, зміст та структуру;
- обґрунтовано вибір компетенції «міжособистісної взаємодії» як ключової для успішної професійної діяльності фахівця сфери туризму;
- розроблено модель формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики – визначено її структуру, охарактеризовано складові та взаємозв'язок між ними;
- на основі диференціації кола типових проблем, з якими стикаються майбутні фахівці в сфері професійного спілкування та міжособистісної взаємодії, визначено зміст педагогічної технології з розвитку цієї компетенції.

Завданнями формувального етапу педагогічного експерименту були:

- втілення в навчальному процесі визначених педагогічних умов розвитку професійної готовності, запровадження розробленої педагогічної технології її формування;
- дослідження впливу педагогічних умов на ефективність розвитку усіх компонентів професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.

На етапі формувального педагогічного експерименту в процес навчання студентів напряму підготовки «Туризм» були запроваджені авторські навчальні програми з відповідних видів практик (Додатки З, К, Л, М, Н) та методичні рекомендації щодо формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму (Додаток П). Основними завданнями розроблених програм були формування визначених компонентів професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.

Контрольний етап педагогічного експерименту складався з двох частин, які були спрямовані на дослідження динаміки формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.

Завданням першої частини контрольного етапу було дослідження ступеня розвитку психологічних та соціальних якостей, які відіграють важливу роль для ефективної діяльності за фахом.

Ці якості було диференційовано та класифіковано в групи за ознаками приналежності та пріоритетності.

Виділено наступні групи якостей: комунікабельність, енергійність, передбачливість, організованість, витривалість, самоконтроль, цілеспрямованість, уміння йти на виправданий ризик, відповідальність. Звертаємо увагу на те, що наведені групи якостей не претендують на вичерпність оцінки придатності особистісних якостей до діяльності в сфері туризму, проте спостереження за ними дозволяє оцінити динаміку розвитку професійно важливих якостей під час навчального процесу в тому чи іншому ВНЗ.

Для проведення дослідження було сформовано *контрольну групу* студентів 2 та 4 курсів Київського університету туризму, економіки та права, які навчаються за напрямом підготовки «Туризм» у кількості 149 осіб.

Вибір методів дослідження відбувався на основі дотримання принципів об'єктивності та суб'єктивності досліджень у галузі професійної освіти, які забезпечують, відповідно, вивчення явищ на основі самоаналізу та самопізнання, а також дослідження явищ на основі їх ознак та характеристик, що фіксуються зовнішніми засобами.

Серед суб'єктивних методів дослідження було обрано метод самоспостереження. Для забезпечення високої достовірності отриманих результатів об'єктивність самооцінки респондентів визначалася за допомогою тесту на здатність до самоуправління.

Для самоспостереження респондентам пропонувалися більшість із визначених груп якостей – для того, щоб мати достатньо підстав оцінити рівень розвитку навичок: аналізу, прогнозування, постановки мети та завдань, планування, прийняття та контролю виконання рішень, удосконалення методів вирішення виробничих завдань.

В якості об'єктивного методу дослідження було обрано метод експертних оцінок, застосування якого дозволило виконати якісне порівняння обґрунтованості самооцінки на основі суджень колег – в даному випадку, оцінку студентами своїх «колег», котрі увійшли до складу групи респондентів.

Перша частина констатувального етапу педагогічного експерименту дозволила відстежити динаміку розвитку особистісних якостей професійної готовності майбутніх фахівців з туризму під час навчального процесу в туристичному ВНЗ.

Якісні межі дослідження сформовано за рахунок залучення 74-х студентів II-го та 75-ти студентів IV-го курсів, що дало змогу оцінити

рівень розвитку досліджуваних якостей серед осіб, які розпочали та, фактично, завершують професійну підготовку в вищій школі.

Результати проведених самоспостережень дозволяють констатувати, що студенти відчують розвиток виділених особистісних якостей професійної готовності необхідних майбутнім фахівцям з туризму упродовж навчального процесу (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Динаміка розвитку особистісних якостей професійної готовності майбутніх фахівців з туризму серед студентів II-го та IV-го курсів ВНЗ (за результатами самоспостережень)

Групи особистісних якостей професійної готовності	II курс	IV курс
Комунікабельність	5,30	5,75
Енергійність	4,20	4,30
Передбачливість	5,05	4,85
Організованість	4,60	5,80
Витривалість	5,80	6,40
Самоконтроль	4,95	5,75
Цілеспрямованість	6,35	6,80
Вміння йти на виправданий ризик	4,65	5,25
Відповідальність	7,20	7,30

Як свідчать отримані дані, динаміка розвитку особистісних якостей професійної готовності є різномірною. Так, мінімальне перевищення бальних показників серед студентів IV-го курсу в порівнянні зі студентами II-го курсу, дорівнює 0,1 бала (за групами якостей «відповідальність», «енергійність»), а максимальне – 1,45 та 1,2 бала (за групами якостей «комунікабельність» та «організованість», відповідно).

Перевищення бальних показників серед студентів II-го курсу, в порівнянні зі студентами IV-го курсу, спостерігається лише за однією позицією – «передбачливість» (0,2 бала).

Результати проходження респондентами тесту на самоуправління констатують наявність наступних тенденцій. По-перше, для обох

навчальних курсів рівень розвитку професійно важливих особистісних якостей майбутніх фахівців сфери туризму перебуває на середньому рівні.

По-друге, багатьом студентам останнього курсу притаманний вищий рівень уміння до самоуправління. На основі отриманих результатів побудовано графіки розподілу професійно значущих особистісних якостей між респондентами.

За підсумками першої частини констатувального етапу педагогічного експерименту встановлено, що впродовж навчального процесу відбувається розвиток професійно значущих особистісних якостей серед майбутніх фахівців сфери туризму, зокрема, організованості, самоконтролю, комунікабельності та вміння йти на виправданий ризик (рис.3.1).

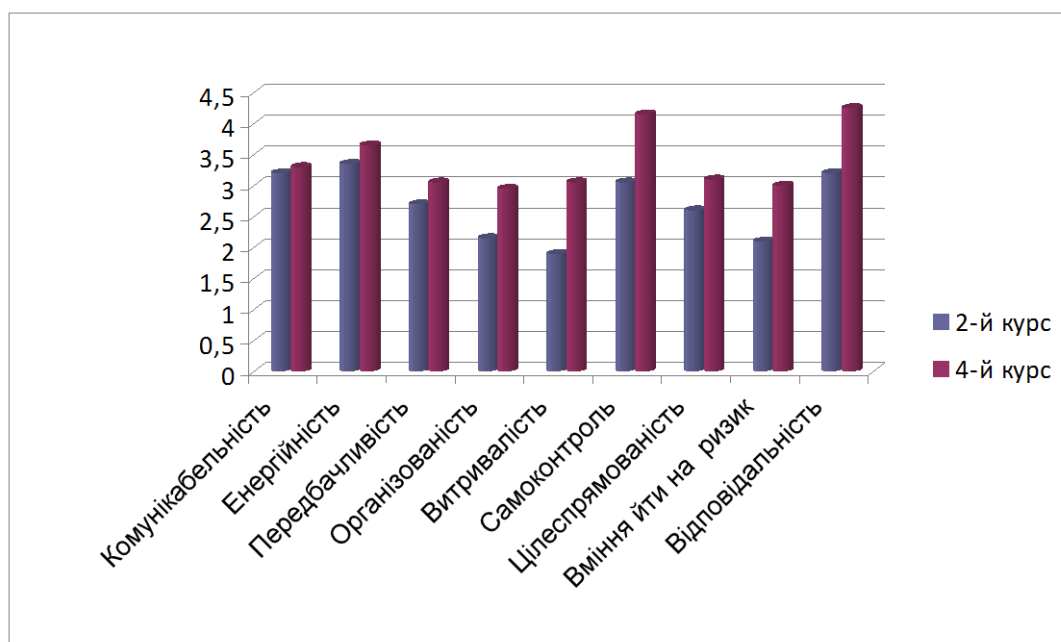


Рис. 3.1. Узагальнені результати вимірювання особистісних якостей професійної готовності студентів II-го, IV-го курсу.

Метою другої частини констатувального етапу педагогічного експерименту було визначення уявлень майбутніх фахівців стосовно цінності компетенції міжособистісної взаємодії для ефективної професійної діяльності. Для проведення опитування було сформовано *експериментальну групу* в кількості 194 особи, до якої увійшли 149

студентів 2-4 курсів, що навчаються за напрямом «Туризм» та 45 фахівців сфери туризму.

Порівняння результатів самопостереження з результатами експертних оцінок констатує завищену самооцінку серед студентів відносно таких особистісних якостей як «витривалість», «цілеспрямованість», «уміння йти на виправданий ризик», «відповідальність» (рис. 3.2).

З іншого боку, нижчі бальні оцінки присвоєні експертами можуть пояснюватися похибкою суб'єктивних оцінок, яка ґрунтується на взаємодії факторів «завищена самооцінка / упереджене ставлення до колег-конкурентів». Проте порівняння результатів опитування груп самопостереження та фахівців сфери туризму у розрізі навчальних курсів, засвідчують позитивну динаміку професійно важливих якостей у студентів IV-го курсу, в порівнянні зі студентами II-го курсу.

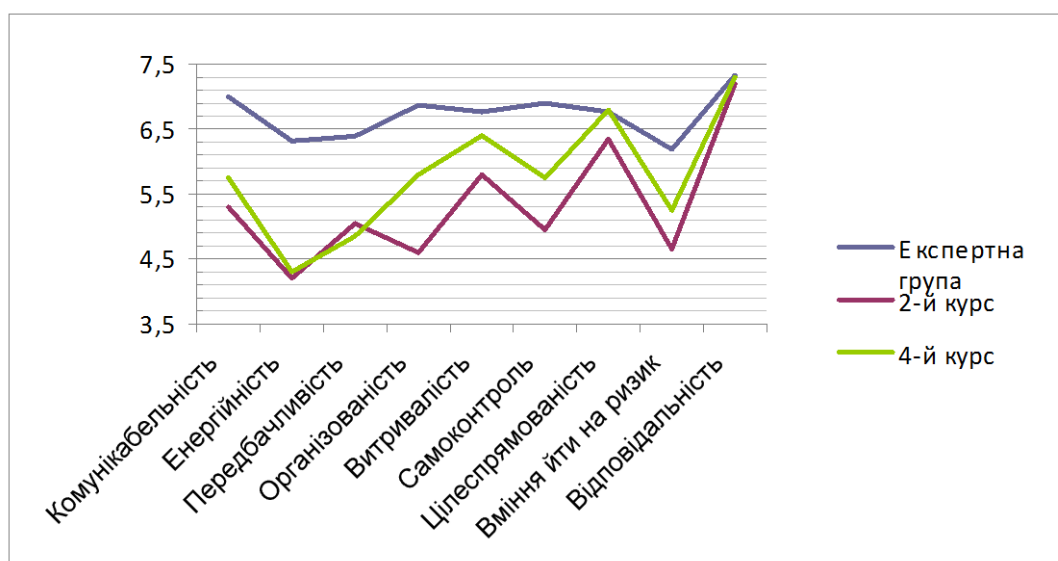


Рис. 3.2. Результати вимірювання професійно важливих якостей особистості за результатами опитування груп студентів 2-го, 4-го курсу та фахівців з туризму.

Варто відзначити, що перелік професійно важливих компетенцій не обмежувався лише міжособистісною (як фундаментальною), але й містив:

- інформаційну, яку представляє вміння працювати з джерелами інформації;

- управлінську – вміння приймати обґрунтовані та ефективні рішення;
- адміністративно-організаційну – вміння раціонально організувати та управляти процесом надання послуг;
- фахову – знання про зміст та способи професійної діяльності;
- економічну – усвідомлення економічної суті та наслідків діяльності;
- нормативно-правову компетенцію, яку представляє усвідомлення правової сутності та наслідків діяльності.

Узагальнення результатів опитування відбувалося шляхом визначення пріоритетності кожної із компетенцій за абсолютною більшістю відповідей респондентів. Відповідно, формула розрахунку показника пріоритетності n -ї компетентності (C) набула наступного вигляду:

$$Pr = \frac{Fr_n \times 100\%}{n}, \text{ де}$$

Pr – показник пріоритетності n -ї компетентності;

Fr_n – частота вибору n -ї компетентності;

N – загальна кількість опитаних.

Визначення показника пріоритетності представлено у графічному вигляді на рис. 3.3.

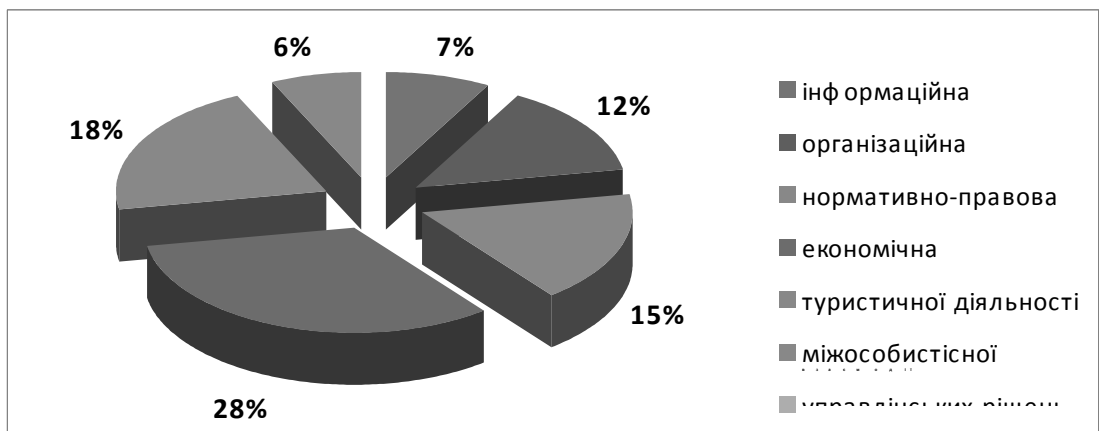


Рис. 3.3. Статистичний підсумок емпіричної оцінки пріоритетних компетенцій серед майбутніх фахівців у сфері туризму.

$$C_{\text{інформаційна}} = 11 \times 100\% / 149 = 7\%$$

$$C_{\text{адміністративно-організаційна}} = 18 \times 100\% / 149 = 12\%$$

$$C_{\text{нормативно-правова}} = 22 \times 100\% / 149 = 15\%$$

$$C_{\text{економічна}} = 43 \times 100\% / 149 = 29\%$$

$$C_{\text{фахова}} = 25 \times 100\% / 149 = 17\%$$

$$C_{\text{міжособистісної взаємодії}} = 9 \times 100\% / 149 = 6\%$$

$$C_{\text{управлінська}} = 21 \times 100\% / 149 = 14\%$$

Аналогічні розрахунки, проведені за результатами опитування працівників туристичних підприємств м. Києва, представлені у графічному вигляді на рис. 3.4:

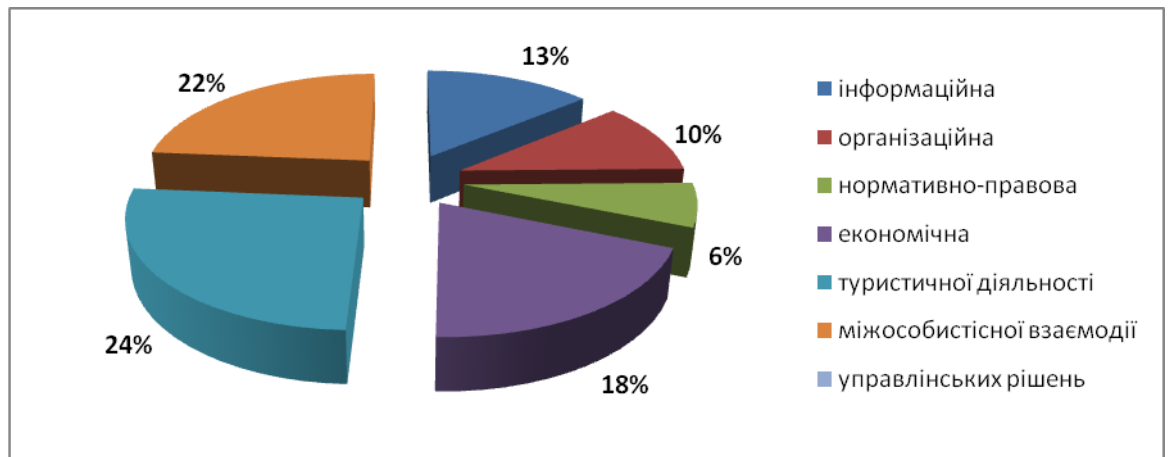


Рис. 3.4. Статистичний підсумок емпіричної оцінки пріоритетних компетенцій серед практиків у сфері туризму.

$$C_{\text{інформаційна}} = 18 \times 100\% / 194 = 9\%$$

$$C_{\text{адміністративно-організаційна}} = 23 \times 100\% / 194 = 12\%$$

$$C_{\text{нормативно-правова}} = 25 \times 100\% / 194 = 13\%$$

$$C_{\text{економічна}} = 50 \times 100\% / 194 = 26\%$$

$$C_{\text{фахова}} = 35 \times 100\% / 194 = 18\%$$

$$C_{\text{міжособистісної взаємодії}} = 18 \times 100\% / 194 = 9\%$$

$$C_{\text{управлінська}} = 25 \times 100\% / 194 = 13\%$$

Відповідно до отриманих значень, проведено ранжування компетенцій за пріоритетністю для обох груп респондентів. Узагальнення

уявлень майбутніх фахівців стосовно цінності компетенції міжособистісної взаємодії для ефективної професійної діяльності, а також перевірку об'єктивності їхніх суджень на основі опитування практиків сфери туризму виконано нижче (табл. 3.4).

Вищенаведені дані свідчать про те, що уявлення майбутніх фахівців та практиків у сфері туризму про значущість тих чи інших компетенцій для успішної професійної діяльності між собою суттєво різняться. Вважаємо, що в даному випадку думка експертів відіграє ключову роль, оскільки їхній досвід – це віддзеркалення сьогодення туристичної галузі, тому їхні судження стосовно пріоритетних професійних компетенцій прийнято як еталонні.

Таблиця 3.4

Диференціація якісних результатів ранжування професійних компетенцій учасниками опитування

Ранжування за пріоритетом	Контрольна група	Експериментальна група
1	Економічна	Фахова
2	Фахова	Міжособистісної взаємодії
3	Нормативно-правова	Економічна
4	Управлінська	Інформаційна
5	Адміністративно-організаційна	Адміністративно-організаційна
6	Інформаційна	Управлінська
7	Міжособистісної взаємодії	Нормативно-правова

Суттєвий розрив у оцінці (більше 2-х рангів) спостерігається за наступними позиціями: нормативно-правова та компетенція міжособистісної взаємодії.

Привертає увагу той факт, що за оцінками студентів нормативно-правова компетенція є третьою за важливістю, в той час як практики надають їй найменше значення.

В свою чергу, компетенція міжособистісної взаємодії, яку респонденти експериментальної групи розмістили на другому за

пріоритетом місці, перебуває в кінці списку для респондентів експериментальної групи.

Подібні розходження зумовлені причиною відсутністю практичного досвіду в майбутніх фахівців сфери туризму.

На нашу думку, в першому випадку, переоцінка нормативно-правової компетенції відбувається в розріз із практикою, в якій укладання правочинів є налагодженим механізмом легітимізації процесу надання туристичних послуг та набуття цивільних прав та обов'язків, і тому не є чинником продуктивної роботи в сфері послуг.

В другому випадку, студенти недооцінюють роль «людського фактору» – необхідності формування в співрозмовника почуття впевненості, довіри, поваги, розуміння, які є основою прийняття рішення про співпрацю з туристичним підприємством для кожного потенційного клієнта. Також варто зазначити, що не меншу роль відіграє міжособистісне спілкування для встановлення дружніх партнерських взаємин із колегами по роботі, оскільки сприятливий мікроклімат у колективі є вагомим фактором ефективності праці.

Недооцінка майбутніми фахівцями значущості навичок міжособистісної взаємодії може стати першою перешкодою, котра заважатиме їм успішно реалізувати свій потенціал при первинному працевлаштуванні. Тому в процесі професійної підготовки спеціальні зусилля мають бути зосереджені на усвідомленні студентами значення компетенції міжособистісного спілкування та її розвитку в процесі навчально-виробничої практики.

Розробці заходів, спрямованих на формування компетенції міжособистісної взаємодії, відповідно до принципу практико-орієнтованості, передував етап вивчення типових проблем, з якими стикаються працівники сфери туризму. Для їх диференціації та уточнення змісту нами проведено анкетування серед працівників туристичних підприємств (Додаток Р).

Опитування було проведено серед фахівців туризму, які мають досвід роботи в туристичних організаціях від 3 до 7 років.

Професійна діяльність респондентів, переважно, зводиться до: продажу туристичних продуктів, організації туристичних груп, супроводу туристичних та екскурсійних груп, організації проживання в готелях.

Опрацювання результатів анкетування дозволило диференціювати та з'ясувати внутрішні та зовнішні фактори, які негативно позначаються на ефективності ділових комунікацій працівника туристичного підприємства.

Отримана інформація має важливе значення для удосконалення педагогічних технологій формування професійної готовності. Відповіді респондентів узагальнено за групами, котрі послідовно розкривають зміст проблем, пов'язаних з ефективністю ділових комунікацій у галузі туризму.

На думку респондентів, труднощі в процесі професійної комунікації найчастіше виникають з такими категоріями співрозмовників: клієнти – 52% відповідей, партнери та контрагенти – 30%, представники органів державної влади – 10%.

Найменше проблем пов'язано із взаємодією з колегами та керівництвом – по 2% голосів за кожною з категорій, та представниками громадських організацій, а також працівники ЗМІ та PR – 4%.

Труднощі при спілкуванні, зазвичай, виникають у процесі надання туристичних послуг, організації прийому та обслуговування клієнтів у готелях, координації діяльності з партнерами та контрагентами.

Найбільш проблемними визначено такі форми ділових комунікацій як: ділові переговори – 32%, обговорення шляхів організації обслуговування – 25%, консультації з метою продажу туристичного продукту – 23%, розмови (передача комерційної та професійної інформації усно) – 14%.

На думку респондентів, особистісними факторами, які зменшують ефективність професійних комунікацій, пов'язані з труднощами з визначення мотивації співрозмовника та прогнозуванні його поведінки під час розмови. Також значна частина респондентів наголошують на тому, що

необхідною умовою для ефективної комунікації в сфері надання туристичних послуг є відсутність мовних бар'єрів, пов'язаних із недостатнім знанням іноземної мови.

Характерним для всіх практиків є усвідомлення потреби та бажання удосконалювати навички та вміння ефективної комунікації. Зокрема, в компетенції міжособистісної взаємодії (за формулюваннями респондентів) такими є: «вміння переконувати, але не нав'язуватися», «зберігати емоційну стабільність у конфліктних ситуаціях», «уміння зробити ділове спілкування приємним та позитивним для співрозмовника».

Таким чином, результати анкетування, проведеного серед працівників туристичних підприємств, які в межах виконання посадових обов'язків перебувають у тісному контакті з клієнтами та партнерами туристичних підприємств, свідчать про основоположну роль навичок ведення ефективних ділових комунікацій для успішної діяльності, професійного та кар'єрного зростання фахівця сфери туризму.

Наступна частина констатувального етапу педагогічного експерименту спрямовувалася на оцінку вмінь та навичок майбутніх фахівців сфери туризму в міжособистісній взаємодії, через її складові – сприйняття (розуміння мотивів та емоційного стану співрозмовника), порозуміння (знаходження спільних цілей та засобів їх досягнення) та комунікацію (передачу власних думок, обміну інформацією з співрозмовником). Таким чином, поняття ефективності міжособистісної взаємодії фахівця сфери туризму є комплексним, оскільки містить ряд умінь:

- розуміти власний емоційний стан та співрозмовника, визначати психологічні особливості сторін взаємодії, які можуть вплинути на результат комунікації, усвідомлювати психологічні характеристики співрозмовника та використовувати їх особливості для досягнення бажаного результату, розуміти мотиви співрозмовника та прогнозувати його поведінку;

- проектувати, організовувати та втілювати в життя спільні завдання;
- сприймати, аналізувати, перетворювати, узагальнювати та передавати інформацію, яка використовується з професійною метою, налагоджувати «зворотній зв'язок» з реципієнтами інформації, застосовувати засоби вербальної та невербальної комунікації.

Відповідно до вищенаведених складових поняття ефективності міжособистісної взаємодії, автором розроблено анкету соціологічного дослідження, спрямованого на оцінку ступеня сформованості компетенції міжособистісної взаємодії як складової професійної готовності майбутнього фахівця з туризму. Вибір та формулювання питань анкети відбувався відповідно до критеріїв та об'єктивних характеристик феноменів міжособистісних сприйняття, порозуміння та комунікації (додаток П). Структуру анкети становлять три тематичні блоки:

До складу блоку оцінки сформованості сприйняття відносяться питання №1, 6, 8, 11, 13, 15, 20, які дозволяють визначити розвиток таких умінь як:

- діагностика темпераменту співрозмовника, характеру, психологічних особливостей його особистості;
- оцінка власного емоційного стану та співрозмовника;
- прогнозування динаміки власного емоційного стану та співрозмовника в процесі ділової комунікації;
- об'єктивність самооцінки рівня розвитку уваги та спостережливості;
- зосередження на співрозмовникові, предметі та темі розмови, професійних завданнях.

До блоку оцінки сформованості здатності до порозуміння відносяться питання №2, 4, 5, 10, 12, 17, 18, 19, 24, які дозволяють визначити розвиток таких умінь як:

- виявлення мотивів, цілей та завдань, яких прагне досягнути співрозмовник під час спілкування;
- ведення конструктивного діалогу з співрозмовниками, які притримуються протилежних поглядів на обговорювану тему;
- розробка взаємовигідних компромісних рішень;
- застосування ділового етикету;
- вибору своєчасного моменту для обговорення проблемних питань;
- вибору своєчасного моменту для завершення ділових переговорів, нарад, дискусій тощо.

До блоку оцінки сформованості ефективності комунікацій відносяться питання №3, 7, 9, 14, 16, 21, 22, 23, які дозволяють визначити розвиток таких умінь:

- володіння іноземною мовою (мовами) на розмовному рівні;
- володіння видами та способами комунікацій: усне, письмове, візуальне, світське, ділове, формально-рольове тощо;
- володіння професійною термінологією, професійним «жаргоном»;
- короткий, ясний та логічний виклад своїх думок;
- знаходження потрібної інформації з різноманітних джерел;
- передача інформації без спотворень та втрати цілісності повідомлення.

Респондентам пропонувалося оцінити рівень оволодіння наведеними в бланку анкети характеристиками. Учасникам надавався широкий діапазон оцінок – від 0 до 100 балів для вираження значення кожної з характеристик. Опитування тривало протягом 30 хвилин та відбувалося в присутності інтерв'юера, який у разі потреби роз'яснював респондентам сутність тієї чи іншої характеристики. З метою отримання відвертих відповідей, опитування проводилося анонімно.

Визначення індивідуальних результатів відбувалося за блоками питань шляхом сумування балів. На основі індивідуальних результатів формувалися групові, котрі дозволили визначити тенденції оволодіння студентами уміннями міжособистісної професійної взаємодії у сфері туризму.

Узагальнення результатів опитування виконано за групами умінь – сприйняття, порозуміння, комунікації – за відповідями студентів - учасників експериментальної групи (рис. 3.5).

До складу експериментальної групи також увійшли фахівці сфери туризму. З метою підвищення достовірності оцінок до групи залучених фахівців висувалися наступні кваліфікаційні критерії:

- високі індивідуальні обсяги продажів;
- значна кількість постійних клієнтів;
- схвальна оцінка керівництвом туристичного підприємства ефективності фахівця в міжособистісній взаємодії.

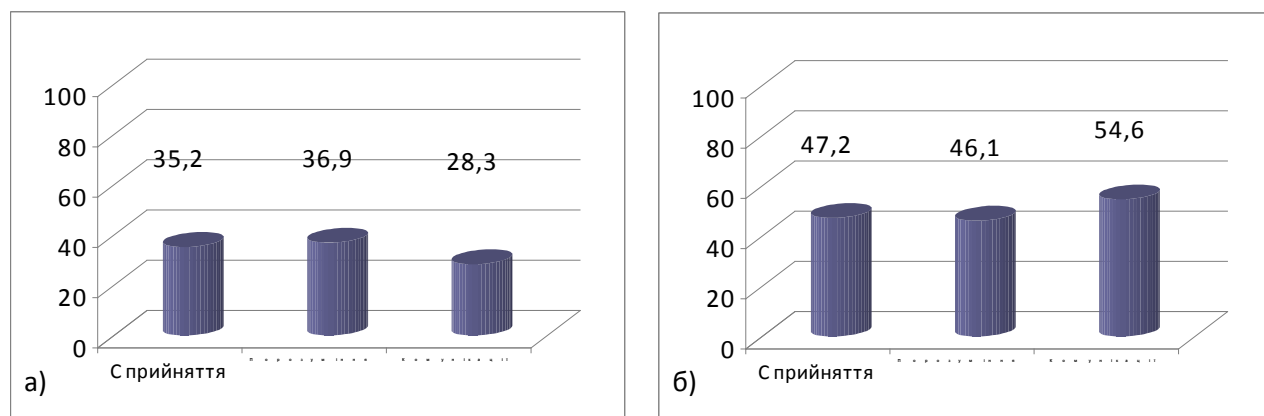


Рис. 3.5 Рівень розвитку умінь міжособистісної взаємодії у студентів: до формувального експерименту (а) та після формувального експерименту (б).

У практиків – фахівців сфери туризму розвиток міжособистісної взаємодії за блоками умінь склав: сприйняття – 74,3%, порозуміння – 76,4%, комунікації – 73,1% (рис. 3.6).

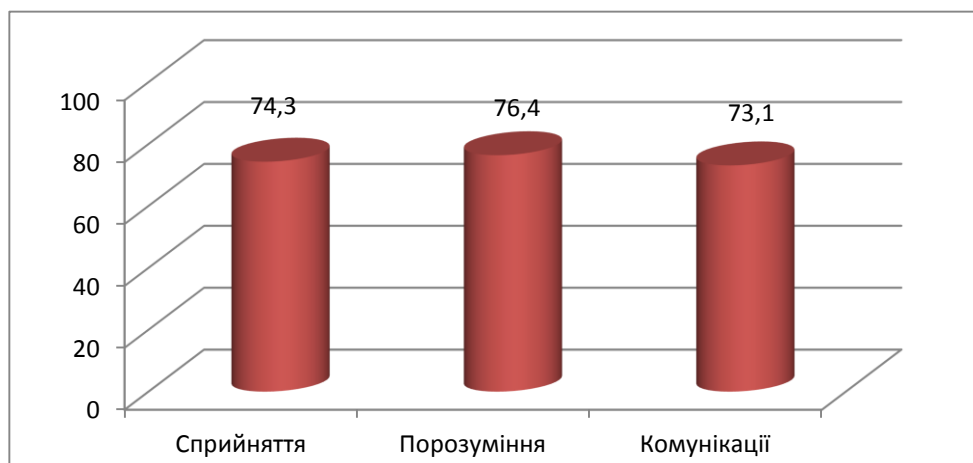


Рис. 3.6. Рівень розвитку умінь міжособистісної взаємодії у практиків.

На основі узагальнених результатів дослідження компетенції міжособистісної взаємодії встановлено граничні значення, котрі характеризують низький, середній, достатній та високий рівні розвитку умінь сприйняття, порозуміння та комунікації, що формують професійну готовність майбутніх фахівців туризму в процесі навчально-виробничої практики (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Граничні показники розвитку умінь міжособистісної взаємодії в експериментальній групі

	Сприйняття	Порозуміння	Комунікації
Низький	<71,6	70,8	74,6<
Середній	<74,3	76,4	73,1<
Достатній	<75,2	77,2	78,2<
Високий	<76,0	78,3	81<

Порівняємо отримані граничні показники з результатами опитування в розрізі категорій респондентів: студенти 3-го курсу та студенти 4-го курсу, та – досвідчені фахівці (рис. 3.7):

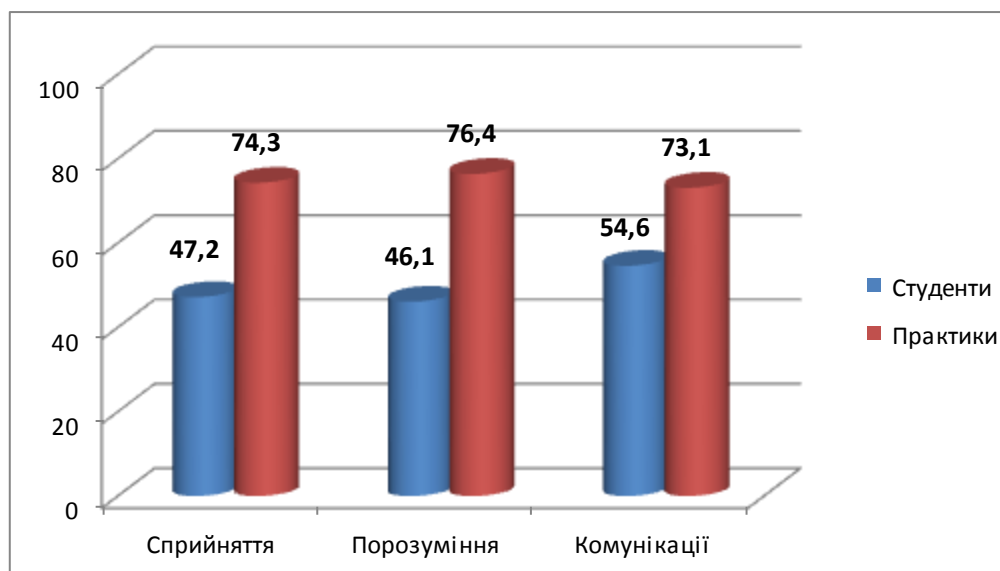


Рис. 3.7. Порівняння рівня розвитку умінь міжособистісної взаємодії у студентів та практиків.

Порівняння отриманих у процесі дослідження даних засвідчило, що рівень розвитку складових ефективної міжособистісної взаємодії в студентів 3-го та 4-го курсів є нижчим, ніж у фахівців-практиків в середньому на 20%. Отримані в результаті педагогічного експерименту дані доводять, що в навчальному процесі доцільно посилити акцент на формуванні особистісної компоненти професійної готовності. На нашу думку, цим буде забезпечено підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці, у порівнянні з досвідченими фахівцями, а також випускниками інших туристичних ВНЗ України.

Узагальнення результатів проведеного педагогічного експерименту, дозволяє сформулювати наступні висновки. По-перше, особистісна компонента як основа ефективної діяльності відіграє ключову роль у формуванні професійної готовності фахівця у сфері туризму, оскільки позначається на самореалізації молодого фахівця на місці первинного працевлаштування. По-друге, у зв'язку з тим, що студентами значення цієї компетенції недооцінюється, необхідно посилити акцент на впровадження в навчальний процес педагогічних технологій, спрямованих на:

- ознайомлення студентів з перевагами ефективного професійного спілкування на конкретних прикладах;
- формування стійких умінь та навичок реалізації складових ефективної міжособистісної взаємодії – сприйняття, порозуміння, комунікації.

По-третє, суттєва різниця у рівнях розвитку вмінь та навичок міжособистісної взаємодії між студентами та досвідченими фахівцями вказує на необхідність посилення практичної складової як у навчальному процесі, так і, зокрема, в ході проведення навчально-виробничої практики.

Таким чином, основою для формування особистісної компоненти професійної готовності фахівця сфери туризму є:

- набуття ґрунтовних знань, практичного досвіду діяльності в сфері надання туристичних послуг;
- набуття основних умінь та навичок у сфері ділових комунікацій: а) діагностування темпераменту співрозмовника, характеру, психологічних особливостей його особистості; б) виявлення мотивів, мети та завдань, яких прагне досягнути співрозмовник під час спілкування; в) розробка взаємовигідних компромісних рішень; г) прогнозування динаміки власного емоційного стану та співрозмовника в процесі ділової комунікації.

На основі визначених критеріїв і показників одержаних даних, а також висновків експертів ми встановили, що кількість студентів, які мають високий рівень професійної готовності, склала в ЕГ – 1,23 %, у КГ – 1,19 %; достатній рівень продемонстрували в ЕГ – 4,25 % студентів, а в КГ – 4,22 %; середній рівень професійної готовності в ЕГ – 30,05 %, а в КГ – 30,32 % і низький рівень в ЕГ – 64,6 %, а в КГ – 64,4 % опитаних.

Для перевірки подібності даних груп за рівнем сформованості професійної готовності на момент проведення початкового зрізу нами використано двохвибірковий t-критерій Стьюдента для незалежних

вибірок, обчислення якого підтвердило гіпотезу стосовно ідентичності обраних груп.

Аналіз проведеної експериментальної роботи підтвердив, що виокремлення відповідних педагогічних умов і розроблення поетапної методики формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму є педагогічно обґрунтованими і позитивно впливають на підвищення рівня професійної готовності майбутніх фахівців з туризму. В процесі експерименту виявлена позитивна динаміка професійної готовності майбутніх фахівців з туризму, що доводить ефективність запропонованої методики.

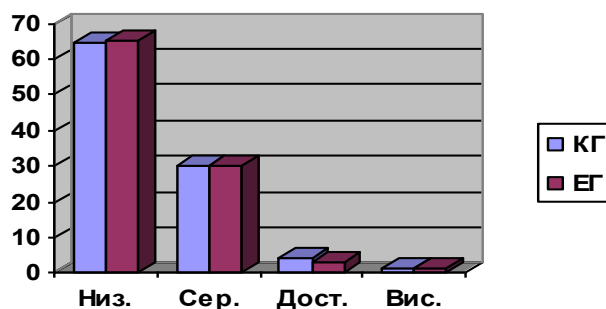


Рис. 3.8. Рівні професійної готовності студентів контрольної та експериментальної груп на початку експерименту

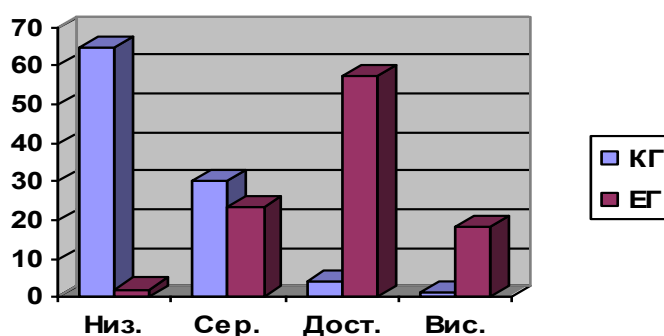


Рис.3.9. Динаміка рівнів професійної готовності студентів контрольної та експериментальної груп наприкінці експерименту

Підсумковий зріз експериментального дослідження засвідчив суттєві зміни в рівнях професійної готовності студентів експериментальної

групи, порівняно з контрольною. Так, після формувального експерименту високий рівень професійної готовності виявили 18,5 % студентів ЕГ, у той час, як у КГ – 1,5 %. Достатній рівень професійної готовності в ЕГ спостерігався у 57,2 % студентів, порівняно з 3,4 % у КГ; середній рівень в ЕГ – 23,5 %, у КГ – 30,4 %, а низький рівень професійної готовності в ЕГ спостерігався у 2,3 % студентів, порівняно з 65,2 % у КГ.

На користь ефективності визначених нами педагогічних умов та розробленої методики формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики свідчать одержані результати дослідження (рис. 3.8, 3.9), на яких представлені рівні професійної готовності майбутніх фахівців з туризму контрольної і експериментальної груп до проведення експерименту та після його завершення.

Отже, мета дослідження досягнута, завдання – розв’язані, гіпотеза – доведена.

Висновки до третього розділу

1. Перелік загальних компетентностей, наведений в освітньо-кваліфікаційних характеристиках підготовки бакалавра, спеціаліста та магістра за напрямом «Туризм» містить ряд таких, що характеризують різні сторони професійної готовності. На основі аналізу змісту класифікаційних ознак маємо підстави стверджувати, що фундаментальними компонентами професійної готовності майбутніх фахівців з туризму є:

- *когнітивний* – який характеризує якість засвоєння знань та шляхів їх застосування;
- *особистісний* – який визначає прояви особистісних мотивів та ціннісних установок під час виконання майбутнім фахівцем завдань

професійної діяльності. підбір засобів для їх діагностики;

- *інтегративно-діяльнісний* – який визначає якість розвитку практичних умінь та навичок, сформованих на основі засвоєних знань та шляхів їх застосування.

Враховуючи структуру професійної готовності майбутніх фахівців з туризму, а також завдання дослідження, визначено критерії та показники досліджуваної готовності у студентів:

- *мотиваційно-ціннісний*, який визначає структуру та ієрархію особистісних мотивів та ціннісних установок під час виконання майбутнім фахівцем завдань професійної діяльності;

- *когнітивно-знаннєвий*, який характеризують такі показники, як усвідомлення сутності туристичної діяльності та функцій фахівця з туризму в процесі її здійснення, знань сучасних форм, методів та засобів туристичного бізнесу, системність і глибина фахових знань;

- *діялісно-технологічний*, який визначає якість розвитку практичних умінь та навичок, сформованих на основі засвоєних знань та характер інтерпретації опанованих особистістю знань та вмінь в інші знакові системи (з метою самоадаптації до успішної професійної діяльності в нових умовах).

2. Внаслідок проведеної експертної оцінки було з'ясовано, що особистісна складова професійної готовності фахівців з туризму, яка являє собою усвідомлювану, отриману з власним досвідом систему ціннісних орієнтацій, настанов, знань, умінь та навичок, відіграє системотвірну роль у її формуванні.

У зв'язку з цим, формувальний етап експерименту, який складався з чотирьох частин, спрямовувалася на розвиток складових особистісного компоненту професійної готовності:

- структурно-особистісного, який містить в собі життєвий та професійний світогляд майбутнього фахівця, ціннісні орієнтири, мотиви, професійно- та соціально-значущі якості,

- функціонально-особистісного, спрямованого на розвиток умінь та навичок вольового управління власним психофізіологічним станом, емоціями, почуттями;

- когнітивного, формування якого передбачало застосування прийомів та методів розвитку мотивації до поглиблення та засвоєння професійно значущих знань у сфері туризму, а також розвитку власних уявлень про потреби особистості в контексті туристичної діяльності;

- комунікативного, спрямованого на засвоєння знань, умінь та навичок професійного спілкування в процесі надання туристичних послуг.

3. Для забезпечення ефективності професійної підготовки розроблено методiku розвитку ключових компетенцій фахівця з туризму, яка реалізовувалася на пропедевтичному та основному етапах формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.

Ефективними засобами формування готовності майбутніх фахівців з туризму до професійної діяльності були вправи-ігри, тренінги, спрямовані на розвиток навичок комунікації, рефлексії, перцепції та інтеракції тощо.

Результати контрольних зрізів після проведення експерименту виявили суттєві зміни у сформованості вище перерахованих компонентів професійної готовності майбутніх фахівців з туризму. Кількість студентів з низьким рівнем професійної готовності зменшилась в експериментальній групі на 25,1%, а в контрольній – на 18,6%. На 20% збільшилась кількість осіб в експериментальній групі, в яких виявлено високий рівень професійної готовності, а в контрольній групі – на 13,8%.

Отримані результати засвідчили розвиток професійно важливих якостей майбутніх фахівців туризму: організованості, самовладання, товарищескості та здатності діяти в умовах невизначеності.

Отже, можна впевнено говорити про ефективність запропонованої нами методики з формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів теоретичного пошуку та експериментальної роботи підтверджують висунуту гіпотезу і дозволяють зробити такі висновки:

1. Проаналізувавши широкий спектр, виконаних раніше досліджень у сфері теорії та практики професійної туристичної освіти, можна зробити висновок про недостатність розвитку первинних практичних навичок та вмінь у молодих фахівців, що є наслідком наявності низки суперечностей між теорією та практикою вітчизняної професійної туристичної освіти.

Дослідження цих процесів дало змогу виділити напрями розвитку практичної компоненти в професійній освіті та сформулювати поняття сутності практики у формуванні професійної готовності як сукупності механізмів, методів і засобів розвитку практичних навичок та вмінь студентів, а також шляхів отримання знань про закономірності поведінки суб'єктів туристичної сфери, управління господарською діяльністю туристичного підприємства у поточній кон'юнктурі ринку туристичних послуг, а також знань про особливості ефективного застосування інноваційних технологій та передового досвіду в туризмі.

Розгляд поняття професійна готовність фахівця в контексті компетентнісного підходу дав змогу уточнити дефініцію поняття «професійна готовність фахівця з туризму» як сукупності якостей особистості, що характеризують її особистісну та кваліфікаційну придатність до ведення професійної діяльності в сфері туризму на основі одержаних знань та набутого за час навчання досвіду.

Така готовність досягається в процесі підготовки до професійної діяльності, зокрема під час проходження навчально-виробничої практики. Ця підготовка спрямована на формування і закріплення стійких особистісних якостей, знань, умінь, компетенцій, необхідних у

професійній діяльності майбутніх фахівців сфери туризму та є цілеспрямованим процесом, що здійснюється шляхом освоєння технології певного виду діяльності.

2. У процесі дослідження розроблено критерії, показники та визначено рівні професійної готовності майбутніх фахівців з туризму. В результаті теоретичного узагальнення є підстави стверджувати, що професійна готовність фахівців сфери туризму складається з когнітивного, особистісного, та інтегративно-діяльнісного компонентів, рівень розвитку яких може бути визначений за *мотиваційно-ціннісним, когнітивно-знаннєвим та діяльнісно-технологічним критеріями*. Показниками мотиваційно-ціннісного критерію є характер особистісних мотивів та ціннісних настанов під час виконання майбутнім фахівцем завдань професійної діяльності. Когнітивно-знаннєвий критерій готовності характеризують такі показники, як усвідомлення сутності туристичної діяльності та функцій фахівця з туризму в процесі її здійснення, знань сучасних форм, методів та засобів туристичного бізнесу, системність і глибина фахових знань. До показників діяльнісно-технологічного критерію віднесено рівень розвитку практичних умінь та навичок, сформованих на основі засвоєних знань, та характер інтерпретації опанованих особистістю знань та вмінь в інші знакові системи.

Рівень підготовленості фахівця з туризму може визначатися як високий, достатній, середній та низький.

Результати констатувального етапу експерименту підтвердили наше припущення про недостатньо ефективну підготовку майбутніх фахівців з туризму до професійної діяльності. Встановлено, що вихідний рівень сформованості готовності до такої діяльності в експериментальних групах є низьким.

3. На основі теоретичного аналізу й одержаних результатів констатувального експерименту визначено, обґрунтовано й експериментально перевірено педагогічні умови формування професійної

готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики: застосування сучасних інноваційних технологій, методів та засобів формування загальних та фахових компетентностей; забезпечення професійної спрямованості навчання шляхом моделювання у ньому предметного і соціального змісту майбутньої діяльності фахівців з туризму; інтеграції диференційованих у сфері туризму напрямів знань, що є значущими для виконання майбутньої професійної діяльності. В дослідженні запропоновано модель формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.

4. Для забезпечення ефективності професійної підготовки розроблено поетапну методику розвитку ключових компетенцій фахівця з туризму.

Основним завданням на пропедевтичному етапі під час проходження навчальної практики є адаптація діяльності студентів до реальних умов роботи на туристичному підприємстві, чільне місце серед яких посідають навчальні практики в межах курсів «Інформаційні технології в туризмі», «Інформатика в туризмі», завдяки чому відбувається набуття практичного досвіду роботи з програмним забезпеченням, інформаційними системами та технологіями.

На основному етапі професійна готовність успішно формується під час виробничої практики, а також завдяки спецмодулю «Інформаційний менеджмент», які сприяють набуттю майбутніми фахівцями практичного досвіду реалізації управлінських функцій, прийняття рішень, розв'язання завдань організаційного, адміністративного та технологічного характеру.

Ефективними засобами формування готовності майбутніх фахівців з туризму до професійної діяльності є такі методичні прийоми: вправи «Мої професійні якості: погляд зі сторони», «Самооцінка здібностей до діяльності в туристичній галузі», «Перше спілкування з клієнтом», «Словник емоцій», «Ланцюжок емоцій», вправи-ігри, тренінги, спрямовані на розвиток навичок комунікації, рефлексії, перцепції та інтеракції.

Порівняльна характеристика результатів проведеного експерименту щодо перевірки ефективності педагогічних умов, моделі та методики забезпечення професійної підготовки майбутніх фахівців з туризму з вірогідністю 95% підтвердили їх результативність як за окремими критеріями, так і за узагальненими показниками.

Апробація результатів дослідно-експериментальної роботи на міжнародних, всеукраїнських, регіональних, звітних науково-практичних конференціях, а також у публікаціях засвідчили ефективність педагогічних умов пропонуваної методики формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики.

Виконане дослідження, звісно, не вичерпує всіх аспектів проблеми формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму в процесі навчально-виробничої практики. Подальшого вивчення потребують питання розробки цілісної системи підготовки фахівців з туризму до роботи в умовах інформатизації та глобалізації суспільства; діагностики та оцінювання ефективності професійного навчання фахівців з туризму у ВНЗ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абакумова И. В. Обучение и смысл: смыслообразование в учебном процессе / И. В. Абакумова. – Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 2003. – 480 с.
2. Абашкина Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині / Н. В. Абашкина. – К.: Вища шк., 1998. – 206 с.
3. Аболин Л. М. Эмоциональная устойчивость в напряженной деятельности, ее психологические механизмы и пути повышения: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Аболин Лев Михайлович; НИИ общ. и пед. психологи АПН СССР. – М., 1989. – 43 с.
4. Абульханова К. А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): избр. психологические тр. / К. А. Абульханова. – М.: Московский психолого-социальный ин-т; Воронеж: изд-во НПО «МОДЭК», 1999. – 224 с.
5. Авдеев А. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология: практикум / В. В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 256 с.
6. Автомонова О. О. Ідеї інтегративності у викладанні іноземної мови в досвіді вчителів-новаторів України / О. О. Автомонова // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 760–764.
7. Айзенк Г. Новые IQ тесты / Г. Айзенк. – М.: ЭКСМО, 2003. – 192 с.
8. Акімова О. Особистісна обумовленість творчого мислення майбутнього вчителя / О. Акімова // Наук. часоп. НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. 16: Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики : зб. наук. пр. / [редкол. О. Г. Мороз, Н. В. Гузій та ін.]. – К.: НПУ, 2007. – Вип. 6 (16). – С. 3–7.
9. Акімова О. В. Рефлексивна основа розвитку творчого мислення / О. В. Акімова // Наук. зап. Вінниц. держ. ун-ту ім. М. Коцюбинського. Сер.: Педагогіка і психологія. – 2008. – № 22. – С. 190–196.

10. Акімова О. В. Теоретико-методичні засади формування творчого мислення майбутнього вчителя в умовах університетської освіти: монографія / О. В. Акімова. – Вінниця: Вид-во Балюк І. Б., 2007. – 351 с.
11. Алексеевич Г. Л. Реформа освіти у Великобританії / Г. Л. Алексеевич // Педагогіка і психологія. – 1994. – № 2. – С. 163–168.
12. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України / А. М. Алексюк. – К.: Либідь, 1998. – 480 с.
13. Алферов Ю. С. Оценка и аттестация кадров за рубежом / Ю. С. Алферов. – К., 1997. – 103 с.
14. Ананьев Б. Г. Теории ощущений / Б. Г. Ананьев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1961. – 452 с.
15. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – [3-е изд.]. – . СПб.: Виктория Плюс, 2001. – 288 с.
16. Андриенко Е. В. Социальная психология: учеб. пособ. / Е. В. Андриенко; под ред. В. А. Слостенина. – [3-е изд., стер.]. – М.: Академия, 2004. – 264 с.
17. Андріюк В. П. Співтовариство природоохоронних організацій з владними структурам / В. П. Андріюк. – Рахів, 2007. – С. 5–11.
18. Андрущенко В. П. Основные тенденции развития высшего образования Украины на рубеже столетий: (Попытка прогностического анализа) / В. П. Андрущенко // Высшее образование Украины. – 2001. – № 1. – С. 32–38.
19. Андрущук А. О. Рейтингова технологія оцінки знань в навчально-виховних закладах / А. О. Андрущук // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 3. – С. 86–89.
20. Анисимов О. С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая / О. С. Анисимов. – М.: УП Технопринт, 2002. – 788 с.
21. Аниськин В. Н. Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция преподавателя ВНЗа: проблемы

разграничения понятий / В. Н. Аниськин // Изв. Самарского науч. центра Российской акад. наук. – 2010. – № 3. – С. 558–563.

22. Аніщенко Н. В. Історико-філософські основи процесу формування педагогічної майстерності у США / Н. В. Аніщенко // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 789–793.

23. Антоненко Г. Я. Рейтингова система оцінювання навчальної роботи / Г. Я. Антоненко // Нові технології навчання. – 1995. – №. 13. – С. 6–14.

24. Асеева Т. А. Опыт формирования личностной готовности студентов к профессиональной туристской деятельности / Т. А. Асеева // Вестн. Адыгей. гос. ун-та. – 2010. – № 3. – С. 17–23.

25. Ахметова Д. Преподаватель ВНЗа и инновационные технологии / Д. Ахметова, Л. Гурье // Высшее образование в России. – 2001. – № 4. – С. 138–144.

26. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований / Ю. К. Бабанский. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.

27. Бабарицька В. К. Підготовка туристичних кадрів в Україні / В. К. Бабарицька, О. О. Бейдик, О. О. Любіцева // З історії вітчизняного туризму: зб. наук. ст. – К.: Т.О.В. «Час пік», 1997. – С. 192–196.

28. Бабенко О. А. Профессионально важные качества личности руководителя / О. А. Бабенко. – М.: Академия, 2006. – 516 с.

29. Балл Г. О. Професійна діяльність і підготовка до неї у контексті розвитку особистості та становлення її духовності / Г. О. Балл // Творча особистість у системі неперервної професійної освіти: матеріали Міжнар. наук. конф. / за ред. С. О. Сисоєвої і О. Г. Романовського. – Х.: ХДПУ. – 2000. – С. 34–39.

30. Баловсяк Н. В. До проблеми визначення структури професійної компетентності фахівця / Н. В. Баловсяк // Професійна та моральна культура в педагогічній системі. Проблеми сучасності: культура,

мистецтво, педагогіка: зб. наук. пр. – Х. ; Луганськ: СтильІздат, 2004. – С. 6–14.

31. Батышев С. Я. Научная организация учебно-воспитательного процесса / С. Я. Батышев. – [3-е изд.]. – М.: Высш. шк., 1980. – 456 с.

32. Бебик В. М. Болонський процес: перспективи і розвиток у контексті інтеграції України в Європейський простір вищої школи: [монографія] / за ред. В. М. Бебика. – К.: МАУП, 2004. – 200 с.

33. Бекренев А. Н. Интегрированная система высшего образования / А. Н. Бекренев, В. Н. Михелькевич // Высшее образование в России. – 1994. – № 2. – С. 125–128.

34. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс] / А. Г. Бермус // Эйдос: Интернет-журн. – 2005. – 10 сент. – Режим доступа:

<http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>

35. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем / В. П. Беспалько. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1977. – 307 с.

36. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. / І. Д. Бех. – К.: Либідь, 2003. – К.: Либідь, 2003. – Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. – 280 с.

37. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. / І. Д. Бех. – К.: Либідь, 2003. – К.: Либідь, 2003. – Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. – 344 с.

38. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності: навч. посіб. / І. Д. Бех. – К.: «Академвидав», 2009. – 248 с.

39. Бибики С. П. Словник іншомовних слів / С. П. Бибики, Г. М. Сютя; за ред. С. Є. Ярмоленко. – Х.: Фоліо, 2006. – 623 с.

40. Блохин Н. В. Психологические основы модульного профессионально ориентированного обучения: метод. пособ. / Н. В. Блохин, И. В. Травин. – Кострома: Изд-во КГУ им. Н. А. Некрасова, 2003. – 14 с.

41. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович // Избр. психологические тр. / под. ред. Д. И. Фельдштейна. – М. ; Воронеж: Ин-т практической психологии НПО «МОДЭК», 1995. – 352 с.
42. Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход: сб. ст. / под ред. В. И. Байденко. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 536 с.
43. Бондар В. І. Теорія і практика модульного навчання у вищих закладах освіти (на матеріалі дидактики) / В. І. Бондар // Освіта і упр. – 1999. – Т. 3, № 1. – С. 19–40.
44. Бондаревская Е. В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Бондаревская Е. В. Кульневич С. В. – Ростов н/Д., 1999. – 558 с.
45. Брилін Б. А. Педагогічні проблеми організації вільного часу школярів / Брилін Б. А. // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 4. – С. 72–78.
46. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб.: Питер, 1999. – 528 с.
47. Василенко С. Вища освіта в Європі : традиційні і нові підходи в аспектах європейської інтеграції / С. Василенко // Проблеми освіти: наук.-метод. зб. – К.: ІЗМН, 1997. – Вип. 7. – С. 155–160.
48. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – М.: Высшая шк., 1991. – 206 с.
49. Волкова А. Ю. Професійно-практична підготовка майбутніх фахівців туристичного профілю як проблема порівняльної педагогіки / А. Ю. Волкова // Наук. зап. НДУ ім. М. Гоголя. – 2011. – № 2. – С. 22–24.
50. Воскресенская Н. М. Великобритания: стратегические направления развития образования / Н. М. Воскресенская // Педагогика. – 1996. – № 2. – С. 91–98.

51. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Френсис. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 320 с.
52. Вульфсон Б. Л. Последипломное образование в развитых странах / Б. Л. Вульфсон // Педагогика. – 1993. – № 3. – С. 86–92.
53. Вульфсон Б. Л. Проблемы европейского воспитания / Б. Л. Вульфсон // Педагогика. – 2000. – № 2. – С. 71–81.
54. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций / Л. С. Выготский. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. – 55 с.
55. Габдулханов Р. Атестація педагогічних кадрів: процедура і критерії / Р. Габдулханов // Нар. образование. – 2000. – № 6. – С. 112–114.
56. Гаврилюк О. О. Організаційно-педагогічні умови підготовки молодших спеціалістів у вищому професійному училищі: автореф. дис. ... канд. пед наук: 13.00.04 / Гаврилюк Олег Олександрович; Криворіз. держ. пед. ун-т. – Кривий Ріг, 2001. – 21 с.
57. Гальперин П. Я. Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий / П. Я. Гальперин // Исследование мышления в советской психологии: сб. науч. тр. – М.: Наука, 1966. – С. 236–274.
58. Гаранин Н. И. Менеджмент туристской и гостиничной анимации: учеб. пособ. / Н. И. Гаранин, И. И. Булыгина; Рос. междунар. акад. туризма. – М.: Совет. спорт, 2004. – 126 с.
59. Геречка М. Психологічна готовність у контексті підготовки майбутніх фахівців / М. Геречка // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2002. – № 2. – С. 262–269.
60. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века: (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б. С. Гершунский. – М.: Совершенство, 1998 – 608 с.
61. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23–30.

62. Гончаренко С. У. Критерії оцінювання якості педагогічних досліджень / С. У. Гончаренко // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 1998. – № 5. – С. 81–87.
63. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
64. Гончарова Н. Л. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме / Н. Л. Гончарова // Гуманитарные науки. – 2007. – № 5. – С. 53–56.
65. Горноста́й П. П. Формирование психологической готовности старшеклассников к педагогической деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. - Киев, 1988. - 18 с.
66. Горяйнов М. А. Роль межпредметных знаний в формировании профессиональных знаний и умений / М. А. Горяйнов. – М.: Высшая шк., 1978. – 32 с.
67. Гриншпун С. С. Свойства нервной системы и профессиональная деятельность / С. С. Гриншпун // Шк. и пр.-во. – 1995. – № 1. – С. 89–95.
68. Гринько С. А. Рынок подготовки туристских кадров: реалии и перспективы развития / С. А. Гринько // Слобожанський науково-спортивний вісник: зб. наук. пр. – 2006. – № 10. – С. 243–246.
69. Гришанова Н. А. Компетентностный подход в обучении взрослых: материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 г. / М. А. Гришанова. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 16 с.
70. Гузеев В. В. Современные технологии профессионального образования: интегрированное проектное обучение / В. В. Гузеев, М. Б. Романовская. – М.: Издат. центр НОУ «ИСОМ», 2006. – Ч. 1. – 48 с.
71. Гуревич А. М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А. М. Гуревич. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.

72. Гуревич Р. С. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях: навч. посіб. для студ. пед. ВНЗ і слухачів ін-тів післядип. освіти / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія. – К.: Освіта України, 2006. – 390 с.

73. Гуренко О. І. Етнічна толерантність та методи її вивчення [Електронний ресурс] / О. І. Гуренко // Проблеми сучасної педагогічної освіти / Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: [сайт]. – 2008. – № 19. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2008_19_1/doc_pdf/Gurenko_st.pdf (01.03.2013) . – Назва з екрану.

74. Давыдов В. В. Научное обеспечение образования в свете нового педагогического мышления / В. В. Давыдов // Новое пед. мышление. – М., 1989. – С. 80.

75. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения / В. В. Давыдов. – М.: Педагогика, 1986. – 240 с.

76. Данкеєва О. Є. Компетентнісний підхід як чинник формування професійної компетентності майбутніх землевпорядників у вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / О. Є. Данкеєва // Духовність особистості: методологія, теорія і практика. – 2011. – № 2. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/domtp/2011_2/ (27.09.2013). – Назва з екрану.

77. Державна національна програма «Освіта» («Україна ХХІ століття») // Вища освіта в Україні: нормативно-правове регулювання. – [Офіц. 2-е вид. перероб. і доп.]. – К.: Форум, 2007. – Т. 1. – 223 с.

78. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М.: МПСИ, 2004. – 752 с.

79. Джеджула О. М. Умови ефективного управління процесом графічної підготовки студентів / О. М. Джеджула, Ю. Л. Хом'яківський, В. М. Николайчук // Наук. зап. Сер. Педагогіка і психологія. – Вінниця, 2003. – Вип. 8. – С. 94–97.

80. Дибкова Л. М. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів: автореф. дис. ... канд. пед наук: 13.00.04 / Дибкова Людмила Миколаївна; Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2006. – 23 с.

81. Дмитрук О. Ю. Екологічний туризм: Сучасні концепції менеджменту і маркетингу: навч. посіб. / О. Ю. Дмитрук. – [2-е вид., перероб і доп.]. – К.: «Альтерпрес», 2004. – 192 с.

82. Дурай-Новакова К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к пед. деятельности: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Дурай-Новакова Кристина Мечиславовна; Моск. облас. пед. ин-т им. Н. К. Крупской. – М., 1983. – 32 с.

83. Євтух М. Б. Освіта у ХХІ столітті: розвиток і реформування / М. Б. Євтух // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 720–732.

84. Елдышова О. А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления / О. А. Елдышова // Фундаментальные исслед. – 2006. – № 7. – С. 101–102.

85. Єрмак Л. С. Досвід співпраці закладів освіти і роботодавців у професійній підготовці фахівців туристичної галузі у Новій Зеландії / Л. С. Єрмак // Вісн. ЛНУ ім. Тараса Шевченка. – 2012. – № 7. – С. 193–200.

86. Ермилова Д. В. Профессиональная подготовка в туризме за рубежом и в России / Д. В. Ермилова. – М.: Сов. спорт, 2005. – 145 с.

87. Життєва компетентність особистості: наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. І. Єрмакова, Г. М. Нессен. – К.: Богдана, 2003. – 520 с.

88. Завіна В. Методи навчання як способи формування пізнавальної компетентності майбутніх учителів початкових класів / Віталій Завіна // Зб. наук. пр. Сер. Пед. науки. – 2010. – Вип. 88. – С. 24–28.

89. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб.

заведений / В. И. Загвязинский, Р. В. Атаханов. – М.: Издат. центр «Академия», 2003. – 208 с.

90. Зайченко І. В. Педагогіка: навч. посіб. для вищ. навч. закл. / І. В. Зайченко. – 2-е вид. – К.: Освіта України: КНТ, 2008. – 526 с.

91. Засекіна Л. В. Мова у світлі концепції когнітивного розвитку особистості / Л. В. Засекіна // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 767–770.

92. Заскалета С. Г. Аналіз нормативно-правової бази України щодо професійної підготовки фахівців аграрної галузі у контексті процесу євроінтеграції / С. Г. Заскалета // Наук. пр. ЧДУ ім. Петра Могили. – 2011. – № 161. – С. 6–9.

93. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Высш. образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–30.

94. Земліна Ю. В. Дидактичні засади формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму / Ю. В. Земліна // Матеріали за 9-а міжнародна практична конференція, «Ключови въпроси в съвременната наука». – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2013. – Т. 19. – С. 28–33.

95. Земліна Ю. В. Дидактичні умови практичної підготовки майбутніх фахівців з туризму / Ю. В. Земліна // Новітні технології навчання: наук.-метод. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2013. – Вип. 75. – С. 110–114.

96. Земліна Ю. В. Діагностика формування професійної готовності майбутніх фахівців сфери туризму / Ю. В. Земліна // Новітні технології навчання наук.-метод. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2012. – Вип. 72. – С. 181–189.

97. Земліна Ю. В. Дослідження основної спрямованості міжнародних освітніх стандартів туризму / Ю.В. Земліна // Культура і освіта фахівців туристської сфери: сучасні тенденції та прогнози:

матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (13–14 жовт. 2004 р.). – К.: Вид-во «КУТЕП», 2005. – С. 461–469.

98. Земліна Ю. В. Організація експериментальної роботи з формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму / Ю. В. Земліна // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / редкол. І. А. Зязюн (голова) [та ін.]. – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2013. – Вип. 35. – С. 247–252.

99. Землина Ю. В. Особенности формирования профессиональной готовности будущих специалистов туризма в процессе прохождения практики / Ю. В. Землина // Альм. современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2013. – № 7(74). – С. 71–73.

100. Земліна Ю. В. Особливості організації практичної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах туристичного спрямування / Ю. В. Земліна // Проблеми освіти: наук. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2010. – Вип. 65. – С. 128–131.

101. Земліна Ю. В. Педагогічний досвід використання несистемних форм навчання як засобу формування професійної готовності майбутніх фахівців готельного господарства / Ю. В. Земліна // Гуманіт. науки. – 2008. – № 2. – С. 110–116.

102. Земліна Ю. В. Програма виробничої (організаційної) практики для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2010. – 21 с.

103. Земліна Ю. В. Програма виробничої (технологічної) практики для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2010. – 14 с.

104. Земліна Ю. В. Програма навчальної (вступ до фаху) практики для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2011. – 12 с.

105. Земліна Ю. В. Програма навчальної практики в межах курсу «Загальна інформатика» для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2010. – 12 с.

106. Земліна Ю. В. Програма навчальної практики в межах курсу «Інформатика в туризмі» для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2010. – 11 с.

107. Земліна Ю. В. Програма навчальної практики в межах курсу «Інформаційні технології в туризмі» для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2010. – 13 с.

108. Земліна Ю. В. Програма навчальної практики в межах курсу «Основи інформатики» для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2010. – 10 с.

109. Земліна Ю. В. Програма організаційно-економічної практики для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2012. – 30 с.

110. Земліна Ю. В. Програма переддипломної практики для студентів напряму підготовки 7.050401 «Туризм» денної і заочної форм навчання / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2010. – 18 с.

111. Земліна Ю. В. Програма спецмодулю «Інформаційний менеджмент» з виробничої практики для студентів напряму підготовки 6.14010301 «Туризм» / Ю. В. Земліна. – К.: КУТЕП, 2011 – 20 с.

112. Земліна Ю. В. Професійна готовність фахівця туристичної сфери як складова його життєвого успіху / Ю. В. Земліна // Педагогіка і психологія. Формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. пр. / редкол. Т. І. Сущенко (гол. ред.) [та ін.]. – Запоріжжя, 2008. – Вип. 48. – С. 101–108.

113. Земліна Ю. В. Роль практики у формуванні професійної готовності майбутніх менеджерів туризму / Ю. В. Земліна // Придніпровський науч. вестн.: науч. журн. / редкол.: Волошин О. В., Лебедев Г. Н. [и др.]. – М.: Наука и образование, 2012. – № 3. – С. 72–74.

114. Земліна Ю. В. Наскрізна програма практики для студентів напряму підготовки «Менеджмент організацій» освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр», «спеціаліст» / Ю. В. Земліна, І. О. Галиця, Г. С. Цехмістрова. – К.: КУТЕП, 2011. – 120 с.

115. Земліна Ю. В. Навчальна програма навчально-туристської практики для студентів I курсу з напряму підготовки 6.140103 «Туризм» / Ю. В. Земліна, В. Д. Дехтяр, Н. С. Сударєва. – К.: КУТЕП, 2011. – 18 с.

116. Земліна Ю. В. Проектування підприємств готельно-ресторанного господарства: навч. посіб. [для вищ. навч. закл.] / Ю. В. Земліна, Н. М. Зубар, Н. О. П'ятницька. – [2-е вид. перероб. і доп.]. – К.: КУТЕП, 2013. – 407 с.

117. Земліна Ю. В. Наскрізна програма практики для студентів напряму підготовки «Готельно-ресторанна справа» освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр», «спеціаліст» / Ю. В. Земліна, Н. М. Зубар, Н. О. П'ятницька. – К.: КУТЕП, 2011. – 143 с.

118. Земліна Ю. В. Програма виробничої практики для студентів ОКР «Магістр» спеціальності 8.14010301 «Туризмознавство» галузі знань 1401 «Сфера обслуговування» / Земліна Ю. В., Мініч І. М., Діденко К. Д. – К.: КУТЕП, 2011. – 19 с.

119. Земліна Ю. В. Наскрізна програма практики для студентів напряму підготовки «Туризм» освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр», «спеціаліст», «магістр» / Ю. В. Земліна, І. М. Мініч, Г. С. Цехмістрова. – К.: КУТЕП, 2011. – 200 с.

120. Земліна Ю. В. Підвищення ефективності обліку та аналізу проведення виробничої практики студентів у вузах на базі офісних технологій / Земліна Ю. В., Поважна Л. І., Скопень М. М. // Наук. зап. КУТЕП: щорічник / редкол.: Пазенок В. С. (голова) [та ін.]. – К.: Знання України, 2003. – Вип. 3. – С. 171–183.

121. Земліна Ю. В. Методичні рекомендації з організації педагогічної та наукової практики студентів магістрів зі спеціальностей 8.050401 «Туризм», 8.050106 «Облік і аудит», 8.060101 «Правознавство», 8.030403 «Міжнародні економічні відносини» / Ю. В. Земліна, Г. С. Цехмістрова. – К.: КУТЕП, 2011. – 42 с.

122. Земліна Ю. В. Практичне навчання у формуванні конкурентоздатного фахівця туризму: навч. посіб. / Ю. В. Земліна, Г. С. Цехмістрова. – К.: КУТЕП, 2010. – 128 с.

123. Земліна Ю. В. Програма виробничої практики для студентів ОКР «Спеціаліст» спеціальності 7.14010301 «Туризмознавство» галузі знань 1401 «Сфера обслуговування» / Ю. В. Земліна, В. К. Федорченко, І. М. Мініч. – К.: КУТЕП, 2013. – 21 с.

124. Зимняя И. А. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников ВНЗов / И. А. Зимняя, Е. В. Земцова // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 5. – С. 14–19.

125. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: авторская версия / И. А. Зимняя. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

126. Зимняя И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования. (Теоретико-методологический аспект) / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования. – 2006. – № 8. – С. 24–29.

127. Злобіна О. Г. Особистість сьогодні: адаптація до суспільної нестабільності / О. Г. Злобіна, О. В. Тихонович. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 1996. – 100 с.

128. Золотарева И. С. Формирование готовности школьников к профессиональному самоопределению в сфере туризма (на примере Кабардино-Балкарской Республики): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 /

Золотарева Ирина Султановна; Ин-т содержания и методов обучения
Рос. акад. образования. – М., 2005. – 182 с.

129. Зорин И. В. Профессиональное образование и карьера в туризме: учеб. для ВНЗов / И. В. Зорин, А. И. Зорин. – М.: Сов. спорт, 2005. – 528 с.

130. Зорин И. В. Феномен туризма // Изб. соч.: Миссия и функции туризма. Этнологические начала путешествий. Профессиональное туристское образование. Образование и карьера в туризме / И. В. Зорин; Рос. междунар. акад. туризма. – М.: Наука, 2005. – 552 с..

131. Зорина Г. И. Освоение туристского опыта как центральная проблема профессионального туристского образования / Г. И. Зорин // «Социальные основы и технологии педагогики в культурном, спортивном и туристском образовании населения. Историческое и культурное наследие городов России как фактор развития туризма»: тез. докл. И выступлений на Междунар. науч. конф., 14–15 марта 2001 г., Санкт-Петербург. – СПб., 2001. – Т. I. – С. 188–189.

132. Зязюн І. А. Гуманістична освіта порятує Україну / І. А. Зязюн // Трибуна. – 1996. – № 34. – С. 22–23.

133. Зязюн І. А. Освітній простір культури в умовах сучасних інформаційних технологій / І. А. Зязюн // Рідна шк. – 2006. – № 5. – С. 3.

134. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність як мистецька дія: посіб. для вчит. / І. А. Зязюн // Рідна шк. – 1994. – № 7/8. – С 31–50.

135. Зязюн І. А. Філософія туризмології / І. А. Зязюн // Філософія туризму: [навч. посіб.]. – К.: Альтерпрес, 2004. – С. 174–177.

136. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: учеб.-метод. пособ. для студ. фак. психологии гос. ун-в / Е. М. Иванова. – М.: МГУ, 1992. – 94 с.

137. Иванова Т. В. Особенности развития психологической готовности студенчества к педагогической деятельности: дис. ... канд.

психол. наук: 09.00.01 / Иванова Татьяна Викторовна; Моск. обл. пед. ин-т им. Н. К. Крупской. – М., 1983. – 204 с.

138. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – М.; СПб.; Нижний Новгород: Питер, 2008. – 508 с.

139. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.

140. Кандыбович Л. А. Психологическая характеристика воспитательного процесса в вузах: связь обучения и воспитания / Л. А. Кандыбович // Проблемы выхавання. У дапамогу педагогу: навукова-метадычны часопіс. – 2007. – № 1. – С. 7–14.

141. Каправа Дж. Психология личности / Дж. Каправа, Д. Сервон. – М.; СПб.; Нижний Новгород: Питер, 2003. – 640 с.

142. Качеровська Т. В. Навчально-ігрове проектування у професійній підготовці майбутніх менеджерів організації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Качеровська Тетяна Василівна; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса, 2005. – 278 с.

143. Качеровська Т. В. Психолого-педагогічні аспекти вивчення іноземної мови у вищій школі / Т. В. Качеровська // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 806–808.

144. Квартальнов В. А. Биосфера и туризм: Глобальное взаимодействие и экология, география научных исследований территорий туристского назначения, культура мира, системы туристских миграций, педагогика, социология и стратегия управления: [в 5 т.] / А. Квартальнов. – М.: Наука, 2002. – Т. 4: Образовательное пространство и туристское законотворчество. – 367 с.

145. Квартальнов В. А. Методика и педагогика профессионального обучения и подготовки специалистов для целей туризма в России: Из опыта образовательных учреждений социального туризма: 1987–1997 гг. / В. А. Квартальнов, И. Д. Солодухин. – М., 1997. – 212 с.

146. Квартальнов В. А. Туризм: истоки и современность / В. А. Квартальнов // Избр. произведения: в 4-х т. – М.: Фин. и стат., 2002. – Т. IV, кн. 7, кн. 8. – 502 с.
147. Кифяк В. Ф. Організація туристичної діяльності в Україні / В. Ф. Кифяк. – Чернівці: Книги – XXI, 2003. – 300 с.
148. Ключко В. І. Формування професійно спрямованої іншомовної компетентності фахівців технічних та економічних спеціальностей засобами сучасних інформаційних технологій: монографія / В. І. Ключко, М. Г. Прадівляний. – Вінниця: ВНТУ, 2009. – 196 с.
149. Кнодель Л. В. Система підготовки кадрів сфери туризму у Німеччині: монографія / Л. В. Кнодель. – К.: Вид-во Федерації профспілок України, 2007. – 183 с.
150. Кнодель Л. В. Теорія і практика підготовки фахівців в сфері туризму в країнах членах ВТО: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Кнодель Людмила Володимирівна; Тернопіл. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2008. – 640 с.
151. Кобзар Н. В. Поняття «компетентність», «компетенція» і «готовність до діяльності» в сучасній освітній парадигмі [Електронний ресурс] / Н. В. Кобзар // Наук. вісн. Донбасу. – 2010. – № 3. – Режим доступу: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN11/10knvsop.pdf> (03.10.2013). – Назва з екрану.
152. Ковалев А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. – М.: Знание, 1999. – 361 с.
153. Коваленко О. Е. Аналіз професійної діяльності фахівця як основа побудови змісту освіти / О. Е. Коваленко // Актуальні проблеми соціальної педагогіки і психології: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України. – Х., 1999. – С. 33–37.
154. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: навч. посіб. / Г. О. Ковальчук. – [вид. 2-е доп.]. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с.

155. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и её информационно-методическое обеспечение / В. А. Козаков. – К.: Вища шк., 1990. – 248 с.

156. Козина М. В. Формирование готовности студентов туристского ВНЗа к выбору учебной специализации в процессе профессионального самоопределения: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Козина Марина Валентиновна; Рос. междунар. акад. туризма. – М., 2002. – 138 с.

157. Козяр М. М. Використання інформаційних технологій у графічній підготовці студентів вищих навчальних закладів / М. М. Козяр, Ю. В. Фещук // Наук. зап. Тернопіл. нац. пед. ун-ту. Сер. Педагогіка. – 2008. – № 2. – С. 111–114.

158. Козяр М. М. Теоретичні засади формування компетентності технічного фахівця / М. М. Козяр, О. М. Варич // Нова пед. думка. – Рівне, 2008. – С. 87–89.

159. Колмаков А. А. Российский рынок образовательных услуг и система дополнительного образования в туризме / А. А. Колмаков, Т. В. Кудрявцева // Актуальные проблемы туризма-98: сб. докл. и тез. сообщ. II Всерос. науч.-практ. конф. – М., 1998. – С. 86–90.

160. Коломієць А. М. Технології взаємонавчання у вищій школі / А. М. Коломієць // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2009. – № 21. – С. 62–67.

161. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під ред. О. В. Овчарук. – К.: «К. І. С.», 2004. – 112 с.

162. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании: теория, методология, технологии: материалы междунар. конф. (Москва, 11–12 нояб. 2008 г.): сб. ст. – М., НОУ ВПО «СФГА», 2008. – 416 с.

163. Кондрашова Л. В. Моральна психологічна готовність студента до вчительської діяльності / Л. В. Кондрашова. – К: Вища шк., 1987. – 56 с.

164. Конох А. П. Професійна підготовка майбутніх фахівців із спортивно-оздоровчого туризму: монографія / А. П. Конох; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти Акад. пед. наук України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріз. нац. ун-т». – Запоріжжя: [Запоріз. нац. ун-т], 2006. – 495 с.

165. Конох А. П. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки майбутніх фахівців із спортивно-оздоровчого туризму у вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Конох Анатолій Петрович; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. – К., 2007. – 42 с.

166. Кораблина Е. П. Психология подготовки к профессиональной деятельности психолога-консультанта: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Кораблина Елена Павловна; РГПУ им. А. И. Герцена. – СПб., 2005. – 434 с.

167. Король О. Підготовка кадрів для туристичних підприємств і організацій: світовий досвід і сучасний стан в Україні та Чернівецькій області / О. Король, І. Бойко // Туристично-краєзнавчі дослідження: зб. наук. ст. – К.: ФПУ, 2005. – Вип. 6 – С. 427–433.

168. Корсак К. В. Стан і головні тенденції розвитку базової професійної освіти в Західній Європі / К. В. Корсак // Освіта і упр. – 1999. – Т. 3, № 1. – С. 143–154.

169. Костюк Г. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. Костюк. – К.: Рад. шк., 1989. – 608 с.

170. Костюк Г. С. Навчання і психічний розвиток учнів / Г. С. Костюк // Психологічна наука, вчитель, учень / за ред. В. І. Войтка. – К.: Рад. шк., 1979. – С. 19–32.

171. Котик М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – [2-е изд., испр. и доп.]. – Таллин: Валгус, 1987. – 439 с.

172. Котова А. И. Формирование готовности старшеклассников к выбору профессий в сфере туризма (на примере муниципальной системы дополнительного образования): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Котова Александра Ивановна; Рос. междунар. акад. туризма. – М., 2001. – 150 с.
173. Коцан І. Я. Шкільний туризм: навч.-метод. посіб. / І. Я. Коцан. – К.: МУАР, 1998. – 208 с.
174. Крачило М. П. Краєзнавство і туризм / М. П. Кричало. – К.: Вища шк., 1994. – 191 с.
175. Кремень В. Г. Гідну відповідь викликам ХХІ століття / В. Г. Кремень // Проф.-тех. освіта. – № 4. – 2006. – С. 2.
176. Кудикіна Н. В. Обґрунтування структури когнітивної самостійності майбутніх фахівців сфери туризму / Н. В. Кудикіна, Л. Б. Паламарчук // Нова пед. думка. – 2007. – № 2. – С. 34–39.
177. Кудрявцева Т. В. Формирование профессиональной готовности менеджеров туризма в системе дополнительного образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Кудрявцева Татьяна Васильевна; Рос. междунар. акад. туризма. – М., 1999. – 143 с.
178. Кудрявцева Т. В. Формирование профессиональной готовности менеджеров туризма в системе дополнительного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Кудрявцева Татьяна Васильевна; Рос. междунар. акад. туризма. – М., 1999. – 152 с.
179. Кузьмина Н. В. Развитие педагогических способностей / Н. В. Кузьмина. – Л.: ЛГУ, 1987. – 183 с.
180. Кукушкин В. С. Теория и методика обучения / В. С. Кукушкина. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 474 с.
181. Кулик М. С. Методичні рекомендації з організації та проведення ректорського контролю якості підготовки фахівця / М. С. Кулик, А. В. Полухін. – К.: КМУУА, 2000. – 76 с.
182. Кульчицкий В. Е. Развитие профессиональной компетентности преподавателя физической культуры военного вуза: дис. ... канд. пед. наук:

13.00.08 / Кульчицкий Владимир Емельянович; Ставропол. гос. пед. ин-т. – Ставрополь, 2006. – 152 с.

183. Куцевол О. М. Теоретико-методичні основи розвитку креативності майбутніх учителів літератури: монографія / О. М. Куцевол. – Вінниця: Глобус-прес, 2006. – 348 с.

184. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека / Н. Д. Левитов. – М., 1964. – 135 с.

185. Левченко М. В. Психологические особенности готовности абитуриентов к учению в педагогическом вузе: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Левченко Михаил Владимирович; Киев. гос. пед. ин-т. – К., 1976. – 177 с.

186. Левченко Т. І. Психолінгвістичні умови оволодіння іноземними мовами / Т. І. Левченко // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 796–802.

187. Левченко Т. И. Современные дидактические концепции в образовании: монография / Т. И. Левченко. – К.: МАУП. 1995. – 168 с.

188. Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М.: Педагогика, 1989. – 181 с.

189. Лернер И. Я. Процесс обучения и его закономерности / И. Я. Лернер. – М.: Знание, 1980. – 98 с.

190. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леонтьев // Избр. психол. произведения: в 2 т. – М.: Педагогика, 1983. – Т. 2. – 318 с.

191. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. / А. Н. Леонтьев. – М.: Педагогика, 1983. – Т. 1. – 511 с.

192. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. / А. Н. Леонтьев. – М.: Педагогика, 1983. – Т. 2. – 435 с.

193. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. – [4-е изд.]. – М.: МГУ, 1981. – 584 с.

194. Лившиц В. Н. Некоторые тенденции развития высшего образования в США: Отчет в НИИСИ / В. Н. Лившиц, М. А. Бермант. – М., 1978. – 133 с.

195. Лими́на Л. Э. Использование интерактивных форм обучения в последипломной подготовке менеджеров / Л. Э. Лими́на, О. В. Рудомина-Дусяцкая // Теоретико-методические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: сб. науч. тр. – 2000. – Прилож. № 3 (8) к науч. журн. «Персонал», № 1. – С. 45–47.

196. Лісова Т. В. Моделі та методи сучасної теорії тестів: навч.-метод. посіб. / Т. В. Лісова. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2012. – 112 с.

197. Лозовецька В. Т. Методика підготовки і проведення ділової гри інтегрованого типу / В. Т. Лозовецька // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. Сер. Педагогіка і психологія. – 2000. – Вип. 78. – С. 62–71.

198. Лозовецька В. Т. Теорія і практика професійного навчання молодшого спеціаліста: монографія / В. Т. Лозовецька. – Вінниця: Логос, 2001. – 447 с.

199. Лозовецька В. Т. Формування компетентності як головної передумови професійного становлення сучасного фахівця туризму / В. Т. Лозовецька // Культура і освіта фахівців туристичної сфери: сучасні тенденції та прогнози: матеріали III-ої Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 13–14 жовт., 2004 р.) / редкол.: Цибух В. І. (голова), Федорченко В. К (співголова), Пазенок В. С. (співголова) [та ін.]. – К.: КУТЕП, 2005. – С. 76–81.

200. Лук'янова Л. Г. Освіта у туризмі: навч.-метод. посіб. / Л. Г. Лук'янова. – К.: Вища шк., 2008. – 719 с.

201. Лурия А. Р. Язык и сознание / А. Р. Лурия. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1979. – 320 с.

202. Лутай В. С. Філософія сучасної освіти: навч. посіб. / В. С. Лутай. – К.: Магістр – 256 с.

203. Лучечко Р. І. Формування готовності старшокласників сільської школи до трудової діяльності в умовах ринкових відносин: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Лучечко Роман Іванович; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 1994. – 147 с.

204. Любіцева О. О. Ринок туристичних послуг (геопросторові аспекти) / О. О. Любіцева. – [3-є вид., перероб. та доп.]. – К.: Альтерпрес, 2005. – 436 с.

205. Мазий Л. Ф. Условия формирования иноязычной профессиональной компетентности / Л. Ф. Мазий // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 592–596.

206. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.

207. Малафіїк І. В. Дидактика: навч. посіб. / І. В. Малафіїк. – К.: Кондор, 2005. – С. 219–249.

208. Марков С. Основні принципи творчої випереджальної вищої освіти / С. Марков // Наук. вісн. Чернів. ун-ту Сер. Педагогіка та психологія. – Чернівці, 2003. – Вип. 185. – С. 44–53.

209. Маркова А. К. Психология профессионализма: монография / А. К. Маркова. – М. : [б. и.], 1996. – 308 с.

210. Маркс К. Твори: в 50 т. / К. Маркс, Ф. Енгельс. – [2-ге вид.]. – К.: Держполітвидав, 1958– . –

Т. 2: Вересень 1844 – лютий 1846 р. – 1958. – 622 с.

211. Медников А. В. Формирование готовности студентов к профессиональной деятельности в туристских фирмах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Медников Андрей Викторович; Рос. междунар. акад. туризма. – Сходня, 2000. – 119 с.

212. Международный форум «Молодежь. Спорт. Туризм»: квартал. науч. чтения (Москва, 18–20 февр. 2004 г.). – М.: Сов. спорт, 2004. – 496 с.

213. Мельничук І. В. Співвідношення комунікативних якостей особистості та схильності до певних стратегій поведінки у конфлікті / І. В. Мельничук, І. В. Собяніна // Наука і освіта. – 2009. – № 3. – С. 26–29.

214. Мерло-Понти М. Феноменологія восприяття / пер. с фр. под ред. И. С. Вдовиной, С. Л. Фокина. – СПб.: Ювента; Наука, 1999. – 603 с.

215. Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі: навч. посіб. / С. У. Гончаренко, П. М. Олійник, В. К. Федорченко. – К.: Вища шк., 2003. – 323 с.

216. Методологія професійного туристського образования: монографія. – М.: Сов. спорт. 2001. – 200 с.

217. Миколаєнко А. Є. Формування трудових дій в професійному навчанні як педагогічна проблема / А. Є. Миколаєнко // Вісн. ЛНУ ім. Тараса Шевченка. – 2012. – № 15. – С. 75–82.

218. Модульна система професійного навчання: концепція, методика, особливості впровадження : навчально-методичний посібник / В. С. Плохій, А. В. Казановський. – К.: Видав. центр КТ «Київська нотна фабрика», 2000. – 284 с.

219. Мойсеєнко А. О. Готовність соціальних працівників до формування соціальної політики громадсько-політичних об'єднань / А. О. Мойсеєнко – К.: КНУ ім. Тараса Шевченка, 2003. – 135 с.

220. Моляко В. А. Психологическая готовность к труду на современном производстве / В. А. Моляко, М. Л. Смульсон. – К.: Знание, 1985. – 14 с.

221. Мошняга Е. В. Социально-педагогические условия совершенствования подготовки специалистов туристской деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мошняга Елена Викторовна; Ин-т молодежи. – М., 1997. – 25 с.

222. М'ясоїд А. П. Загальна психологія / А. П. Мясоїд. – К.: Вища шк., 1998. – 465 с.

223. Набатова Н. В. Развитие профессиональной компетентности студентов туристского вуза (на примере иностранного языка): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Набатова Надежда Викторовна; Рос. междунар. акад. туризма. – Сходня, 2000. – 146 с.
224. Настольная книга практического психолога / сост. Посохова С. Т., Соловьева С. Л. – М.: АСТ: Хранитель; СПб.: Сова, 2008. – 671 с.
225. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: монографія / за ред. І. А. Зязюна. – К.: Віпол. – 2000. – 636 с.
226. Неперервна професійна освіта: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – К., 2001. – Ч. 1. – 392 с.
227. Никифорова Е. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Е. С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1991. – 151 с.
228. Ничкало Н. Г. Дослідження проблем педагогіки і психології і туризму як складової теорії і методики професійної освіти / Н. Г. Ничкало // Туризм на порозі ХХІ століття: освіт, культура, екологія: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: КІТЕП, 1999. – С. 257–260.
229. Носс И. Н. Психология управления персоналом предприятия: профессиологический аспект / И. Н. Носс, Н. В. Носс. – М.: «КСП+», 2002. – 240 с.
230. Овчарук О. Развитие компетентного подхода: стратегические ориентиры международной спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: КІС. – С. 6–15.
231. Одерій Л. П. Менеджмент якості вищої освіти: методи і механізми: навч. посіб. / Л. П. Одерій. – К.: ІСДО, 1995. – 98 с.
232. Одерій Л. П. Оцінка в міжнародній системі освіти: методологія та інструментарій: монографія / Л. П. Одерій. – К.: ІСДО, 1995. – 196 с.
233. Окунь В. Введение в общую дидактику / В. Окунь. – М.: Высшая шк., 1990. – 382 с.

234. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіхтенко, О. М. Любарська [та ін.]; за заг. ред. О. М. Пехоти. – К.: С.К., 2001. – 256 с.
235. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра: [запроваджується з 2012/2013 навч. р.]. – [вид. офіційне]. – К.: МОНмолодьспорту України, 2012. – 37 с.
236. Освітньо-кваліфікаційна характеристика магістра: [запроваджується з 2012/2013 навч. р.]. – [вид. офіційне]. – К.: МОНмолодьспорту України, 2012. – 34 с.
237. Освітньо-кваліфікаційна характеристика спеціаліста : видання офіційне: [запроваджується з 2012/2013 навч. р.]. – [вид. офіційне]. – К.: МОНмолодьспорту України, 2012. – 26 с.
238. Освітньо-професійна програма підготовки магістра зі спеціальності 8.14010301 «Туризмознавство». – [вид. офіційне]. – К.: МОНмолодьспорту України, 2011. – 20 с.
239. Основы личностно-ориентированного образования: науч. изд. / И. С. Якиманская. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2011. – 220 с.
240. Основы педагогического мастерства / под ред. И. Зязюна. – К., 1989.
241. Павлютенкова Е. М. Профессиональное становление будущего учителя / Е. М. Павлютенков // Сов. педагогика. – 1990. – № 11. – С. 64–69.
242. Пазенок В. С. Філософія туризму : навч. посіб. / В. С. Пазенок, В. К. Федорченко. – К.: Кондор, 2004. – 268 с.
243. Паламарчук О. Ф. Особливості підготовки фахівців сфери туризму у вищих школах Франції / О. Ф. Паламарчук // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі. – 2011. – № 13. – С. 318–324.
244. Палій А. А. Диференціальна психологія: навч. посіб. / А. А. Палій. – К.: Академвидав, 2010. – 429 с.

245. Пальчевський С. С. Педагогіка / С. С. Пальчевський. – К.: Каравела, 2007. – 267 с.
246. Параніч В. П. Психолого-педагогічні умови професійного становлення молодшого спеціаліста: дис. ... психол. пед. наук: 19.00.07 / Параніч Віктор Петрович; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 1997. – 149 с.
247. Педагогіка професійного образования: учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков [и др.]; под ред. А. Слостенина. – М.: Издат. центр «Академия», 2004. – 386 с.
248. Педагогіка туризму: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / за ред. проф. Федорченка В. К., проф. Фоменко Н. А., доц. Скрипник М. І., доц. Цехмістрової Г. С. – К.: Видав. Дім «Слово», 2004. – 296 с.
249. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С. О. Сисоєва, С. М. Алексюк [та ін.]; за ред. С. О. Сисоєвої. – К.: ВПОЛ, 2001. – 502 с.
250. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування базових професійних компетенцій у майбутніх фахівців технічних спеціальностей: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Петрук Віра Андріївна; Вінниц. нац. тех. ун-т. – Вінниця, 2007. – 520 с.
251. Пехота О. М. Індивідуальність учителя: теорія та практика / Пехота Олена Миколаївна. – Миколаїв: ТОВ «Фірма «Іліон», 2010. – 272 с.
252. Пироженко Н. Т. Педагогические и гуманитарные основы профессиональной подготовки менеджеров туризма: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Пироженко Наталья Тимофеевна; Рос. междунар. акад. туризма. – М., 1998. – 19 с.
253. Пироженко Н. Т. Педагогические и гуманитарные условия основы профессиональной подготовки менеджеров туризма: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Пироженко Наталья Тимофеевна; Рос. междунар. акад. туризма. – М., 1998. – 123 с.

254. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 256 с.
255. Поважна Л. І. Проблемність як один із факторів підвищення ефективності навчального процесу при підготовці фахівців для сфери туризму / Поважна Л. І. // Нові технології навчання: наук.-метод. зб. – К., 2001. – Вип. 29. – С. 58–69.
256. Полуда В. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з готельного господарства у процесі фахової підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Полуда Вікторія Володимирівна; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – Вінниця, 2010. – 20 с.
257. Польова Л. В. Професійна освіта фахівців туристичної галузі в країнах Європейського Союзу та України в перспективних вимірах [Електронний ресурс] / Л. В. Польова // Наук. вісн. Донбасу. – 2012. – № 2. – Режим доступу: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN18/12plvupv.pdf> (10.03.2013). – Назва з екрану.
258. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті / О. І. Пометун // Компетентнісний підхід у сучасній освіті. Світовий підхід та українські перспективи / за ред. О. В. Овчарук. – К., 2004. – 111 с.
259. Помиткін Е. О. Розвиток у майбутніх фахівців особистісних якостей, необхідних для конкурентоспроможної діяльності / Е. О. Помиткін // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2001. – № 11. – С. 113–118.
260. Попіль М. І. Професійно особистісні якості вчителів початкової школи як підґрунтя формування професійної ідентичності / М. І. Попіль // Зб. наук. пр. Нац. акад. держ. прикордонної служби України. – 2011. – № 60. – С. 187–190.

261. Потапенко К. К. Проблема навчання іноземної мови в історії педагогіки / К. К. Потапенко // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 750–753.

262. Практика [Електронний ресурс] // Толковый словарь русского языка. – 2013. – Режим доступа: <http://www.vedu.ru/expdic/25764/> (01.04.2013). – Назва з екрану.

263. Практикант [Електронний ресурс] // slovarik.kiev.ua: сайт / Ожегова Словарь. – 2013. – Режим доступа: <http://www.slovarik.kiev.ua/ojegov/p/99455.html> (01.04.2013). – Назва з екрану.

264. Практикант [Електронний ресурс] // Толковый словарь русского языка. – 2013. – Режим доступа: <http://www.vedu.ru/expdic/25765/> (01.04.2013). – Назва з екрану.

265. Практиковаться [Електронний ресурс] // slovarik.kiev.ua : сайт / Ожегова Словарь. – 2013. – Режим доступа: <http://www.slovarik.kiev.ua/ojegov/p/99457.html> (01.04.2013). – Назва з екрану.

266. Прангишвили А. С. Проблема установки на современном уровне и ее разработка грузинской психологической школой / А. С. Прангишвили // Психол. исслед., посвященные 85-летию со дня рождения Д. Н. Узнадзе. – Тбилиси, 1971. – С. 28–32

267. Проблеми розробки та впровадження модульної системи професійного навчання: зб. наук. пр. // Проблеми сучасного мистецтва і культури. – К.: Наук. світ, 2001. – 323 с.

268. Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 8 квітня 1993 року № 93, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 30 квітня 1993 року за № 35.

269. Прокофьева А. А. Формирование готовности к профессиональной деятельности учащихся лицея туристического сервиса:

дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Прокофьева Алла Александровна; Санкт-Петербург. Ун-т МВД России. – СПб., 2003. – 163 с.

270. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз: монографія / [за ред. Н. Г. Ничкало, В. О. Кудін.]. – Черкаси: Вибір, 2002. – 322 с.

271. Професійна освіта: словник / [за ред. України Н. Г. Ничкало]. – К.: Вища шк., 2000. – 381 с.

272. Профессиональная педагогика / под ред. Батышева С. Я. – М.: Проф. образование, 1999. – 904 с.

273. Психологические основы профессионально-технического обучения / под. ред. Г. В. Кудрявцевой, А. Й. Сухаревой. – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.

274. Психологія праці та професійної підготовки: навч. посіб. / [за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.

275. Пуховська Л. П. Професійна підготовка вчителів у Західній Європі: спільність и розбіжності / Л. П. Пуховська. – К.: Вища шк., 1997. – 180 с.

276. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: науч. изд. / Д. Равен; пер. с англ., под ред. В. И. Белопольского. – М.: Когито-центр, 2002. – 396 с.

277. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издат. Дом «БАХРАХ», 2005. – 542 с.

278. Ратанова Т. А. Психодиагностические методы изучения личности: учеб. пособ. / Т. А. Ратанова, Н. Ф. Шляхта. – [2-е изд., испр.]. – М.: Флинта, 2000. – 264 с.

279. Раутен В. Деятельность социального педагога по социокультурной адаптации учащихся иностранцев. Методологические основы социальной работы / В. Раутен, М. Коксинен. – М.: Просвещение, 1991. – 362 с.

280. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности: учеб. пособ. / А. А. Реан. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001. – 223 с.
281. Рибалка В. В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Рибалка Валентин Васильович; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 1998. – 465 с.
282. Рибалка В. В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: монографія / В. В. Рибалка; за ред. Г. О. Балла. – К.: ШППО АПН України, 1998. – 160 с.
283. Рікер П. Історія та істина / П. Рікер. – К.: КМ Асайетіа, 2001. – 292 с.
284. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2005. – 713 с.
285. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности: к философским основам временной педагогики / С. Л. Рубинштейн // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 101–109.
286. Русаков Ю. Т. Развивающая образовательная среда колледжа как фактор формирования готовности студентов к профессиональной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Русаков Юрий Тихонович; Магнитогор. гос. тех. ун-т им. Г. И. Носова. – Магнитогорск, 2006. – 191 с.
287. Русакова Л. Н. Пути повышения эффективности контроля учебно-познавательной деятельности студентов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Русакова Любовь Николаевна; Одес. гос. ун-т им. И. И. Мечникова. – Одесса, 1989. – 201 с.
288. Садова Т. А. Професійна компетентність та готовність до педагогічної діяльності: сутність і взаємозв'язок / Т. А. Садова // Зб. наук. пр. Сер. Пед. науки / М-во освіти і науки України, Бердян. держ. пед. ун-т. – Бердянськ: БДПУ, 2010. – № 1. – С. 186–192.
289. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – М., 1999. – 351 с.

290. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учеб. для ВНЗов / Н. В. Самоукина. – М.: ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1999. – 352 с.

291. Санніков О. І. Личностные детерминанты принятия решений менеджерами по персоналу / О. І. Санніков // Зб. наук. пр. КіПНУ ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2011. – № 13. – С. 374–383.

292. Селіверстов С. І. Антропоцентризм загальної теорії освіти і соціально-педагогічні аспекти проблем адаптації студентів до навчання у вищих навчальних закладах / С. І. Селіверстов // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 744–747.

293. Семенюк З. П. Информативный подход к познанию действительности / З. П. Семенюк. – К.: Наук. думка, 1988. – 240 с.

294. Сенько Ю. В. Гуманитарные основы педагогического образования: курс лекций: учеб. пособ. для высш. пед. учеб. заведений / Ю. В. Сенько. – М.: Академия, 2000. – 235 с.

295. Сериков В. В. Личностно ориентированное образование: поиск новой парадигмы: монография / В. В. Сериков; Волгоград. гос. пед. ун-т. – М., 1998. – 180 с.

296. Сериков В. В. Формирование у учащихся готовности к труду / В. В. Сериков. – М., 1988. – 92 с.

297. Симухин Г. Стандартизация профессионального образования: история, опыт, проблемы / Г. Симухин // Высшее образование в России. – 2001. – № 4. – С. 13–28.

298. Сисоєва С. Особистісно-орієнтовані педагогічні технології: метод проектів / С. Сисоєва // Наук.-метод. журн. – 2002. – Вип. 1. – С. 73–80.

299. Сисоєва С. О. Про результати завершеної науково-дослідної роботи з теми: «Психолого-педагогічні основи особистісного підходу до

впровадження педагогічних технологій у професійних закладах освіти» / С. О. Сисоєва // Наук.-метод. журн. – 2005. – Вип. 1. – С. 54–63.

300. Сімко Р. Т. Поняття готовності до професійної діяльності на сучасному етапі розвитку психологічної науки / Р. Т. Сімко // Проблеми сучасної психології. – 2011. – № 13. – С. 415–425.

301. Скотт П. Реформы высшего образования в странах центральной и Восточной Европы: попытка анализа / П. Скотт // Вестн. высш. шк. – 2001. – № 8. – С. 47–52.

302. Скотт П. Реформы высшего образования в странах центральной и Восточной Европы: попытка анализа / П. Скотт // Вестн. высш. шк. – 2001. – № 9. – С. 48–51.

303. Скотт П. Реформы высшего образования в странах центральной и Восточной Европы: попытка анализа / П. Скотт // Вест. высш. шк. – 2001. – № 10. – С. 44–48.

304. Сластенин В. А. Психология и педагогика: учеб. пособ. для студ., обучающихся по непер. спец. / В. А. Сластенин, В. П. Каширин. – М.: Академия, 2001. – 477 с.

305. Словари ИНФО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slovari.info/dal/17/8215.html> (24.04.2013). – Назва з екрану.

306. Словник української мови: в 11 т. Т. 11 / голов. ред. І. К. Білодід; ред. П. Й. Горещький, А. А. Бурячок. – К.: Наук. думка, 1970. – 799 с.

307. Сметанський М. Педагогіка: навч. посіб. / М. І. Сметанський, В. М. Галузяк, В. І. Шахов. – [4-те вид., випр. і доп.]. – Вінниця: Держ. картогр. ф-ка, 2007. – 400 с.

308. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С. Д. Смирнов. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Академия, 2005. – 400 с.

309. Сокол Т. Г. Напрями професійної підготовки фахівців туризму у вищих навчальних закладах України [Електронний ресурс] / Т. Г. Сокол // Економіка. Управління. Інновації. – 2011. – № 2 (6). – Режим доступу:

http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/eui/2011_2/11stgyvy.pdf (08.08.2013). – Назва з екрану.

310. Спіцин Є. С. Освітня політика Ради Європи в галузі іноземних мов / Є. С. Спіцин // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 772–779.

311. Стаднік Н. В. Вплив соціально-педагогічних умов навчання на підвищення якості освіти та виховання / Н. В. Стаднік // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 747–750.

312. Старовойт С. М. Професійна підготовка фахівців з охорони та захисту навколишнього середовища у вищих навчальних закладах Великої Британії: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Старовойт Світлана Миколаївна; Центр. ін-т післядипломної пед. освіти АПН України. – К., 2005. – 337 с.

313. Стрельников В. Ю. Педагогічні основи забезпечення особистісного і професійного розвитку студентів засобами інноваційних технологій навчання / В. Ю. Стрельников. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2002. – 295 с.

314. Сухарніков Ю. Інтелектуальний резерв якості професійної підготовки / Ю. Сухарніков // Вища шк. – 2002. – № 2/3. – С. 34–40.

315. Тараненко І. Г. Соціокультурні та політико-економічні передумови визначення мови міжнародного спілкування / І. Г. Тараненко // Наук. вісн. Каф. ЮНЕСКО Держ. лінгв. ун-ту. – 2000. – № 3. – С. 831–834.

316. Тарасенко Г. С. Інтегративність естетико-професійної підготовки вчителя як соціально важливий результат гуманітаризації вищої педагогічної освіти / Г. С. Тарасенко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія,

досвід, проблеми: зб. наук. пр. / редкол. І. А. Зязюн (голова) [та ін.]. – К.; Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2006. – Вип. 9. – С. 57–62.

317. Теслюк В. М. Компетентнісний підхід у вищій професійній освіті / В. М. Теслюк, Р. Б. Петрух // Наук. вісн. Нац. ун-ту біоресурсів і природокористування України. – 2010. – № 155, ч. 1. – С. 153–158.

318. Токман А. А. Педагогічна діагностика рівня сформованості моральних якостей курсантів навчальних закладів МВС України [Електронний ресурс] / А. А. Токман // Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: [сайт] / Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2009. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tippp/2009_2/tokman.pdf (01.03.2013). – Назва з екрану.

319. Тропынин И. В. Формирование профессиональной готовности менеджеров для учреждений санаторно-курортного профиля (на примере Красноярского края): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Тропынин Игорь Витальевич; Рос. междунар. акад. туризма. – Сходня, 2002. – 215 с.

320. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе. – СПб.: Питер, 2001. – 414 с.

321. Узнадзе Д. Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д. Н. Узнадзе; Акад. наук Груз. ССР. Ин-т психологии им. Д. Н. Узнадзе. – Тбилиси: Изд-во Акад. наук Груз. ССР, 1961. – 210 с.

322. Українська радянська енциклопедія: в 12 т. – [2-е вид.]. – К.: Голов. ред. УРЕ, 1977– .–

Т. 11: Стодола-Фітогеографія, кн. 1. – 1984. – 606 с.

323. Ушинський К. Д. Вибрані педагогічні твори: у 2-х т. / К. Д. Ушинський. – К.: Рад. шк., 1983. –

Т. 1: Теоретичні проблеми педагогіки. – 1983. – 489 с.

324. Фастовець О. О. Екологічна підготовка майбутніх менеджерів з туризму у вищих навчальних закладах: дис. ... канд. наук: 13.00.04 /

Фастовець Оксана Олексіївна; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. – К., 2008. – 221 с.

325. Фастовець О. О. Екологічна підготовка майбутніх менеджерів з туризму у вищих начальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Фастовець Оксана Олексіївна; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. – К., 2008. – 21 с.

326. Федорченко В. К. Гуманізація вищої освіти у ХХІ ст. / В. К. Федорченко // Гуманізм: сучасні інтерпретації та перспективи. – К.: УЦДК, 2001. – С. 250–287.

327. Федорченко В. К. Підготовка фахівців для сфери туризму: теоретичні і методологічні аспекти: монографія / В. К. Федорченко. – К.: Вища шк., 2002. – 350 с.

328. Федорченко В. К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму: монографія / В. К. Федорченко. – К.: Слово, 2004. – 471 с.

329. Федорченко В. К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Федорченко Володимир Кирилович; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2004. – 511 с.

330. Федорченко В. К. Туристський словник-довідник: навч. посіб. / В. К. Федорченко, І. М. Мініч. – К.: Дніпро, 2000. – 160 с.

331. Федорчук Є. П. Підвищення ефективності вивчення судової медицини при кредитно-модульній системі навчання / Є. П. Федорченко, Н. М. Козань, В. М. Волошинович // Буковин. мед. вісн. – 2011. – № 2. – С. 133–135.

332. Фоменко Н. А. Педагогіка вищої школи: методологія, стандартизація туристичної освіти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н. А. Фоменко. – К.: Видав. Дім «Слово», 2005. – 216 с.

333. Фукуяма Фр. Глобалізація безконечна / Фр. Фукуяма // Ї. – 2000. – № 19. – С. 36–41.

334. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен; [пер. с англ., ред., вступ. ст. Ю. Е. Зайцевой]. – СПб. : Речь, 2001. – 238 с.

335. Хмілярчук Н. С. Педагогічні умови організації навчальної практики майбутніх менеджерів туристичної сфери: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Хмілярчук Наталія Семенівна; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – Вінниця, 2007. – 20 с.

336. Хуторской А. В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения / А. В. Хуторской. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 416 с.

337. Чабан А. С. Повышение профессиональной компетентности: ведущая тенденция развития подготовки рабочих кадров на современном этапе / А. С. Чабан // Проблемы розробки та упровадження модульної системи професійного навчання: зб. наук. пр. – Х., 1999. – С. 9–15.

338. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе / Д. В. Чернилевский. – М.: Юнити, 2002. – 436 с.

339. Чорна Л. В. Особливості практичної підготовки майбутніх фахівців туристичної галузі в університетах США: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Чорна Любов Василівна; Полтав. держ. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. – Полтава, 2009. – 20 с.

340. Шандрук С. К. Специфіка підготовки практичних психологів до професійної діяльності / С. К. Шандрук // Проблеми підготовки і підвищення кваліфікації практичних психологів у вищих навчальних закладах. – К., 2002. – С. 32–34.

341. Шарко В. Д. Сучасний урок: технологічний аспект: посіб. для вчит. і студ. / В. Д. Шарко. – К.: Ленвіт, 2005. – 220 с.

342. Шафранський В. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців зі спортивно-оздоровчого туризму у вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 /

Шафранський Володимир Васильович; Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2011. – 20 с.

343. Шахов В. І. Психолого-педагогічні умови активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів / В. І. Шахов // ВДПУ ім. М. Коцюбинського. – 2005. – Вип. 13. – С. 78–82.

344. Шеляховская Н. К. Формирование временного состояния готовности к труду у учащихся профтехучилища / Н. К. Шеляховская // Вопросы педагогической психологии: сб. тр. – Свердловск, 1972. – С. 5–31.

345. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л. Н. Шепелева. – М.; СПб.: Питер, 2011. – 160 с.

346. Шестопалюк О. В. Інформаційно-комунікативна компетентність майбутнього педагога / О. В. Шестопалюк, М. Ю. Кадемія // Наук. зап. Вінниц. Держ. пед. ун-ту ім. М. Коцюбинського. – 2008. – № 24. – С. 60–65.

347. Школа І. М. Менеджмент туристичної індустрії: навч. посіб. / за ред. проф. І. М. Школи. – Чернівці, 2003. – 596 с.

348. Шоробура І. Педагогічний дискурс: зб. наук. пр. / гол. ред. І. М. Шоробура. – Хмельницький: ХГПА, 2012. – Вип. 11. – 387 с.

349. Шпак І. О. Кредитно-модульна технологія в системі вищої освіти України / І. О. Шпак // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі. – 2009. – № 5. – С. 467–472.

350. Штифурак В. Є. Соціально-педагогічні основи виховної роботи зі студентською молоддю у вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05 / Штифурак Віра Євгенівна; Луган. нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2011. – 44 с.

351. Штюмер Ю. А. Карманный справочник туриста / Ю. А. Штюмер. – [2-е изд., с изм. и доп.]. – М.: Профиздат, 1982. – 224 с.

352. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика: монографія / К. Щёкин. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.

353. Щука Г. П. Спеціальності та спеціалізації в системі професійної туристичної освіти: теорія та практика [Електронний ресурс] / Г. П. Щука // Вісн. Харк. держ. акад. культури. – 2012. – № 37. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vkhdak/2012_37/v37-3-03.pdf (21.02.2013). – Назва з екрану.

354. Энциклопедия профессионального образования: в 3-х т. / под ред. С. Я. Батышева. – М., 1998– .–

Т. 2: М-П. – 1998. – 198 с.

355. Явоненко О. О. Екологізація культурної свідомості як комунікативна проблема / О. О. Явоненко // Мультиверсум: філософський альм. – 2000. – № 15. – С. 223.

356. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посіб. / В. В. Ягупов. – К.: Либідь, 2002. – 560 с.

357. Якиманская И. С. Личностно ориентированное образование в современной школе / И. С. Якиманская. – М.: Сентябрь, 1996. – 96 с.

358. Янкевич С. В. Теоретичний аналіз проблеми психологічної готовності до професійної діяльності / С. В. Янкевич // Зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. – 2012. – Т. 14, ч. 2. – С. 417–426.

359. Ames C. Classrooms: goals, structures and student motivation / C. Ames // Journal of Educational Psychology. – 1992. – № 3. – P.P. 261–271.

360. Arlin M. Perceptions of self -managed learning opportunities and academic locus of control: a causal interpretation / M. Arlin, T. W. Whitley // Journal of Educational Psychology. – 1978. – № 70. – P.P. 988–992.

361. Ashman A. F. Cognitive Strategies for Special Education: process-based instruction / A. F. Ashman, R. N. Conway. – London: Routledge, 1989. – 209 p.

362. Baum T. Managing Human Resources, in the European Tourism and Hospitality Industry: A Strategic Approach / T. Baum. – London: Chapman and Hall, 1995. – 487 p.

363. Baum T. Managing Human Resources for the European Tourism and Hospitality Industry: A Strategic Approach / T. Baum. – London : Chapman and Hall, 1995. – 281 p.

364. Berger F. Human Resources Management in 21s' Century: Predicting Partnerships for Profit / Berger F. // Hospitality Research Journal. – 1993. – № 1. – P.P. 87–102.

365. Berger F. Human Resources Management in 21st Century: Predicting Partnerships for Profit / Florence Berger, Mark D. Fulford, Michelle Krazmien // Journal of Hospitality & Tourism Research – 1993 – Vol. 17, № 1. – P.P. 87–102.

366. Bernaus M. Teacher Motivation Strategies, Student Perceptions, Student Motivation, and English Achievement / Mercè Bernaus, Robert C. Gardner // The Modern Language Journal. – 2008 – Vol. 92, № 3. – P.P. 387–401.

367. Betz N. Self-concept theory in career development and counseling / N. Betz // Career Development Quarterly. – 1994. – № 43. – P.P. 32–41.

368. Breiter D. Hospitality management curricula for the 21st century / D. Breiter, C. J. Clements // Journal of Hospitality and Tourism Educator. – 1995. – № 1. – P.P. 57–60.

369. Burns R. B. Self-Concept Development and Education / R. B. Burns. – London: Holt, Rinehart and Winston, 1982. – 211 p.

370. Cargill C. The Master's Degree: Perceptions of Corporate Professionals from Three Segments of the Hospitality Industry / C. Cargill // Hospitality and Tourism Educator. – 1995. – № 4. – P.P. 51–54.

371. Choy D. F. L. The Quality of Tourism Employment / Choy D. F. L. // Tourism Management. – 1995. – № 12. – P.P. 129–137.

372. Chreptyk D. Labor Crisis? What Labor Crisis? / D. Chreptyk // Canadian Access Hotel Restaurant Journal. – 1990. – Vol. 69, № 2. – P.P. 72.

373. Christensen J. The Diversity Dynamic: Implications for Organizations in 2005 / J. Christensen // *Hospitality Research Journal*. – 1993. – № 1. – P.P. 69–86.
374. Corset M. The Ultimate Constraint: Tourism Labor Force / M. Corset // *Annals of Tourism Research*. – 1987. – Vol. 13 (1). – P.P. 118–120.
375. Echtner C. M. Tourism Education in Developing Nations: A Three Pronged Approach / C. M. Echtner // *Tourism Recreation Research*. – 1995. – № 2. – P.P. 32–41.
376. Elliot A. J. Goals: An approach to motivation and achievement / A. J. Elliot, C. S. Dweck // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1988. – № 54. – P.P. 5–12.
377. Erikson E. Identity: Youth and Crisis / E. Erikson. – W. W. Norton & Company, 1994. – 336 p.
378. Fayos-Sola E. Tourism Human Resources Development / E. Fayos-Sola, J. Jafari // *Annals of Tourism Research*. – 1997. – № 1. – P.P. 228–231.
379. Gearing up for Growth (II), A Study of Human Resources Issues in Small to Medium Size Enterprise in Asia Pacific Travel and Tourism // Asia Pacific Tourism Association and American Express, 1994. – 423 p.
380. Glossary Commander Служба тематических толковых словарей [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.glossary.ru/> (24.04.2013). – Назва з екрану.
381. Jafari J. Towards a Framework for Tourism Education: Problems and Prospects / Jafar Jafari, J. R. Brent Ritchie // *Annals of Tourism Research*. – 1981. – Vol. 8, № 1. – P.P. 13–34.
382. Kirb I. R. Cognitive Strategies and Educational Performance / I. R. Kirb. – London and New York: Academic Press, 1984. – 231 p.
383. Manesh V. S. Human Resource Planning and Development: A Focus on Service Excellence / V. S. Manesh // *Human Resource Issues in International Tourism* – Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd, 1993. – P.P. 22–29.

384. McClelland D. Methods of measuring human motivation: motives in Fantasy, Action, and Society / D. McClelland, J. W. Atkinson // Princeton University. – 1958. – P.P. 7–42.

385. Urdan T. Achievement goal theory: past results, future directions / T. Urdan // Advances in Motivation and Achievement. – 1997. – № 10. – P.P. 99–142.

Додаток А

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ В МЕЖАХ КУРСУ
«ОСНОВИ ІНФОРМАТИКИ»

для студентів I курсу денної форми навчання
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»

Укладач:

Земліна Ю.В. – зав. відділом практики

Рецензенти:

Будя О.П. – к.т.н., професор кафедри математики та інформаційних технологій КУТЕП

В.В. Полуда – к.п.н., доцент кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

Київ
«КУТЕП»
2011

1. ВСТУП

Інформатика – фундаментальна наука про методи, засоби й технології опрацювання інформації, яка разом з речовиною й енергією належить до основних понять, на яких будується сучасна наукова картина світу. Інформатика є теоретичною платформою розроблення й використання інформаційних і комунікаційних технологій, які є одним із найголовніших досягнень сучасної цивілізації і важливою продуктивною силою сучасного суспільства.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Мета полягає в розвитку особистості студентів, підготовці їх до активного життя й праці в інформаційному суспільстві.

Мета досягається завдяки формуванню у студентів наукового світогляду, інформаційної культури, алгоритмічного й критичного стилів мислення, інформатичних і ключових компетентностей, розвитку творчих здібностей, умінь і навичок працювати із сучасними засобами інформаційних і комунікаційних технологій.

Зміст курсу спрямовано на опанування студентами наукових основ інформатики, відповідних фундаментальних понять, принципів побудови й функціонування засобів інформаційних і комунікаційних технологій, оволодіння ними.

Завдання навчальної практики в межах курсу «Основи інформатики» полягають у тому, щоб:

- сформувати у студентів базові знання про інформацію та інформаційні процеси, значення інформації і знань на сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства;
- надати студентам основні історичні відомості про розвиток інформатики і засобів обчислювальної техніки, внесок зарубіжних і вітчизняних учених у їх розвиток;
- сформувати у студентів уміння використовувати програмні й інформаційно-комунікаційні засоби в навчальній та повсякденній діяльності;
- забезпечити оволодіння студентами основами інформаційної культури;
- сформувати вміння творчо виконувати навчальні завдання, розробляти раціональні алгоритми виконання і здійснювати аналіз їх виконання.

3. РЕКОМЕНДОВАНИЙ ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

№ з/п	Тема і зміст роботи	Кількість днів
1	Інформаційні технології у суспільстві	0,5
2	Створення та опрацювання текстових документів (електронний документообіг, комп'ютерні публікації)	1
3	Створення та опрацювання графічних зображень	1
4	Створення та опрацювання об'єктів мультимедіа	1
5	Створення та опрацювання мультимедійних презентацій	1
6	Система управління базами даних	1
7	Мережні технології	1
8	Основи інформаційної безпеки	0,5
	Залік	

4. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Тема 1. Інформаційні технології у суспільстві

Інформатика як наука та галузь діяльності людини. Інформаційні технології. Класифікація інформаційних технологій. Основні інформаційні процеси, їх характеристика та моделі. Інформаційні технології в освіті. Етапи становлення інформаційних технологій. Інформаційні системи. Поняття інформаційного суспільства. Інтелектуальна власність та авторське право. Етика і право при створенні та використанні інформаційних ресурсів. Поняття про інформаційну культуру, інформаційну грамотність, ІКТ-компетентність.

Тема 2. Створення та опрацювання текстових документів (електронний документообіг, комп'ютерні публікації)

Формати файлів текстових документів. Створення та форматування списків, таблиць, колонок у текстовому документі.

Стильове оформлення абзаців.

Створення нових стилів і їх використання в інших документах. Рівні абзаців та їх зв'язок зі стилями

Шаблони документів.

Розділи. Структура документа. Колонтитули.

Посилання. Закладки та виноски. Автоматизоване створення змісту та покажчиків. Алгоритм опрацювання складного текстового документа.

Макроси та їх використання.

Робота з кількома документами.

Налаштування параметрів роботи середовища текстового процесора.

Практична робота. Створення текстового документа, що містить об'єкти різних типів.

Практична робота. Використання стилів для оформлення текстових документів

Практична робота. Структура документа. Автоматизоване створення змісту та покажчиків. Макроси.

Тема 3. Створення та опрацювання графічних зображень

Поняття комп'ютерної графіки

Растрові зображення, їх властивості. Формати файлів растрових зображень

Векторні зображення, їх властивості. Формати файлів векторних зображень

Векторний графічний редактор. Особливості побудови й опрацювання векторних зображень

Засоби векторного графічного редактора

Алгоритм побудови зображення з графічних примітивів

Створення малюнків з кривих і ламаних. Додавання тексту до графічних зображень та його форматування

Групування і вирівнювання об'єктів. Багатошарові зображення, розміщення об'єктів у шарах

Практична робота. Створення простих векторних зображень

Практична робота. Створення складених векторних зображень

Тема 4. Створення та опрацювання об'єктів мультимедіа

Формати аудіо- та відеофайлів. Конвертація аудіо та відеофайлів

Програмне забезпечення для опрацювання об'єктів мультимедіа

Захоплення аудіо та відео, створення аудіо-, відео фрагментів з використанням цифрових відео або фотокамер.

Побудова аудіо- та відеоряду. Додавання до відеокліпу відеоефектів та налаштування переходів між його фрагментами

Налаштування часових параметрів аудіо- та відеоряду. Збереження створених відеофільмів на носіях даних. Сервіси публікування відео файлів.

Практична робота. Захоплення та конвертування аудіо (відео) даних

Практична робота. Створення відеокліпу. Додавання відеоефектів, налаштування часових параметрів аудіо- та відеоряду

Тема 5. Створення та опрацювання мультимедійних презентацій

Етапи розробки презентації. Критерії оцінювання презентації.

Макети слайдів. Стильове оформлення слайдів презентації.

Елементи дизайну презентацій.

Використання організаційних діаграм у презентаціях.

Проектування та розробка розгалужених презентацій. Гіперпосилання і елементи керування в презентаціях.

Додавання відеокліпів, звукових ефектів і мовного супроводу до слайдової презентації.

Елементи анімації.

Вбудовані та зв'язані об'єкти в презентаціях.

Керування показом презентації.

Друкування презентації.

Практична робота. Проектування та розробка розгалужених презентацій за визначеними критеріями. Використання вбудованих та зв'язаних об'єктів у презентації

Практична робота. Розробка презентацій з елементами анімації, відеокліпами, звуковими ефектами та мовним супроводом

Тема 6. Система управління базами даних

Поняття бази даних і систем управління базами даних), їх призначення.

Типи баз даних.

Реляційні (табличні) бази даних. Об'єкти таблиці. Поняття запису, поля.

Робота з готовою базою даних. Введення і редагування даних. Типи даних.

Створення таблиць.

Моделювання зв'язків між записами і таблицями. Ключі і зовнішні ключі.

Форми. Введення даних за допомогою форм різного типу. Введення даних за допомогою розкривних списків. Форми з обчисленнями.

Пошук потрібних даних в базі даних.

Запити. Запити на вибірку даних. Конструювання умов відбору за даними однієї та кількох таблиць. Параметричні запити. Запити на змінення. Запити з обчисленнями.

Звіти. Звіти з обчисленнями.

Практична робота. Робота з готовою базою даних. Введення і редагування даних .

Практична робота. Пошук даних в базі даних. Використання запитів і фільтрів.

Практична робота. Запити та їх використання.

Практична робота. Створення звітів.

Тема 7. Мережні технології

Класифікація комп'ютерних мереж. Апаратне й програмне забезпечення мереж. Канали зв'язку, їх види. Мережні пристрої

Адресація в мережах. Мережні протоколи.

Призначення й структура Інтернету. Способи під'єднання до Інтернету, функції провайдера.

Передавання даних в мережі Інтернет. Адресація в Інтернеті. Поняття IP-адреси, доменного імені та URL-адреси.

Адміністрування доменних імен Інтернету

Сучасні сервіси Інтернету (інтерактивне спілкування, форуми, конференції, соціальні мережі). Сервіси веб-2.0. Геосервіси.

Спеціальні інструменти пошуку (добірки посилань, пошукові каталоги, експертні системи). Розширений пошук.

Інтернет-ресурси для вивчення навчальних предметів.

Практична робота. Сучасні сервіси Інтернету.

Практична робота. Інтернет-ресурси для навчання.

Тема 8. Основи інформаційної безпеки

Класифікація загроз безпеці та пошкодження даних у комп'ютерних системах. Етичні та правові основи захисту відомостей і даних.

Захист даних. Шкідливі програми, їх типи, принципи дії і боротьба з ними.

Загрози, що виникають при роботі в Інтернеті. Засоби браузера, призначені для гарантування безпеки. Захищені сайти.

Поняття про спам і фішинг, засоби захисту від них.

Безпечне зберігання даних Резервне копіювання та відновлення даних. Безпечне видалення даних.

Практична робота. Налаштовування параметрів безпеки в середовищі браузера.

5. КОНТРОЛЬ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ

Результати за чотирьохбальною шкалою, шкалою навчального закладу та шкалою ECTS:

За шкалою ECTS	За 4-бальною шкалою	За шкалою навчального закладу
A	Відмінно	90 – 100
B	Добре	85 – 89
C		75 - 84
D	Задовільно	70 - 74
E		60 - 69
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	35 - 59
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом, повторним вивченням дисципліни	До 34

Критерії оцінювання знань

На оцінку «відмінно» (A) заслуговує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Основи інформатики», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав самостійно без помилок завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (B) заслуговує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Основи інформатики», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань

практики, виконав самостійно з незначними помилками завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (С) заслуговує студент, який виявив систематичні знання навчального матеріалу курсу «Основи інформатики», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за допомогою викладача завдання, передбачені програмою, якісно оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (D) заслуговує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Основи інформатики», засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (E) заслуговує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Основи інформатики», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (FX) заслуговує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Основи інформатики», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 60% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (F) заслуговує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Основи інформатики», недостатньо засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 40% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та не зміг захистити звіт з практики.

6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Мараховський Л.Ф., Безверхий О.І. Інформатика та комп'ютерна техніка. В 4-х т.: Навч. посіб. /За ред.. Л.Ф. Мараховського. – К.: КУТЕП, 2006. – т. 1. – 284 с.
2. Безверхий О.І., Кривонос Ю.Г., Мараховський Л.Ф. Основи інформатики та комп'ютерної техніки. В 3-х т.: Навч. посіб. / За ред.. Л.Ф. Мараховського. – К.: КУЕТТ, 2005. – т. 1. – 394 с., т. 2. – 420 с., т. 3. – 311 с.
3. Скопень М.М. Комп'ютерні інформаційні технології в туризмі: Навчальний посібник – К.: КОНДОР, 2005. -301 с.
4. Скопень М.М. Практикум з дисципліни "Інформатика та комп'ютерна техніка" для студентів усіх форм навчання економічних спеціальностей. Відп. за випуск Л.Ф. Мараховський. - К.: КІТЕП, 2000. - 172 с
5. Інформатика: Комп'ютерна техніка. Комп'ютерні технології: Підручник/ За ред. О.І. Пушкаря. - К.: Видавничий центр "Академія", 2002. - 704 с.
6. Клименко О.Ф. Інформатика та комп'ютерна техніка: Навч.-метод. посібник/ О.Ф. Клименко, Н.Р., Головка, О.Д. Шарапов. - К.: КНЕУ, 2002. - 534 с.
7. Виткун М.Е. Информатика и компьютерная техника (MS Office в примерах и задачах с методикой их решения): Учеб. пособие/ М.Е. Виткун, В.В. Петренко. - К.: Центр "Методика-информ", 2002. - 352 с.
8. Куртер Дж. Microsoft Office 2000: учебный курс/ Дж. Куртер, А. Маркви, А., соавт. Маркви. - СПб: Питер, 2000. - 640 с.
9. Информатика. Базовый курс/ Под ред. С.В. Симоновича. - СПб: Питер, 2000. - 640 с.
10. Internet. Настольная книга пользователя. /В.П. Дьяков. – М.: «Солон-Р», 1999. – 576 с.

Додаток 1

Міністерство освіти і науки України
Київський університет туризму, економіки і права
Кафедра математики та інформаційних технологій

ЗВІТ
з навчальної практики в межах курсу «Основи інформатики»

Виконав:

Студент _____

Група: _____

Спеціальність _____

Керівник практики:

Київ – 20 __

Додаток Б

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ В МЕЖАХ КУРСУ
«ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАТИКА»

для студентів I курсу денної форми навчання
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»

Укладачі:

Земліна Ю.В. – зав. відділом практики

Рецензент:

Будя О.П. – к.т.н., професор кафедри математики та інформаційних технологій КУТЕП

В.В. Полуда – к.п.н., доцент кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

Київ
«КУТЕП»
2011

1. ВСТУП

Навчальна комп'ютерна практика призначена для підготовки студентів до ефективного використання офісних комп'ютерних технологій в діяльності підприємств та організацій сфери гостинності. В процесі проходження практики студенти мають виконати завдання з самостійної роботи, комплекс практичних робіт в комп'ютерному класі та підготувати звіт. Оволодіння комп'ютерними технологіями є однією з основних вимог підготовки бакалаврів. Це стосується сфери туризму і гостинності, в якій в розвинутих країнах використовуються найбільш ефективні технології.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Метою навчальної комп'ютерної практики є підготовка студентів до ефективного використання сучасної комп'ютерної техніки для підготовки ділової документації, організації інформаційних баз та ведення інформаційного пошуку. Головна увага при цьому звертається на здобуття студентами достатніх навичок практичної роботи з найбільш розповсюдженими в світовій практиці додатками Word, Excel, Access, Internet Explorer в середовищі Windows'XP. Робота на персональних комп'ютерах поєднується з опрацюванням сучасного матеріалу професійної орієнтації, сприяє вже на першій стадії навчання формуванню у студента уявлення про проблематику сьогодення, відношення до своєї спеціальності.

Отримані під час проходження практики знання та навички у подальшому будуть використовуватись у вивченні спеціальних дисциплін старших курсів, а також при виконанні курсових і дипломних робіт.

Основні завдання практики:

- забезпечити практичне засвоєння студентами отриманих знань і набуття навичок та досвіду роботи з офісними інформаційними системами та технологіями;
- підготувати студентів до практичного використання офісних інформаційних систем в підготовці ділової документації;
- підготувати студентів до практичного використання баз даних та інформаційно-пошукових технологій.

3. РЕКОМЕНДОВАНИЙ ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Тема	Кількість годин		
	Загальна	Практична робота	Само- стійна робота
Змістовий модуль 1. Робота з додатками Microsoft Office			
1. Ознайомлення з програмою практики та підготовка до роботи	3	1	2
2. Офісні технології на базі текстового редактора Word	9	4	5
3. Офісні технології на базі табличного процесора Excel	10	4	6

4. Робота з базами даних Access	8	3	5
Разом за модулем 1	30	12	18
Змістовий модуль 2. Робота з мережними та сервісними засобами			
5. Робота з мережами і електронною поштою	8	3	5
6. Робота з сервісними програмами	9	3	6
7. Підготовка і захист звіту	7	2	5
Разом за модулем 2	24	8	16
Разом годин	54	20	34

4. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Змістовий модуль 1. Робота з додатками Microsoft Office

Тема 1. Ознайомлення з програмою практики та підготовка до роботи

- 1.1. Інструктаж з техніки безпеки та правил роботи в комп'ютерних класах.
- 1.2. Ознайомлення з метою практики.
- 1.3. Видача індивідуальних завдань.
- 1.4. Аналіз індивідуального завдання.

Тема 2. Офісні технології на базі текстового редактора Word

- 2.1. Підготовка та редагування в редакторі Word за зразком або стандартною формою власного резюме (CV) українською мовою*.
- 2.2. Підготовка та редагування в редакторі Word тексту завдання для перекладу*.
- 2.3. Ознайомлення з інструкцією по роботі з електронним перекладачем.
- 2.4. Переклад резюме на російську і англійську мову з використанням електронного перекладача та редагування перекладу*.
- 2.5. Переклад тексту на іншу мову (за завданням керівника) з використанням електронного перекладача та редагування перекладу*.
- 2.6. Створення бланків (шаблонів) ділових документів створення на їх базі зразків документів за завданням керівника*.

Література: [1 - 3]

Тема 3. Офісні технології на базі табличного процесора Excel

- 3.1. Створення бланків (шаблонів) ділових документів за формами у Додатку 2, створення на їх базі зразків документів за завданням керівника*.
- 3.2. Створення за завданням керівника бланків бухгалтерських документів, створення на їх базі зразків документів*.
- 3.3. Рішення практичних задач з використанням майстра функцій.

Література: [1 - 4]

* Зберегти файл в своїй папці (на дискеті)

Тема 4. Робота з базами даних Access

- 4.1. Ознайомлення з структурою та роботою навчальної інформаційної системи “Готелі України”.
- 4.2. Створення за завданням керівника записів в базу даних навчальної інформаційної системи “Готелі України”.
- Література: [1 - 5]

Змістовий модуль2. Робота з мережними та сервісними засобами**Тема 5. Робота з мережами і електронною поштою**

- 5.1. Робота в локальній мережі. Обмін інформацією в мережі.
- 5.2. Робота в мережі Інтернет. Пошук інформації в мережі Інтернет для БД “Готелі України”.
- 5.3. Підготовка повідомлення в електронній пошті з вкладеними файлами і відправка за вказаною керівником адресою.
- Література: [2]

Тема 6. Робота з сервісними програмами

- 6.1. Форматування і перевірка дисків.
- 6.2. Робота архіваторів. Архівування підготовлених файлів і збереження архівних файлів в своїй папці і на дискеті.
- 6.3. Очистка диску.
- 6.4. Дефрагментація диску.
- Література: [5]

Тема 7. Підготовка і захист звіту

Підготовка звіту з практики.

Захист звіту.

5. КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Результати за чотирьохбальною шкалою, шкалою навчального закладу та шкалою ECTS:

За шкалою ECTS	За 4-бальною шкалою	За шкалою навчального закладу
A	Відмінно	90 – 100
B	Добре	85 – 89
C		75 - 84
D	Задовільно	70 - 74
E		60 - 69
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	35 - 59
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом, повторним вивченням дисципліни	До 34

Критерії оцінювання знань

На оцінку «відмінно» (А) заслуговує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Загальна інформатика», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав самостійно без помилок завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (В) заслуговує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Загальна інформатика», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав самостійно з незначними помилками завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (С) заслуговує студент, який виявив систематичні знання навчального матеріалу курсу «Загальна інформатика», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за допомогою викладача завдання, передбачені програмою, якісно оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (D) заслуговує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Загальна інформатика», засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (E) заслуговує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Загальна інформатика», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (FX) заслуговує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Загальна інформатика», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 60% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (F) заслуговує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Загальна інформатика», недостатньо засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 40% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та не зміг захистити звіт з практики.

6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Мараховський Л.Ф., Безверхий О.І. Інформатика та комп'ютерна техніка. В 4-х т.: Навч. посіб. / За ред. Л.Ф. Мараховського. – К.: КУТЕП, 2006. – т. 1. – 284 с.
2. Безверхий О.І., Кривонос Ю.Г., Мараховський Л.Ф. Основи інформатики та комп'ютерної техніки. В 3-х т.: Навч. посіб. / За ред. Л.Ф. Мараховського. – К.: КУЕТТ, 2005. – т. 1. – 394 с., т. 2. – 420 с., т. 3. – 311 с.
3. Скопень М.М. Комп'ютерні інформаційні технології в туризмі: Навчальний посібник – К.: КОНДОР, 2005. -301 с.
4. Скопень М.М. Практикум з дисципліни "Інформатика та комп'ютерна техніка" для студентів усіх форм навчання економічних спеціальностей. Відп. за випуск Л.Ф. Мараховський. - К.: КІТЕП, 2000. - 172 с
5. Інформатика: Комп'ютерна техніка. Комп'ютерні технології: Підручник/ За ред. О.І. Пушкаря. - К.: Видавничий центр "Академія", 2002. - 704 с.
6. Клименко О.Ф. Інформатика та комп'ютерна техніка: Навч.-метод. посібник/ О.Ф. Клименко, Н.Р., Головка, О.Д. Шарапов. - К.: КНЕУ, 2002. - 534 с.

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

З В І Т

з навчальної практики в межах курсу «Загальна інформатика»

*студента(ки) _____ курсу _____ групи
напряму підготовки 6.140103 “Туризм”*

(прізвище, ім'я, по батькові)

Період практики _____

Керівник практики:

від кафедри _____

(підпис, прізвище, ініціали)

Київ – 20__

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА***ЩОДЕННИК***

з навчальної практики
в межах курсу «Загальна інформатика»
студента(ки) _____ курсу _____ групи
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»

(прізвище, ім'я, по батькові)

Адреса університету:

02192, м. Київ, вул. Генерала Жмаченка, 26

Київ – 20__

Додаток В

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ В МЕЖАХ КУРСУ
«ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ТУРИЗМІ»

для студентів II курсу денної форми навчання
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»

Укладач:

Земліна Ю.В. – зав. відділом практики

Рецензенти:

Будя О.П. – к.т.н., професор кафедри математики та інформаційних технологій КУТЕП

В.В. Полуда – к.п.н., доцент кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

Київ
«КУТЕП»
2011

1. ВСТУП

Оволодіння комп'ютерними технологіями є однією з основних вимог підготовки бакалаврів. І насамперед, це стосується сфери туризму і гостинності, в якій в розвинутих країнах використовуються найбільш ефективні технології.

Навчальна комп'ютерна практика призначена для підготовки студентів до ефективного використання офісних комп'ютерних технологій в діяльності підприємств та організацій сфери гостинності. В процесі проходження практики студенти мають виконати завдання з самостійної роботи, комплекс практичних робіт в комп'ютерному класі та підготувати звіт.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Навчальна практика є невід'ємною складовою частиною процесу підготовки фахівця з туризму. Вона розглядається як форма адаптації студентів до умов та характеру майбутньої роботи.

Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами, формами організації праці в галузі їх майбутньої професії - в сфері туризму; формування у них на базі одержаних під час теоретичного навчання знань, професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи чи виконання функціональних обов'язків відповідно до кваліфікаційного рівня в реальних виробничих умовах на туристичних підприємствах; формування потреби систематичного поповнення знань та творчого їх застосування в практичній діяльності; збір фактичного матеріалу для виконання звіту.

Практика проходить на базі комп'ютерних аудиторій з використанням програмного забезпечення міжнародних систем бронювання туристичних послуг Амадеус та Галілео.

Основними завданнями навчальної практики є:

- засвоєння теоретичних знань щодо організації туристичної діяльності, структури туристичного підприємства в реальних умовах виробничої діяльності;
- поглиблення і засвоєння знань з туроперейтинга, специфіки надання окремих туристичних послуг;
- ознайомлення з практичним досвідом роботи по організації туристичної діяльності;
- накопичення досвіду самостійної роботи згідно вибраного фаху.

3. РЕКОМЕНДОВАНИЙ ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

№ з/п	Тема і зміст роботи	К-сть днів
1.	Глобальна система бронювання GDS туристичних послуг Galileo.	2
2.	Глобальна система бронювання GDS туристичних послуг Амадеус.	2
3.	Програмний продукт «Оверія – Туризм».	2
	Оформлення звіту	протягом періоду практики
	Залік з навчальної практики	

4. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

1. Глобальна система бронювання GDS туристичних послуг Galileo.

Створення бронювання. Обов'язкові елементи PNR. Робота з PNR. Модифікація PNR. Дисплей тарифів. Правила тарифів.

Інформаційний розрахунок тарифу. Знижки для пасажирів. Інформація про такси.

Найкращий тариф Best Buy.

2. Глобальна система бронювання GDS туристичних послуг Амадеус.

Створення та модифікація бронювання. Правила використання тарифів.

Створення та модифікація бронювання. Розрахунок бронювання.

Інформаційний розрахунок тарифу.

Найкращий тариф Best Buy.

3. Програмний продукт «Оверія – Туризм».

Створення нового чартеру. Продаж блоків місць.

Заведення нового готелю.

Туристичні програми. Формування туристичних програм. Формування прасів.

Продаж туристичних програм.

5. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Самостійна робота студентів під час проходження навчальної практики спрямована на поглиблення теоретичних знань та набуття необхідних практичних навичок з ефективного використання комп'ютерних технологій в діяльності підприємств та організацій сфери туризму. За виконання самостійної роботи студент може отримати від 0 до 15 балів.

Студентам рекомендуються такі форми самостійної роботи:

- самостійне вивчення окремо визначених тем та питань на основі навчальної літератури, методичних розробок кафедри та доступних інформаційних джерел та баз даних;
- підготовка до практичних занять;
- підготовка до захисту звіту на ПМК.

Тематика самостійної роботи	Кількість годин
1. Ознайомлення з блоками програми Fidelio	8
2. Ознайомлення з блоками програми Sabre	8
3. Ознайомлення з блоками програми Парус	8

6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ

1.1. Структура звіту:

- титульний лист (Додаток 1);
- щоденник;
- самостійна робота (Додаток 2);
- оцінка з практики;
- зміст;
- результати роботи.

1.2. Вимоги до оформлення звіту.

- Звіт готується на комп'ютері і здається керівнику на електронному носії разом з підготовленими файлами при захисті практики.
- Титульний лист представляється в друкованому або рукописному вигляді.
- Результати роботи здаються керівнику на електронному носії при захисті практики.

7. КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Результати за чотирьохбальною шкалою, шкалою навчального закладу та шкалою ECTS:

За шкалою ESTS	За 4-бальною шкалою	За шкалою навчального закладу
A	Відмінно	90 – 100
B	Добре	85 – 89
C		75 - 84
D	Задовільно	70 - 74
E		60 - 69
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	35 - 59
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом, повторним вивченням дисципліни	До 34

Критерії оцінювання знань

На оцінку «відмінно» (A) заслугоує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Інформаційні технології в туризмі», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав самостійно без помилок завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (B) заслугоує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Інформаційні технології в туризмі», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав самостійно з незначними помилками завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (C) заслугоує студент, який виявив систематичні знання навчального матеріалу курсу «Інформаційні технології в туризмі», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за допомогою викладача завдання, передбачені програмою, якісно оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (D) заслугоує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Інформаційні технології в туризмі», засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (E) заслугоує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Інформаційні технології в туризмі», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (FX) заслугоує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Інформаційні технології в туризмі», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 60% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (F) заслугоує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Інформаційні технології в туризмі», недостатньо засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 40% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та не зміг захистити звіт з практики.

8. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Скопень М.М. Комп'ютерні інформаційні технології в туризмі: Навчальний посібник – К.: КОНДОР, 2005. -301 с.
2. Комплект навчальних матеріалів за програмою підготовки персоналу з продажу авіаційних перевезень. Національний авіаційний університет. Київ.2002
3. AmadeusBasicCours. Посібник для слухачів курсів.2009.
4. Довідник керівника агентства з продажу авіаперевезень. ПЛАСКЕ ЗАТ.Одеса. 2007.
5. Basic Course. Study Guide. Професійні рішення для туристичної індустрії.
6. Galileo Eastern Europe.2008.

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА**З В І Т**

з навчальної практики в межах курсу «Інформаційні технології в туризмі»

*студента(ки) _____ курсу _____ групи
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»*

(прізвище, ім'я, по батькові)

Період практики _____

Керівник практики:

від кафедри _____

(підпис, прізвище, ініціали)

Київ – 20__

Додаток 2

ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

№ п/п	Зміст роботи	Кількість балів

Керівник практики _____
від університету (П.І.П.)

(підпис)

“ ___ ” _____ 20__ р.

Додаток Д

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ В МЕЖАХ КУРСУ
«ІНФОРМАТИКА В ТУРИЗМІ»

для студентів II курсу денної форми навчання
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»

Укладач:

Земліна Ю.В. – зав. відділом практики

Рецензенти:

Будя О.П. – к.т.н., професор кафедри математики та інформаційних технологій КУТЕП

В.В. Полуда – к.п.н., доцент кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

Київ
«КУТЕП»
2011

1. ВСТУП

Оволодіння комп'ютерними технологіями є однією з основних вимог підготовки майбутніх фахівців з туризму.

Навчальна комп'ютерна практика призначена для підготовки студентів до ефективного використання офісних комп'ютерних технологій в діяльності туристичних підприємств. В процесі проходження практики студенти мають виконати завдання з самостійної роботи, комплекс практичних робіт в комп'ютерному класі та підготувати звіт.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Навчальна практика є невід'ємною складовою частиною процесу підготовки фахівця з туризму. Вона розглядається як форма адаптації студентів до умов та характеру майбутньої роботи.

Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами, формами організації праці в галузі їх майбутньої професії - в сфері туризму; формування у них на базі одержаних під час теоретичного навчання знань, професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи чи виконання функціональних обов'язків відповідно до кваліфікаційного рівня в реальних виробничих умовах на туристичних підприємствах; формування потреби систематичного поповнення знань та творчого їх застосування в практичній діяльності; збір фактичного матеріалу для виконання звіту.

Метою навчальної практики в межах курсу «Інформатика в туризмі» є: набуття практичного досвіду роботи з програмним забезпеченням, інформаційними системами та технологіями на туристичному підприємстві; формування в студентів стійких навичок роботи з сучасним спеціалізованим програмним забезпеченням, яке використовується в туризмі.

3. Рекомендований тематичний план

№ з/п	Назва теми	К-сть днів
1.	Основи інформаційних технологій в туризмі. Системи бронювання туризму. GDS - глобальні системи бронювання.	1
2.	Системи автоматизації туристичних та готельних підприємств. ПО для тур фірм.	1
3.	Інтернет-технології в туризмі.	1
4.	Інтернет-маркетинг в соціально-культурному сервісі і туризмі	2
	Оформлення звіту	протягом періоду практики
	Залік з навчальної практики	

4. ЗМІСТ ПРАКТИКИ

1. Основи інформаційних технологій в туризмі. Системи бронювання туризму. GDS - глобальні системи бронювання.

2. Системи автоматизації туристичних та готельних підприємств. ПО для тур. фірм.

3. Інтернет-технології в туризмі.

- *Рішення кейса «Проект сайту туристичної фірми»*

Туристичне агентство ТОВ «КомТур», збирається відкрити корпоративний сайт www.komtour.ua.

Агентство спеціалізується на трьох видах туризму:

1. Відпочинок у стилі SPA - для світських людей.
2. Бізнес-та інсентив-тури - для ділових людей.
3. Пізнавальні тури - для активних людей.

Завдання:

1. Запропонуйте структуру сайту тур агентства.
2. Опишіть, які основні функції будуть на сайті.
3. Запропонуйте безкоштовні методи просування сайту.

4. Інтернет-маркетинг в соціально-культурному сервісі і туризмі.

- *Приклад моніторингу туристичних порталів.*

Мета: вивчення туристських порталів, представлених в Інтернеті.

Завдання: вивчити елементи порталів (опис сайту (порталу), вивчення його функціональності, індексу цитування (популярність)).

Методика: моніторинг веб-сайтів туристських порталів за допомогою випадкової вибірки.

Об'єкт дослідження: туристські портали, представлені в Інтернеті.

Адреси порталів: avantix.ua; foros.ua; aviabilet.ua; tour.com.

У результаті дослідження було виявлено, що відвідувачі даних сайтів можуть отримати повну інформацію про тури, спецпропозиції, готелі, аеропорти, авіакомпанії, типи літаків, переглянути розклад польотів за різними напрямками. Портали містять інформацію про різні види транспорту для подорожуючих, є можливість бронювання авіаквитків, оренди автомобілів. Відвідувачі можуть забронювати номер в готелі, вибравши місто, дати заїзду та позначивши кількість подорожуючих, дізнатися вартість пропонованих послуг і оплатити їх платіжною картою через Інтернет. Є доступ до перегляду фотографій з пам'ятками обраного місця.

Містять необхідну інформацію для професіоналів турбізнесу, міститься гаряча інформація щодо змін у сфері туріндустрії, візових режимів, міграційних змін і т.п. в різних країнах.

Міститься додаткова інформація про курси валют, погоду і вакансії.

- *Приклад маркетингового плану розвитку веб-сайту турфірми*

Маркетинговий план Web-сайту - це структурований і впорядкований алгоритм стратегічних напрямків і цілей офіційного сайту фірми.

Складові маркетингового плану Web-сайту:

- зведення контрольних показників;
- виклад поточної маркетингової ситуації в режимі онлайн;
- перелік небезпек і можливостей;
- перелік завдань і проблем;
- стратегії маркетингу - Інтернет-стратегії;
- аудит Web-сайту;
- базова підтримка;
- програми дій;
- бюджети;
- порядок контролю.

- *Веб-сайт туристської фірми (контрольне завдання)*

Завдання:

1) сформувати дизайн сайту на основі емоційної складової, як, то кольори, контрасти, шрифт, картинки і т. п.;

2) надати інформацію (в якості вкладок): про компанію, довідки, відгуки, для турфірм, про готелі, розважальні комплекси та інші об'єкти, що приваблюють з точки зору туризму;

3) вирішення питання: «Що саме зробити для досягнення поставленої мети?»;

4) вирішення питань про терміни запуску сайту, його адресу і визначення кола відповідальних за реалізацію проекту.

Приклад вкладок на головній сторінці сайту наведено у додатку 1.

- Кейс просування туристичної фірми в Інтернеті

Завдання.

1. Дайте характеристику інтернет-аудиторії туристичного сайту.

2. Які нові функції повинен мати туристичний корпоративний сайт?

3. Яким чином Ви б запропонували збільшити відвідуваність сайту?

4. Як саме можна удосконалити сайт?

5. КОНТРОЛЬ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ

Результати за чотирьохбальною шкалою, шкалою навчального закладу та шкалою ECTS:

За шкалою ECTS	За 4-бальною шкалою	За шкалою навчального закладу
A	Відмінно	90 – 100
B	Добре	85 – 89
C		75 - 84
D	Задовільно	70 - 74
E		60 - 69
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	35 - 59
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом, повторним вивченням дисципліни	До 34

Критерії оцінювання знань

На оцінку «відмінно» (A) заслуговує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Інформатика в туризмі», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав самостійно без помилок завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (B) заслуговує студент, який виявив систематичні та глибокі знання навчального матеріалу курсу «Інформатика в туризмі», достатньо повно засвоїв навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав самостійно з незначними помилками завдання, передбачені програмою, якісно оформив та ґрунтовно захистив звіт з практики.

На оцінку «добре» (C) заслуговує студент, який виявив систематичні знання навчального матеріалу курсу «Інформатика в туризмі», достатньо повно засвоїв

навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за допомогою викладача завдання, передбачені програмою, якісно оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (D) заслуговує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Інформатика в туризмі», засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «задовільно» (E) заслуговує студент, який виявив достатні знання навчального матеріалу курсу «Інформатика в туризмі», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав за суттєвою допомогою викладача завдання, передбачені програмою, оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (FX) заслуговує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Інформатика в туризмі», недостатньо повно засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 60% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та захистив звіт з практики.

На оцінку «незадовільно» (F) заслуговує студент, який виявив недостатні знання навчального матеріалу курсу «Інформатика в туризмі», недостатньо засвоїв основні навички роботи з програмно-технічними засобами, необхідними для виконання завдань практики, виконав менше 40% завдань, передбачених програмою, не повністю оформив та не зміг захистити звіт з практики.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Гаранина Ю.А., Зуева Л.А., Тарасова Г.И., Родигина В.В., Сеселкин А.И. Информационные системы оперативного управления туристской фирмой: Учебное пособие под общей редакцией А.И.Сеселкина. М: Турист, 2002.
2. Довідник керівника агентства з продажу авіаперевезень. ПЛАСКЕ ЗАТ. Одеса. 2007.
3. Карпова Т.С. Базы данных: модели, разработка, реализация. Учебник. С-Пб.: Питер, 2001.
4. Комплекс навчальних матеріалів за програмою підготовки персоналу з продажу авіаційних перевезень. Національний авіаційний університет. Київ. 2002.
5. Плотникова Н.И. Комплексная автоматизация туристского бизнеса. Часть 1. Учебное пособие. М.: «Советский спорт», 2000.
6. СУБД Access в менеджменте туризма и гостеприимства. Учебное пособие под общей редакцией Родигина Л.А. М.: Турист, 2001.
7. Скопень М.М. Комп'ютерні інформаційні технології в туризмі: Навчальний посібник – К.: КОНДОР, 2005. -301 с.
8. AmadeusBasicCours. Посібник для слухачів курсів. 2009.
9. Basic Course. Study Guide. Професійні рішення для туристичної індустрії.
10. Galileo Eastern Europe. 2008.

Додаток Ж

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА**

**ПРОГРАМА
виробничої практики
зі спецмодулю «Інформаційний менеджмент»
для студентів IV курсу напрямку підготовки 6.140103 «Туризм»**

Укладач:

Ю.В.Земліна – зав. відділом практики

Рецензенти:

Т.В. Сахарова – к.е.н., доцент кафедри маркетингу КНЕУ

В.В. Полуда – к.п.н., доцент кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

**Київ
«КУТЕП»
2011**

1. ВСТУП

Виробнича практика зі спецмодулю «Інформаційний менеджмент» для студентів ІV курсу напряму підготовки 6.140103 «Туризм» триває 3 тижні.

За основу проведення практики взяте Положення про проведення практики студентами вищих навчальних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 8 квітня 1993р.

Програма практики є навчально-методичним документом, в якому визначається мета і завдання практики на кожному етапі її проходження, їх взаємозв'язок між собою та з навчальною і науково-дослідною роботою студентів, а також загальні питання щодо організації, керівництва та підведення підсумків практики.

Практика сприяє набуттю практичного досвіду та адаптації молодого спеціаліста після закінчення університету до діяльності туристичних підприємств в ринкових умовах господарювання.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ ПРАКТИКИ

Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами і формами організації маркетингової діяльності підприємства туристичної сфери, а також опанування ними сучасних методик аналізу маркетингового середовища, вибору цільового сегменту споживачів, розробки ефективної програми маркетингу, яка має задовольняти потреби клієнтів та сприяти досягненню стратегічних цілей підприємства.

Під час практики студенти набувають професійних умінь і навичок, необхідних для успішного виконання у майбутньому функціональних обов'язків майбутнього фахівця з туризму для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи в реальних ринкових і виробничих умовах. Здійснювати організаційно-управлінську роботу та науково-дослідну роботу із спеціальності, виховання потреби систематично поповнювати свої знання та творчо їх застосовувати в практичній роботі.

Практика спрямована на набуття професійних умінь і навичок розробки управлінських рішень. У процесі практики студенти повинні одержати достатній обсяг практичних знань на освітньо-кваліфікаційному рівні «спеціаліст».

Основним завданням виробничої практики – є поглиблення професійної підготовки фахівця з туризму, ознайомлення і набуття досвіду на робочих місцях методики організаційно-управлінської, планово-маркетингової роботи, практичні основи розробки бізнес-плану підприємства та підвищення рівня знань з питання конкретної економіки підприємства в ринкових умовах.

Паралельно практикант проводить збір основних планових і економічних даних, що характеризують планову і фактичну виробничо-господарську діяльність, техніко-економічні показники ефективності виробництва для складання звіту про проходження практики.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАКТИКИ

Базами практики визначені кафедрами туристичні фірми.

Студенти при проходженні практики зобов'язані:

- до початку практики отримати консультацію щодо оформлення всіх необхідних документів (звертатися до керівника практики в університеті);
- своєчасно прибути на базу практики;
- у повному обсязі виконати всі завдання, передбачені програмою практики і вказівками керівників від університету та від підприємства;
- вивчити і суворо дотримуватися правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії;
- нести відповідальність за виконану роботу;
- своєчасно здати звіт з практики.

Після закінчення практики студенти складають письмовий звіт про виконання програми практики та індивідуального завдання. Звіт підписується і оцінюється безпосередньо керівником від бази практики.

Письмовий звіт разом з характеристикою подається на рецензування керівнику практики від навчального закладу.

Звіт про практику захищається студентом (із диференційованою оцінкою) в комісії, призначеною завідуючим кафедрою.

Комісія приймає залік з практики у студентів протягом тижня після її закінчення згідно графіку, затвердженого на засіданні кафедри. Оцінка за практику вноситься в заліково-екзаменаційну відомість і в залікову книжку студента за підписами членів комісії.

Студенту, який не виконав програму практики з поважних причин, може бути надане право проходження практики повторно. Студент, який отримав негативну оцінку з практики в комісії відраховується з університету на загальних засадах.

4. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Виробничу практику доцільно розподілити на вирішення визначених завдань практики таким чином.

№	Зміст практики	Кількість робочих днів
1.	Оформлення на практику і знайомство з туристичним підприємством	1
2.	Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства	4
2.1.	Дослідження основних економічних результатів господарської діяльності	
2.2.	Аналіз організаційної структури управління та кадрового забезпечення підприємства	
2.3.	Оцінка матеріальної бази підприємства	
2.4.	Вивчення процесу обслуговування споживачів	
3.	Кадрове, інформаційне та технічне забезпечення маркетингової служби на підприємстві.	2
4.	Особливості здійснення маркетингових досліджень на підприємстві	2
5.	Оцінка маркетингового комплексу підприємства	6
5.1.	Товарна політика	
5.2.	Цінова політика	
5.3.	Політика розподілу	
5.4.	Політика маркетингових комунікацій	
6.	Особливості планування на підприємстві	2
7.	Підготовка звіту про проходження виробничої практики	1
	Всього	18

5. ЗМІСТ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

5.1. Оформлення на практику і знайомство з туристичним підприємством

Перед початком практики студент знайомиться з керівником практики від підприємства, правилами внутрішнього розпорядку в організації і своїм графіком виходу на роботу. Проходить інструктаж з протипожежної безпеки і техніки безпеки.

Доцільно здійснити загальну характеристику підприємства - бази практики, а саме визначити тип підприємства, його місцезнаходження, основний контингент мешканців або клієнтів; уточнити перелік основних і додаткових послуг, що пропонуються туристичним підприємством, виявити характерні особливості діяльності досліджуваного об'єкту.

5.2. Організаційно-економічна діяльність

5.1.1. Дослідження основних економічних результатів господарської діяльності

Дослідження основних організаційно-економічних умов функціонування підприємства (економічна самостійність, самоокупність і самофінансування, економічна зацікавленість, стимулювання, матеріальна відповідальність).

Аналіз основних соціально-економічних показників роботи підприємства, фінансових результатів, можливостей та основних тенденцій розвитку.

5.1.2. Аналіз організаційної структури управління та кадрового забезпечення підприємства

Вивчення внутрішньої організації структури управління підприємства. Визначення вищого, середнього і низового ланцюгів та їх функціонального призначення, вертикальні та горизонтальні зв'язки в структурі управління підприємства. Побудова організаційної структури управління.

Ознайомлення зі штатним розкладом працівників підприємства та їх посадовими інструкціями. Оцінка системи підбору, розстановки та підготовки кадрів на підприємстві, системи оплати праці, способів підвищення рівня кваліфікації, професійної підготовки і компетентності всіх категорій працівників, шляхів підтримання на відповідному рівні умов праці і життя колективу.

5.1.3. Оцінка матеріально-технічної бази підприємства

Аналіз показників, що характеризують стан матеріально технічної бази. Забезпеченість підприємства основними та оборотними фондами. Оцінка їх стану.

Вивчення потоків зовнішньої і внутрішньої інформації, обсяг і обіг інформації, системність документообігу. Використання уніфікованої документації і методів її обробки.

Характеристика і рівень забезпечення адміністративно-управлінського персоналу технічними засобами.

5.1.4. Вивчення процесу обслуговування споживачів

Характеристика основних груп клієнтів, дослідження потреб споживачів та факторів, що визначають прийняття рішень щодо купівлі. Визначення процесу прийому клієнтів та встановлення контактів. Оцінка культури обслуговування. Дослідження процедури продажу та способів підтримки контактів з клієнтом у майбутньому.

Вивчення критеріїв сегментації ринку споживачів, які використовуються на підприємстві.

5.3. Кадрове, інформаційне та технічне забезпечення маркетингової служби на підприємстві.

Дослідження організації маркетингової діяльності на туристичному підприємстві. Розглянути організаційну структуру служби маркетингу. Характеристика стану автоматизації праці, програмного забезпечення, яке використовується для обробки маркетингових показників. Зробити оцінку орієнтації всіх співробітників підприємства на маркетинг.

5.4. Особливості здійснення маркетингових досліджень на підприємстві

Розглянути застосування маркетингових досліджень в практиці господарювання підприємства. Аналіз зовнішніх та внутрішніх умов формування виробничо-ресурсної програми підприємства. Проаналізувати особливості проведення маркетингових досліджень та формування інформаційних систем на підприємстві. Охарактеризувати внутрішні джерела, інформацію про клієнтів та зовнішні джерела інформації, маркетингову розвідку, джерела інформації про конкурентів.

5.5. Оцінка маркетингового комплексу підприємства

5.5.1. Товарна політика

Проаналізувати цілі та завдання товарної політики підприємства, дослідити основні її елементи. Специфіка товару (послуги), що виробляє підприємство. Якість товару та послуг, зв'язок маркетингу та якості. Ліцензування і процес сертифікації послуг на підприємстві.

Дослідити політику підприємства в області інновації. Дати характеристику організації процесу розробки нового товару. Аналіз факторів успішності нововведень, конкурентної боротьби між туристичними товарами. Забезпечення конкурентоспроможності туристичного продукту.

5.5.2. Цінова політика

Зробити аналіз цілей та завдань цінової політики підприємства, основні її елементи. Розглянути фактори ціноутворення і конкурентоспроможності підприємства.

5.5.3. Політика розподілу

Проаналізувати канали розповсюдження на підприємстві, фактори, під впливом яких вони формуються. Характеристика ринкових посередників підприємства. Показати ефективність торгових відносин та управління ними.

5.5.4. Політика маркетингових комунікацій

Визначення особливостей комунікаційної політики на підприємстві. Охарактеризувати цільові аудиторії маркетингових комунікацій. Аналіз реклами як елемент системи маркетингових комунікацій на підприємстві. Проаналізувати зв'язки з громадськістю, персональний продаж. Розробка бюджету та аналіз результатів комунікаційної політики.

5.6. Особливості планування на підприємстві

Дослідити процес планування на підприємстві. Бізнес-план і вимоги до його підготовки реалізація плану. Показати роль та місце планування в стратегічному управлінні діяльністю підприємства.

6. ПІДГОТОВКА ЗВІТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Документом, який відображає проходження та виконання студентом програми практики, якість проведеної роботи є звіт з практики.

У звіті необхідно коротко і конкретно розкрити і описати основні та додаткові питання практики згідно плану з посиланням на форми звітності та іншу додаткову інформацію отриману на практиці, та результати особистої роботи на певній посаді.

Для підготовки звіту студентам в кінці практики надається один день, але робота над звітом здійснюється протягом всього терміну практики.

Об'єм звіту має складати 20 – 25 сторінок і повинен бути надрукований на комп'ютері чи написаний від руки на стандартних листках формату А4 (210x294 мм), мати наскрізну нумерацію сторінок, рисунків, таблиць.

Текст роботи варто друкувати, дотримуючи наступних розмірів полів: ліве, верхнє, нижнє – не менше 20 (30) мм, праве – не менше 10 мм.

Шрифт друку повинен бути чітким, чорного кольору середньої жирності. Щільність тексту роботи повинна бути однакова.

Заголовки розділів друкують симетрично тексту великими літерами. Заголовки підрозділів друкують з абзацу малими літерами (крім першої прописної). Переноси слів у заголовках не допускаються. Крапку наприкінці заголовка не ставлять. Якщо заголовок складається з двох речень то їх розділяють крапкою.

Сторінки роботи нумерують арабськими цифрами. Титульний лист включають у загальну нумерацію роботи. На титульному листі номер не ставлять, на наступних сторінках номера проставляють у правому верхньому куті.

Звіт складається з таких структурних елементів:

- титульна сторінка
- щоденник практики
- календарний план проходження практики
- характеристика з місця практики
- зміст
- вступ
- загальна характеристика підприємства
- організаційно-економічна характеристика підприємства
- маркетинговий комплекс підприємства
- висновки
- індивідуальне завдання
- література
- додатки.

До тексту додаються відповідні графіки, таблиці, бланки документів, схеми тощо. Звіт повинен бути підписаний керівником практики.

7. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

Індивідуальні завдання видаються кожному студентові керівником практики від університету.

Зібраний опрацьований матеріал для виконання індивідуального завдання може бути використаний студентом при підготовці доповіді на науково-практичну конференцію, при написанні курсової чи дипломної роботи, наукової статті тощо.

Тематика індивідуальних завдань може включати розробку та обґрунтування студентом будь-яких пропозицій щодо вдосконалення діяльності підприємства.

8. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про туризм» // Урядовий кур'єр. – 2003. - №244.
2. Закон України «Про природно-заповідний фонд» // Відомості Верховної Ради. – 1992. - №34.
3. В.А.Смолій, В.К.Федорченко, В.І.Цибух Енциклопедичний словник-довідник з туризму. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. – 372 с.
4. Географічна енциклопедія України: в 3-х томах. – К.: Вид-во «Українська Радянська енциклопедія» ім. М.П.Бажана, 1989-1994.
5. Дурович А.П., Копанев А.С. Маркетинг в туризме: Учеб.пособие / Под общей ред. З.М.Горбылевой. – Мн.: «Экономпресс», 1998. – 400 с.
6. Кифяк В.Н. Організація туристичної діяльності в Україні. – Чернівці: Книги ХХІ століття, 2003. – 300 с.
7. Панкова Є.В. Туристичне краєзнавство: Навчальний посібник. / Панкова Є.В. – К.: «Альтерпрес», 2003. – 352 с.
8. Петрівський В.Л., Рутинський М.Й. Туристичне краєзнавство. Навч. посібник. / За ред. проф. Ф.Д.Заставного. – К.: Знання, 2006. – 575 с.

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

З В І Т

**з виробничої практики по
спецмодулю «Інформаційний менеджмент»
студента(ки) _____ курсу _____ групи
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»**

(прізвище, ім'я, по батькові)

Місце практики _____
(назва підприємства)

Період практики _____

Керівники практики:

від кафедри _____
(підпис, прізвище, ініціали)

від підприємства _____
(підпис, прізвище, ініціали)

Київ – 20__

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА***Щ О Д Е Н Н И К***

з виробничої практики по спецмодулю «Інформаційний менеджмент»
студента(ки) _____ курсу _____ групи
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»

(прізвище, ім'я, по батькові)

Адреса університету:

02192, м. Київ, вул. Генерала Жмаченка, 26

Київ – 20__

Додаток 4

**ОЦІНКА ПРОХОДЖЕННЯ СТУДЕНТОМ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ
КЕРІВНИКОМ ВІД ПІДПРИЄМСТВА**

Керівник практики _____
від підприємства _____ (посада)

_____ (підпис) _____ (П.І.П.)

МП

“ ___ ” _____ 20__ р.

Додаток 5

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

№ п/п	Зміст завдання

**ВИСНОВОК КЕРІВНИКА ПРАКТИКИ ВІД УНІВЕРСИТЕТУ ТА
ОЦІНКА ПРАКТИКИ**

Керівник практики _____
від університету _____ (посада)

(підпис)

(П.І.П.)

“ ____ ” _____ 20__ р.

Додаток 3

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ (ВСТУП ДО ФАХУ)
ПРАКТИКИ

для студентів I курсу денної форми навчання
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»

Укладач:

Ю.В. Земліна – зав. відділом практики

Рецензенти:

І.М. Мініч – заст. зав. кафедрою теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП, к.соц.н., доцент

Л.В. Левітас – директор ТОВ «Туристична фірма «Ленд-тревел»

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету

туризму, економіки і права

Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.

Київ
«КУТЕП»
2011

1. ВСТУП

Навчальна (вступ до фаху) практика є невід'ємною важливою складовою навчального процесу.

Навчальна практика проводиться впродовж тижня на першому курсі навчання згідно навчальних планів за напрямом підготовки 6.140103 «Туризм».

Організація та методичне забезпечення навчальної (вступ до фаху) практики здійснюється відповідно до вимог Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України.

До керівництва і проведення навчальної практики «Вступ до фаху» залучаються відділ практики університету, викладачі кафедри, керівники, спеціалісти підприємств, організацій та установ сфери туризму закладів готельно-ресторанного господарства.

Робоча програма практики «Вступ до фаху» є основним навчально-методичним документом, згідно з яким здійснюються організаційні заходи та визначається зміст безпосередньо окремих видів занять навчальної практики студентів.

2. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ПРАКТИКИ

Мета навчальної (вступ до фаху) практики полягає в ознайомленні студентів з профілем спеціальності, перспективами майбутньої професійної діяльності з особливостями практичної діяльності підприємств туристичної галузі, з роллю фахівця туристичного обслуговування у формуванні результатів господарської діяльності підприємств туристичного бізнесу різних форм власності та організаційно правових форм господарювання, їх конкурентоспроможного статусу на внутрішньому ринку та іміджу національного туристичного продукту на світовому ринку туристичних услуг .

Завданнями навчальної (вступ до фаху) практики є:

- знайомство з освітньо-кваліфікаційною характеристикою та освітньо-професійною програмою напряму підготовки «Туризм», а також навчальним планом підготовки фахівця з туризму;
- знайомство із загальними вимогами до рівня підготовки фахівця з туризму на основі компетентнісного підходу, його знань, навичок та умінь;
- визначення сфер майбутньої професійної діяльності;
- визначення перспектив розвитку туризму в Україні та закордоном.

По завершенню навчальної (вступ до фаху) практики студент повинен знати:

- систему загальних та професійних компетенцій фахівців туристичного обслуговування ;
- сфери майбутньої професійної діяльності та перспективи працевлаштування;
- значення і перспективи розвитку туризму в Україні та закордоном;

Вміти:

- визначати роль, перспективи та значимість своєї майбутньої професії.

Графік проведення навчальної (вступ до фаху) практики

№	Дата	Зміст тем	Вид занять	Відповідальні
1.		Інструктаж з практики. Ознайомлення з вимогами програми практики		зав. відділом практики, керівники практики
2.		Досвід роботи підприємств індустрії туризму.	Віїзні практичні заняття	керівники практики
3.		Ознайомлення з екскурсійними маршрутами по Києву. (Екскурсія до НСК «Олімпійський»)	Віїзні практичні заняття	зав. відділом практики, керівники практики
4.		Компетентнісний підхід у формуванні фахівця з туризму. Перспективи розвитку туризму в Україні та закордоном.	Лекція	керівники практики
5.		Організація екскурсійної поїздки до Батуруну	Віїзне практичне заняття	зав. відділом практики, керівники практики

3. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Самостійна робота студентів з навчальної практики складається з декількох частин:

- Самостійне індивідуальне обстеження одного з підприємств туристичної індустрії
- Написання дайджесту на тему «Туристична індустрія: сьогодення та погляд у майбутнє»

Самостійне обстеження одного з підприємств туристичної індустрії передбачає вибір підприємства, вивчення та наступний опис загальних характеристик підприємства: назва підприємства; юридична адреса; асортимент основних послуг та продукції, що надаються споживачам; цінові характеристики послуг та продукції; реклама підприємства; основний контингент споживачів тощо.

4. ЗАЛІК З ПРАКТИКИ

Формою підсумкового контролю отриманих знань з навчальної практики «Вступ до фаху» є залік, який проводить керівник практики за розкладом.

Основними вимогами до заліку є:

- виконання програми навчальної (вступ до фаху) практики в повному обсязі;
- написання та подання на кафедру у надрукованому вигляді звіту з навчальної практики у формі дайджесту, виконаною студентом індивідуально.

Система оцінювання знань із залікового кредиту

Вид робіт	Кількість балів за вид робіт	Максимальна кількість балів з дисципліни
1. Відвідування лекції	1-10	10
2. Відвідування виїзних практичних занять	1-10	30
3. Участь в організації виїзного практичного заняття	1-20	20
4. Оформлення звіту	1-20	20
5. Захист практики	1-20	20
Всього		100

За шкалою ECTS	За національною шкалою	За 100-бальною шкалою
A	Відмінно	90-100
B	Добре	85-89
C		75-84
D	Задовільно	70-74
E		60-69
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання, необхідно виконати певну додаткову роботу	35-59
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом, повторне вивчення дисципліни	1-34

Текст дайджесту набирається у програмі Word через 1,5 інтервали; поля: ліве – 3 см, верхнє, нижнє та праве – 2см; шрифт – Times New Roman розміром 14 п.т.

Список рекомендованої літератури

9. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про туризм» // Урядовий кур'єр. – 2003. - №244.
10. Закон України «Про природно-заповідний фонд» // Відомості Верховної Ради. – 1992. - №34.
11. В.А.Смолій, В.К.Федорченко, В.І.Цибух Енциклопедичний словник-довідник з туризму. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. – 372 с.
12. Географічна енциклопедія України: в 3-х томах. – К.: Вид-во «Українська Радянська енциклопедія» ім. М.П.Бажана, 1989-1994.
13. Дурович А.П., Копанев А.С. Маркетинг в туризмі: Учеб.пособие / Под общей ред. З.М.Горбылевой. – Мн.: «Экономпресс», 1998. – 400 с.
14. Кифяк В.Н. Організація туристичної діяльності в Україні. – Чернівці: Книги ХХІ століття, 2003. – 300 с.
15. Панкова Є.В. Туристичне краєзнавство: Навчальний посібник. / Панкова Є.В. – К.: «Альтерпрес», 2003. – 352 с.
16. Петранівський В.Л., Рутинський М.Й. Туристичне краєзнавство. Навч. посібник. / За ред. проф. Ф.Д.Заставного. – К.: Знання, 2006. – 575 с.

Додаток К

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА**

**ПРОГРАМА
виробничої (технологічної) практики
для студентів II курсу
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»
денної форми навчання**

Укладач:

Ю.В. Земліна – зав. відділом практики

Рецензенти:

І.М. Мініч – заст. зав. кафедрою теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП, к.соц.н., доцент

Л.В. Левітас – директор ТОВ «Туристична фірма «Ленд-тревел»

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету

туризму, економіки і права

Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.

**Київ
«КУТЕП»
2011**

1. ВСТУП

Виробнича (технологічна) практика проводиться згідно навчального плану для студентів напряму підготовки 6.140103 «Туризм» на другому курсі навчання. Організація проходження практики передбачає наявність високого рівня знань у студентів з предмету «Технологія туристської діяльності», «Діяльність туристської самодіяльної організації», «Туристсько-рекреаційне країнознавство».

Програма розроблена на основі Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України № 93 від 8 квітня 1993 року.

У відповідності до графіку навчального процесу та навчального плану технологічна практика студентів може здійснюватись у такі терміни:

Вид практики	Семестр	Тривалість практики (тижнів)	Період практики
Технологічна	3	4	<i>Визначається у відповідності до навчального плану на поточний навчальний рік</i>

Студенти на практиці відпрацьовують навички необхідні для виконання функцій первинних посад: помічник турменеджера.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИКИ

Метою технологічної практики є формування у студентів професійних умінь та навичок для прийняття самостійних рішень в різних виробничих ситуаціях (на технологічному рівні), що базуються на теоретичних знаннях, отриманих в процесі навчання, вмінні систематично поновлювати свої знання та творчо застосовувати їх у практичній діяльності

Практика студентів передбачає безперервність та послідовність при одержанні необхідного обсягу практичних знань та умінь.

Під час практики студенти набувають досвіду спостереження і аналізу методів та видів господарської діяльності підприємств різних форм власності, вивчають технологічні процеси виробництва та обслуговування в різних службах та взаємозв'язки між ними.

Студенти повинні засвоїти існуючі нормативні документи у сфері туризму, методи та технологію організації туристських маршрутів, технологію роботи з клієнтом та партнерами.

За результатами практики студенти повинні:

знати:

- технологію діяльності туристського підприємства;
- технологію проектування туру;
- партнерські відносини туристського підприємства;
- технологію визначення каналів збуту тур продукту;
- умови співпраці з посередниками;
- процес бронювання туру клієнтом;
- процес підготовки туристської документації

- технологію роботи зі спеціальними джерелами інформації в процесі реалізації туристських послуг.

Проходження практики - це самостійна робота студентів безпосередньо на робочих місцях, виконання ними конкретних службових обов'язків. Набуваючи практичних навиків на робочих місцях відповідних виконавців, студенти-практиканти здійснюють аналіз процесу технології та надання туристських послуг. Крім цього, вони повинні вивчити загальний порядок роботи установи (підприємства, організації, підрозділу) та систему управління нею.

вміти:

- організувати роботу по збору і систематизації матеріалів про роботу підприємства і його підрозділів;
- самостійно виконувати аналіз туристських послуг, які пропонує, та попит на них, здійснювати технологію обліку реалізації туристських послуг;
- виконувати роботу по оформленню туристської документації та формальностей;
- вибирати форму співпраці з підприємствам-постачальниками туристських послуг;
- оформляти та видавати документи для здійснення туристських подорожей;
- здійснювати технологічний процес споживання туристських послуг;
- складати та працювати з клієнтською базою турпідприємства;
- підбирати, аналізувати, систематизувати нормативно-правові, інформаційні, звітні і статистичні матеріали.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИКИ

Технологічна практика проводиться на туристських підприємствах, де існують умови для виконання повного обсягу завдання практики. Бази практики визначаються відділом практичної підготовки КУТЕП. З базами проведення практики попередньо заключаються відповідні угоди.

Кожен студент має право, за згодою кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства, сам підбирати для себе базу проходження практики та своєчасно повідомити керівників практики і відділ практики.

Організаційно-методичне керівництво виконанням програми практики забезпечує кафедра теорії та практики туризму і готельного господарства. Ця ж кафедра розподіляє студентів на практику з урахуванням замовлень на підготовку спеціалістів та їх майбутнього місця роботи після закінчення навчання.

Тривалість робочого часу студентів під час проходження практики регламентується Кодексом законів про працю України і складає 36 годин на тиждень.

4. РОЗПОДІЛ РОБОЧИХ ДНІВ ТА ЗМІСТ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ

Технологічну практику передбачається пройти за 24 робочі дні, які доцільно розподілити на вирішення визначених завдань таким чином:

№ з/п	Тема і зміст роботи	Кількість днів
1.	Характеристика туристського підприємства	4,0
1.1.	Загальна характеристика підприємства	1,0
1.2.	Структурні підрозділи туристського підприємства	1,0
1.3.	Основні напрямки діяльності туристського підприємства	2,0
2.	Технологія діяльності туристського підприємства	20,0
2.1.	Технологічний процес виробництва туристських послуг	7,0
2.2.	Технологічний процес реалізації туристських послуг	10,0
2.3.	Технологічний процес споживання туристських послуг	3,0
3	Оформлення звіту	протягом проходження практики

5. ПРОГРАМА ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ

1. Характеристика туристського підприємства

1.1. Загальна характеристика туристського підприємства: назва, місце розташування фірми; рік утворення, організатори; форма власності (колективна, приватна).

1.2. Структурні підрозділи туристського підприємства, штатний розклад, посадові інструкції працівників туристського підприємства.

1.3. Основні напрямки діяльності туристського підприємства

1.3.1. Характеристика виду діяльності турпідприємства у відповідності до виданої ліцензії

1.3.2. Форми організації поїздок: індивідуальний і груповий туризм

1.3.3. Географія подорожей (країни, міста) за видами (внутрішній, виїзний, в'їзний) та типами (метою) туризму.

2. Технологія діяльності туристського підприємства

2.1. Вивчення технологічного процесу виробництва туристських послуг (для фірм-туроператорів):

2.1.1 технологія проектування туру (формування програми перебування та програми обслуговування туристів на маршруті);

2.1.2 партнерські відносини туристського підприємства;

2.1.3 умови бронювання туристських послуг;

- 2.1.4 розробка технологічної документації (технологічна картка маршруту, графік завантаження туристського підприємства, інформаційний листок до путівки туристської подорожі, програма туру, схема маршруту);
- 2.1.5 визначення вартості туру;
- 2.1.6 робота зі спеціальними джерелами інформації в процесі виробництва туристських послуг.

2.2. Вивчення технологічного процесу реалізації туристських послуг:

- 2.2.1 технологія визначення каналів збуту ту продукту;
- 2.2.2 умови співпраці з посередниками (агентською мережею) фірми-туроператора;
- 2.2.3 процес бронювання туру клієнтом;
- 2.2.4 умови розрахунків з партнерами (з постачальниками, з агентами);
- 2.2.5 використання методів стимулювання продажів;
- 2.2.6 технологія обліку реалізації туристських послуг;
- 2.2.7 підготовка туристської документації (ваучер, договір та туристське обслуговування, оформлення розрахунків з клієнтом; програма обслуговування туристів; інформаційний лист або пам'ятка туриста тощо);
- 2.2.8 умови страхування туристів;
- 2.2.9 робота фірми щодо оформлення туристських формальностей;
- 2.2.10 технологія роботи зі спеціальними джерелами інформації в процесі реалізації туристських послуг.

2.3. Вивчення технологічного процесу споживання туристських послуг:

- 2.3.1 поняття гостинності в процесі обслуговування;
- 2.3.2 технологія післяпродажного обслуговування;
- 2.3.3 умови контролю якості наданих послуг.

КЕРІВНИЦТВО ПРАКТИКОЮ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ЇЇ ПРОХОДЖЕННЯМ

З метою організації та забезпечення проходження студентами практики призначається керівник від Університету та галузевого підприємства – бази практики.

Керівник практики від Університету зобов'язаний:

- перед початком практики контролювати підготовленість баз практики та керувати процесом укладання договорів і підготовкою робочої програми практики;
- забезпечити проведення всіх організаційних заходів перед від'їздом студентів на практику;
- розробляти індивідуальні завдання, які студенти зобов'язані виконати на протязі проходження практики;
- здійснювати інструктаж студентів, видати їм відповідні документи (направлення, програму, індивідуальні завдання), пояснити студентам організацію проходження практики та звітності в кінці проходження практики;
- скласти графік відвідань баз практики та проводити контроль за проходженням студентами практики, надавати їм методичну допомогу у підготовці звітів та виконанні індивідуальних завдань;
- проінформувати студентів про систему звітності з практики;
- у тісному контакті з керівником практики від бази практики забезпечити високу якість її проходження згідно з програмою;
- прийняти залік з практики;

- подати у відділ практики письмовий звіт про проведення практики із зауваженнями і пропозиціями щодо поліпшення практики студентів.

Студенти під час практики повинні:

- до початку практики одержати від керівника практики від навчального закладу консультації щодо оформлення всіх необхідних документів;
- своєчасно прибути на базу практики;
- у повному обсязі виконувати всі завдання, передбачені програмою практики і вказівками її керівників;
- докласти всіх зусиль з метою повного виконання програми практики, індивідуальних завдань та вказівок керівника практики;
- дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, правил охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії;
- у визначений термін подати керівнику практики від КУТЕПу звіт про результати виконаних робіт за програмою практики, підписану керівником практики від підприємства характеристику студента-практиканта.

Керівник практики від підприємства – бази практики зобов'язаний:

- організувати проходження практики студентів у тісному контакті з керівником практики від навчального закладу;
- забезпечити студентів-практикантів робочими місцями, необхідними документами для виконання програми та завдань практики.

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Індивідуальні завдання було розроблено для кожного студента з урахуванням конкретних умов та можливостей туристського підприємства. Індивідуальні завдання також відповідають цілям та завданням навчального процесу, рівню теоретичної підготовки студентів.

Завдання для індивідуальної роботи полягає у ґрунтовному вивченні технології в туристському бізнесі, бази даних туристського профілю, що має значний туристський потенціал та пропонується туристським підприємством – базою практики.

Індивідуальність завдання полягає в особистому виборі студентом інформаційно-довідкової системи загального користування, де він ознайомиться та опише технологію роботи з інформаційно-довідковими системами, інтернет-технологіями пошуку довідкової інформації, пошук заданих даних студентом-практикантом та матеріалів.

Орієнтовний план індивідуального завдання:

1. Створення інформаційні бази ресурсів та об'єктів туристської сфери:
 - функції і структура інформаційних баз ресурсів та об'єктів туристської сфери;
 - технологія роботи з інформаційними базами ресурсів та об'єктів туристської сфери;
 - бази дистинацій та туристських послуг
2. Створення бази даних «Готелі України» (в разі, якщо підприємство – база практики має ліцензію на організацію внутрішнього туризму):
 - технологія роботи з базою даних «Готелі України»;
 - принципи організації бази даних «Готелі України»;

- формування, поповнення та актуалізація даних в базі
- 3. Огляд на описання туристських серверів та сайтів:
 - технологія роботи з туристичними серверами і сайтами;
 - міжнародні туристські портали;
 - організація замовлення туристських послуг;
 - пошук авіарейсів;
 - пошук готелів та інших закладів розміщення;
 - пошук прокату автомобілів;
 - пошук інформації про місця відвідування.

Індивідуальне завдання виконується на стандартних аркушах А4 в рукописному, друкованому або в електронному вигляді. Обсяг 5 – 7 сторінок. Обов'язкова титульна сторінка з зазначенням теми індивідуального завдання та назви підприємства – бази практики, групи та прізвища студента, який виконав індивідуальне завдання.

Індивідуальне завдання вноситься на захист перед комісією під час захисту звітів з практики.

ВИМОГИ ДО ЗВІТУ З ПРАКТИКИ

Звіт з практики повинен відповідати програмі практики, бути надрукованим (за можливістю) на стандартних аркушах паперу. До тексту звіту додаються відповідні графіки, таблиці, бланки документів тощо. Звіт повинен бути підписаний керівником практики від підприємства та скріплений печаткою. Звіт по практиці повинен повністю відповідати змісту організаційної практики. Після рецензування звіту керівником практики від Університету він захищається студентом (з диференційованою оцінкою) перед комісією, що призначається завідуючим кафедрою. Студент, який при захисті звіту отримав незадовільну оцінку, може бути направлений для проходження практики повторно. При одержанні незадовільної оцінки з практики вдруге – студент відраховується з університету. Обсяг 15-20 сторінок з додатками.

ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ З ПРАКТИКИ

Після рецензування звіту з практики керівником практики від університету він захищається студентом (з диференційованою оцінкою) в комісії, що призначається завідуючим кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства. Захист проводиться у такому порядку:

- повідомлення практиканта (до 10 хв.);
- оголошення відзивів керівників від підприємства і кафедри;
 - запитання членів комісії; відповіді студентів на запитання. Результати захисту звітів про проходження практики.

Якщо програма практики не виконана студентом з поважної причини, то навчальним закладом надається можливість студенту пройти практику повторно.

Результат заліку вноситься в заліково-екзаменаційну відомість і в залікову книжку студента за підписом керівника практики від університету.

Підсумки кожної практики обговорюються на засіданні кафедри.

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ІЗ ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ

Вид робіт	Кількість балів за виконане завдання	Максимальна кількість балів з дисципліни
1. Відвідування баз практики	1 - 40	40
2. Відгук від керівника практики від бази практики	1 - 15	15
3. Оформлення звітної документації	1 - 30	30
4. Захист звітів з практики	1 - 15	15
Всього		100

Додаток Л

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ПРОГРАМА
виробничої (організаційної) практики
для студентів III курсу
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»
денної форми навчання

Укладач:

Ю.В. Земліна – зав. відділом практики

Рецензенти:

І.М. Мініч – заст. зав. кафедрою теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП, к.соц.н., доцент

Л.В. Левітас – директор ТОВ «Туристична фірма «Ленд-трєвел»

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

Київ
«КУТЕП»
2011

1. ВСТУП

Виробнича (організаційна) практика для студентів III курсу напряму підготовки 6.140103 «Туризм» проводиться згідно навчального плану на третьому курсі навчання. Організація проходження практики передбачає наявність високого рівня знань у студентів з предметів: «Організація сфери туристських послуг», «Організація транспортних послуг»; «Організація послуг харчування»; «Туристські ресурси України»; «Туристське країнознавство» тощо.

Програма розроблена на основі Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України № 93 від 8 квітня 1993 року із змінами, внесеними згідно з наказом Міносвіти від 20.12.94 № 351.

Відповідно до навчального плану напряму підготовки «Туризм» практика студентів здійснюється у наступні терміни:

Вид практики	Семестр	Тривалість практики (тижні)	Період практики
<i>Виробнича (організаційна)</i>	6	9	

Студенти на практиці відпрацьовують навички функцій таких первинних посад: турагента, помічника менеджера турпідприємства: помічник менеджера з напряму, по бронювання і продажу, видачі документів, агент з бронювання, помічник менеджера відділу транспортних турів, організатор подорожей (екскурсій), організатор дозвілля туристів, організатор спортивного туризму, старший інструктор спортивного туризму.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ ПРАКТИКИ

Виробнича (організаційна) практика є невід'ємною складовою частиною процесу підготовки бакалаврів у вищих навчальних закладах. Вона розглядається як форма адаптації студентів до умов та характеру майбутньої роботи.

Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами, формами організації праці в галузі їх майбутньої професії, тобто в галузі туризму; формування у них на базі одержаних під час теоретичного навчання знань, професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи чи виконання функціональних обов'язків відповідно до кваліфікаційного рівня в реальних виробничих умовах на туристських підприємствах; формування потреби систематичного поповнення знань та творчого їх застосування в практичній діяльності; збір фактичного матеріалу для виконання курсових проектів (робіт).

Основними завданнями виробничої практики є:

- засвоєння теоретичних положень щодо організації туристичної діяльності, структури туристичного підприємства в реальних умовах виробничої діяльності;
- поглиблення і засвоєння знань з туропереїтинга, специфіки надання окремих туристських послуг;
- ознайомлення з практичним досвідом роботи по організації туристичної діяльності;
- накопичення досвіду самостійної роботи згідно вибраного фаху;

- збір, обробка, аналіз та систематизація необхідних матеріалів для написання звіту та курсових та дипломних проектів у майбутньому .

За результатами практики студенти повинні:

знати:

- законодавчі та інструктивні документи в сфері туризму;
- організаційну структуру підприємства;
- організацію діяльності тур операторської і турагенської діяльності;
- організацію договірних відносин з підприємствами-постачальниками туристських послуг;
- організацію обслуговування туристів на турпідприємстві;
- особливості організації туристських послуг: послуг розміщення, харчування, транспортних послуг, екскурсій та інших програмних заходів;
- специфіку організації різних за метою видів подорожей: ділових, рекреаційних, релігійних, спеціалізованих.

Проходження практики - це самостійна робота студентів безпосередньо на робочих місцях, виконання ними конкретних службових обов'язків. Набуваючи практичних навиків на робочих місцях відповідних виконавців, студенти-практиканти здійснюють аналіз процесу організації та надання туристських послуг. Крім цього, вони повинні вивчити загальний порядок роботи установи (підприємства, організації, підрозділу) та систему управління нею.

вміти:

- ☞ організувати роботу по збору і систематизації матеріалів про роботу підприємства і його підрозділів;
- ☞ визначати доцільність використання зарубіжного досвіду стосовно умов роботи конкретного підприємства, фірми, підрозділу чи установи;
- ☞ самостійно виконувати аналіз маршрутів, які пропонує туристська фірма, та попит на них;
- ☞ виконувати роботу по оформленню туристської документації та формальностей;
- ☞ вибирати форму співпраці з підприємствами-постачальниками туристських послуг;
- ☞ працювати в системах бронювання, здійснювати бронювання окремих послуг (розміщення, квитків тощо);
- ☞ оформляти та видавати документи для здійснення туристських подорожей;
- ☞ забезпечувати високу якість надання послуг туристам;
- ☞ складати та працювати з клієнтською базою турпідприємства;
- ☞ підбирати, аналізувати, систематизувати нормативно-правові, інформаційні, звітні і статистичні матеріали.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИКИ

Організаційна практика проводиться на туристських підприємствах, де є умови для повного виконання програми практики. Бази практики визначаються керівництвом університету, з якими попередньо укладаються відповідні угоди.

Відповідальність за організацію і проведення практики, а також за навчально-методичне забезпечення і контроль проходження практики відповідно до програми і конкретним завданням покладається на завідувача кафедри.

Розподіл студентів на практику проводиться кафедрою з урахуванням замовлень на підготовку фахівців і їх майбутнього місця роботи після закінчення навчання, а також побажання студентів і їх замовників.

За наявності вакантних місць студенти можуть бути зараховані на штатні посади, якщо робота на них відповідає вимогам програми практики. При цьому не менше 50 відсотків часу відводиться на загальнопрофесійну підготовку за програмою практики.

Тривалість робочого часу студентів під час проходження практики регламентується Кодексом законів про працю України і складає 36 годин на тиждень.

Кожний студент має право за погодженням з кафедрою організації та методики екскурсійної і музейної діяльності сам обирати для себе базу проходження практики за умови попередньої домовленості з підприємством та укладанням відповідної угоди між університетом та туристським підприємством.

Керівник практики від кафедри зобов'язаний:

- перед початком практики контролювати підготовленість баз практики та керувати процесом укладання договорів і підготовкою робочої програми практики;
- розробити тематику індивідуальних завдань, які студенти зобов'язані виконати протягом практики;
- забезпечувати проведення всіх організаційних заходів перед відправленням студентів на практику: інструктаж про порядок проходження практики та з техніки безпеки; надання студентам - практикантам необхідних документів: направлення, робочої програми, індивідуального завдання, календарного плану проходження практики, теми курсової та дипломної роботи, інші методичні рекомендації;
- повідомити студентів про систему звітності щодо виконання програми практики та визначеного завдання: термін подання письмового звіту, оформлення виконаного індивідуального завдання, підготовку доповіді, повідомлення, виступу тощо;
- скласти графік відвідання баз практики та проводити контроль за проходженням студентами практики, надавати їм методичну допомогу у підготовці звітів та виконанні індивідуальних завдань;
- подати письмовий звіт про проведення практики із зауваженнями і пропозиціями щодо поліпшення процесів проходження практики студентів;
- у складі робочої комісії приймати залік у студентів після закінчення практики.

Студенти-практиканти під час практики зобов'язані:

- до початку практики одержати від керівника практики від навчального закладу направлення, методичні матеріали та консультації щодо оформлення всіх необхідних документів;
- своєчасно прибути на базу практики і визначити порядок її проходження;
- ознайомитись і виконувати внутрішній розпорядок на туристському підприємстві;

- у повному обсязі виконувати всі завдання, передбачені робочою програмою практики і вказівками керівників підприємства – бази практики;
- вивчити та суворо дотримуватись правил охорони праці і техніки безпеки та виробничої санітарії;
- нести відповідальність за виконану роботу;
- своєчасно оформити та здати звіт про проходження практики та скласти залік з практики.

4. ЗМІСТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПРАКТИКИ

Зміст організаційної практики студентів передбачає безперервність та послідовність її проведення при одержанні потрібного і достатнього обсягу практичних знань і умінь відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра.

Організаційна практика розрахована на 54 робочих дні, які доцільно розподілити на вирішення визначених завдань наступним чином:

№ з/п	Тема і зміст роботи	К-сть днів
1.	Загальна характеристика туристського підприємства	6
2.	Організаційні основи діяльності туристського підприємства	12
2.1	Організація діяльності туристської фірми	2
2.2	Вивчення нормативних документів, пов'язаних з організацією туристської діяльності на туристському підприємстві	2
2.3	Маршрути, за якими працює туристська фірма	2
2.4	Організація договірних відносин туристського підприємства з підприємствами – постачальниками турпослуг	2
2.5	Організація обслуговування туристів на підприємстві	2
2.6	Туристські формальності	2
3.	Організація забезпечення клієнтів туристськими послугами	12
3.1	Нормативи якості туристських послуг	2
3.2	Організація транспортних подорожей та перевезень	2
3.3	Організація екскурсійного обслуговування	2
3.4	Організація послуг розміщення	2
3.5	Організація послуг харчування туристів	2
3.6	Організація послуг страхування туристів	2
4.	Специфіка організації різних видів подорожей	12
4.1	Організація ділових подорожей	2
4.2	Організація рекреаційних подорожей	2
4.3	Організація релігійних подорожей	2
4.4	Організація спеціалізованих видів подорожей	2
4.5	Забезпечення безпеки під час проведення різних подорожей	2
5.	Основні підходи до забезпечення реклами турпослуг та турподорожей	6
6.	Оформлення звіту	6

5. ПРОГРАМА ПРАКТИКИ

1. Загальна характеристика туристського підприємства

1.1. Назва туристського підприємства, місце розташування, його реквізити. Рік утворення, організатори. Форма власності.

1.2. Основні напрямки діяльності турпідприємства.

2. Організаційні основи діяльності туристського підприємства

2.1. Організація діяльності туристської фірми. Організаційні основи утворення туристського підприємства. Вивчення структури фірми, її вертикальних та горизонтальних зв'язків. Посадові обов'язки персоналу підприємства. Приклади посадових інструкцій.

2.2. Вивчення нормативних документів центрального органу виконавчої влади в галузі туризму щодо обслуговування туристів. Вивчення нормативних документів пов'язаних з організацією туристської діяльності на туристському підприємстві.

2.3. Вивчення маршрутів за якими працює туристська фірма. Організаційні форми туризму та специфіка розробки маршрутів для них. Види маршрутів та їх характеристика. Аналіз попиту на певні види маршрутів.

2.4. Організація договірних відносин за всіма технологічними процесами туристського підприємства (виробництво, реалізація та споживання туристських послуг). Співпраця з готельними, транспортними, страховими підприємствами, підприємствами, що надають інформаційні послуги. Умови агентської угоди.

2.5. Організація обслуговування туристів на підприємстві. Культура обслуговування та якість послуг, що надаються.

2.6. Туристські формальності. Паспортно-візові формальності. Митні формальності. Відповідальність за порушення митних правил. Валютні та медико-санітарні туристські формальності. Порядок виїзду за кордон неповнолітніх дітей. Вимоги до оформлення шенгенських віз. Вимоги посольств щодо документів (на прикладі однієї країни).

3. Організація забезпечення клієнтів підприємства туристськими послугами

3.1. Нормативи якості туристських послуг. Класи обслуговування. Основні принципи формування якісного турпродукту.

3.2. Організація транспортних подорожей та перевезень. Транспортна послуга як складова турпродукту: перевезення, трансфер, забезпечення програмних заходів. Організація маршрутно-транспортних подорожей на туристському підприємстві. Нормативно-правова база організації транспортних послуг різними видами транспорту. Обов'язки підприємства щодо забезпечення безпеки туристів при здійсненні транспортних подорожей.

3.3. Організація екскурсійного обслуговування. Нормативні документи організації екскурсійної діяльності у місті Києві. Договір на екскурсійне обслуговування. Умови співпраці туристської фірми з екскурсоводами, гідами-перекладачами, тощо.

3.4. Організація послуг розміщення. Види розміщення їх загальна характеристика. Аналіз номерного фонду (на прикладі одного з готелів, з якими співпрацює турфірма). Особливості розміщення неоднорідних груп (діти з батьками, подружні пари, одинаки тощо).

3.5. Організація послуг харчування. Види харчування. Ресторани національної кухні (національна кухня країни на власний вибір).

3.6. Організація страхування туристів. Умови страхування, вартість страхового полісу та умови відшкодування. Страхові випадки. Оформлення «зеленої карти» для автомобільної подорожі країнами Європи.

4. Специфіка організації різних видів подорожей

4.1. Організація ділових подорожей. Види ділового туризму відповідно до мети. Особливості програми обслуговування для ділового туриста. Пропозиції туристської фірми щодо обслуговування цього сектора. Інсенсив - подорожі.

4.2. Особливості обслуговування туристів при організації рекреаційних подорожей (лікувально-оздоровчі подорожі, подорожі на відпочинок тощо). Тематика та зміст рекреаційних турів, що пропонує туристське підприємство.

4.3. Організація релігійних подорожей. Напрямки релігійного туризму. Специфіка організації релігійних подорожей.

4.4. Організація спеціалізованих видів подорожей. Поняття спеціалізованих видів подорожей. Особливості організації спортивних (освітніх, наукових, етнографічних, екстрім) подорожей.

4.5. Забезпечення безпеки під час проведення різних видів подорожей. Інструктаж з техніки безпеки перед початком транспортних та спортивних подорожей. Страхування медичне та від нещасного випадку та додаткові види страхування в туристській практиці.

5. Основні підходи до забезпечення реклами турпослуг. Виставкова індустрія в діяльності туристського підприємства. Правила організації та проведення виставкової діяльності. Заявка на участь. Оформлення стенду та рекламної продукції.

5. Пропозиції та обґрунтування заходів щодо вдосконалення організаційної діяльності підприємства

У висновках внести рекомендації щодо вдосконалення організаційної діяльності підприємства. Запропонувати ефективні пропозиції щодо підвищення якості обслуговування клієнтів туристського підприємства та обґрунтувати внесенні рекомендації та пропозицій.

6. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Індивідуальні завдання було розроблено для кожного студента з урахуванням конкретних умов та можливостей туристського підприємства та побажанням керівників від баз практики, які було висловлено під час проведення Всеукраїнської науково-практичної конференції «Практика і творчість – гарант професійної майстерності майбутніх фахівців сфери туризму» (21 грудня 2006 року) та закріплено в рекомендаціях означеної конференції. Індивідуальні завдання також відповідають цілям та завданням навчального процесу, рівню теоретичної підготовки студентів.

Завдання для індивідуальної роботи полягає у ґрунтовному вивченні однієї з країн, яка має значний туристський потенціал та пропонується туристським підприємством – базою практики та особливостей організації подорожей саме в цю країну.

Індивідуальність завдання полягає в особистому виборі студентом країни (регіону, району), який він буде вивчати та описувати з метою вивчення туристських ресурсів та особливостей організація різних видів подорожей в цій країні.

Під час підготовки індивідуального завдання студенту слід визначитися з країною з переліку країн, куди пропонує подорожі туристське підприємство - база практики, наявною ліцензією туристського підприємства - бази практики: так, наприклад, якщо туристське підприємство має ліцензію на надання послуг внутрішнього туризму, то питання з країною вже вирішено, слід визначитися з регіоном.

Орієнтовний план індивідуального завдання:

7. Офіційна назва країни, загальна характеристика країни, часовий пояс, клімат, сезонність, рівень забезпечення безпеки туристів, валюта, наявність представництв України (посольство, консульство).
8. Основні рекреаційні райони, наявні туристські ресурси, міста – центри розвитку туризму, відомі лікувально-оздоровчі курорти тощо.
9. Динаміка росту (чи зниження) популярності саме цієї країни серед українських туристів, причини.
10. Визначення споживчого ринку та секторів для цієї країни.
11. Особливості транспортного забезпечення подорожі, оптимальний вид транспортування до цієї країни, візові формальності.
12. Організація дозвілля: екскурсійні маршрути, об'єкти показу, календар цікавих подій (навести приклад екскурсії, її орієнтовну вартість). Можливості для організації подієвого туризму. Анімаційні послуги тематичних парків.
13. Шляхи розповсюдження реклами подорожей до цієї країни.
14. Пропозиції щодо організації подорожей в цю країну для українського споживача (розробити оригінальний маршрут).

Індивідуальне завдання виконується на стандартних аркушах А4 в рукописному, друкованому або в електронному вигляді. Обсяг 5 – 7 сторінок. Обов'язкова титульна сторінка з зазначенням теми індивідуального завдання та назви підприємства – бази практики, групи та прізвища студента, який виконав індивідуальне завдання.

Індивідуальне завдання виноситься на захист перед комісією під час захисту звітів з практики.

7. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРАКТИКИ

Студент–практикант представляє на захист: звіт про проходження практики, який відповідає вимогам програми; відгук від керівника практики від бази практики та індивідуальне завдання. У відгуку від підприємства відмічається:

- загальна характеристика роботи студента в період проходження практики;
- перелік питань, які студент вивчив на підприємстві;
- рівень здобутих в процесі практики навичок практичної роботи;
- ступінь активності та ініціативності студента;
- актуальність завдань, які поставлені перед студентом кафедрою;
- участь у спеціалізованих заходах (навчальних семінарах, тренінгах, рекламних турах, туристських виставках);
- загальна оцінка роботи студента на підприємстві.

Звіт з практики повинен бути надрукований на стандартних аркушах паперу. До тексту звіту додаються відповідні графіки, таблиці, бланки документів тощо. Такі матеріали згодом можуть бути використані для написання дипломної роботи і будуть використані як додаток до неї. Звіт повинен бути підписаний керівником практики від підприємства та скріплений печаткою.

Звіт про проходження практики може мати свої відмінні особливості, які витікають із особливостей туристських підприємств, наявності і повноти джерел інформації. Звіти будуються за єдиною схемою на основі діючих методичних вказівок. При цьому вимоги уніфікації відносяться не до змісту, а до складових звіту.

8. ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ПРАКТИКИ

Після рецензування звіту з практики керівником практики від університету він захищається студентом (з диференційованою оцінкою) в комісії, що призначається завідувачим кафедрою. Захист проводиться у такому порядку: повідомлення практиканта (до 10 хв.); оголошення відзивів керівників від підприємства і кафедри; запитання членів комісії; відповіді студентів на запитання. Результати захисту звітів про проходження практики оцінюються комісією кафедри.

Студент, який при захисті звіту отримав незадовільну оцінку, може бути направлений для проходження практики повторно. При одержанні незадовільної оцінки з практики вдруге – студент відраховується з університету.

Студент, який не виконав програму практики без поважної причини, відраховується з навчального закладу. Якщо програма практики не виконана студентом з поважної причини, то навчальним закладом надається можливість студенту пройти практику повторно через рік.

Результат заліку вноситься в заліково-екзаменаційну відомість і в залікову книжку студента за підписом голови комісії.

Підсумки кожної практики обговорюються на засіданні кафедри, а загальні підсумки практики підводяться на вчених радах.

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ІЗ ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ

Вид робіт	Кількість балів за виконане завдання	Максимальна кількість балів з дисципліни
1. Відвідування бази практики	1 - 45	45
2. Відгук від керівника практики від бази практики	1-15	15
3. Оформлення звітної документації	1 - 20	20
4. Індивідуальне завдання	1 - 10	10
5. Захист звітів з практики	1 - 10	10
Всього		100

Додаток М

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА**

**ПРОГРАМА
виробничої (організаційно-економічної) практики
освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»
для студентів IV курсу денної форми навчання
напряму підготовки 6.140103 «Туризм»**

Укладач:

Ю.В. Земліна – зав. відділом практики

Рецензенти:

І.М. Мініч – заст. зав. кафедрою теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП, к.соц.н., доцент

Л.В. Левігас – директор ТОВ «Туристична фірма «Ленд-тревел»

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

**Київ
«КУТЕП»
2011**

1. ВСТУП

Програму практики розроблено для студентів напряму підготовки 6.140103 «Туризм» із врахуванням ступеневої освіти відповідно до навчального плану підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр на основі ст. 30 Закону України «Про освіту» і положення «Про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу підготовку)», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 січня 1998 року № 65.

За основу проведення практики взяте Положення про проведення практики студентами вищих навчальних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 8 квітня 1993 р.

Програма практики є навчально-методичним документом, в якому визначається мета і завдання практики на кожному етапі її проходження, їх взаємозв'язок між собою та з навчальною і науково-дослідною роботою студентів, а також загальні питання щодо організації, керівництва та підведення підсумків практики.

Практика сприяє скороченню терміну адаптації молодого спеціаліста до сучасних умов діяльності туристичних комплексів, туристичних фірм і турагентств після закінчення університету.

Ця програма є провідним навчально-методичним документом, згідно з яким планується навчальне навантаження і регламентується діяльність керівника практики від вищого навчального закладу, визначаються підприємства – бази практики для бакалаврів.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ ПРАКТИКИ

Метою практики є оволодіння студентами сучасними методами і формами організації управління в сфері туризму на базі одержаних теоретичних знань, отриманих у процесі навчання, набуття професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретних ситуацій, що складаються на підприємствах у сучасних умовах.

У процесі практики студенти повинні одержати достатній обсяг практичних знань та вмінь на освітньо-кваліфікаційному рівні «бакалавр».

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАКТИКИ

Базами практики визначені туристичні організації.

Студенти при проходженні практики зобов'язані:

- до початку практики університету отримати консультацію від керівника практики щодо оформлення всіх необхідних документів;
- своєчасно прибути на базу практики;
- у повному обсязі виконувати всі завдання, передбачені програмою практики і вказівками її керівників;
- вивчити правила охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії і суворо їх дотримуватись;
- своєчасно здати залік з практики

Після закінчення практики студенти складають письмовий звіт про виконання програми практики та індивідуального завдання. Звіт підписується і оцінюється безпосередньо керівником від бази практики.

Письмовий звіт разом із щоденником і характеристикою подається на рецензування керівнику практики від навчального закладу.

Звіт про практику захищається студентом (з диференційованою оцінкою) в комісії, призначеній завідувачем кафедри.

Комісія приймає залік з практики у студентів в останні дні її проходження. Оцінка за практику вноситься в заліково-екзаменаційну відомість і в залікову книжку студента за підписами членів комісії.

Студенту, який не з'явився на базу практики з поважних причин, може бути надано право проходження практики повторно.

4. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПРАКТИКИ

Організаційно-економічну практику передбачається пройти за 12 робочих днів, які доцільно розподілити на вирішення визначених завдань практики таким чином:

№ п/п	Зміст практики	Кількість робочих днів
1	2	3
1.	Оформлення на практику. Знайомство з туристичною фірмою	1
2.	Організаційна структура підприємства	1
3.	Характеристика діяльності туристичної фірми	1
4.	Організаційні основи діяльності туристичної фірми	1
5.	Договірні відносини з партнерами і клієнтами. Страхування туристів	1
6.	Пакет туристичних послуг, їх характеристика. Розробка турів, організація транспортних подорожей. Туристська документація. Реклама.	1
7.	Вивчення і аналіз кадрового, інформаційного, технічного і правового забезпечення туристичної фірми	1
8.	Характеристика методів управління (організаційно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні)	1
9.	Система основних економічних показників в діяльності підприємств та методи їх аналізу і планування	1
10.	Аналіз і розрахунок основних показників діяльності туристичної фірми Аналіз майнового стану підприємства. Склад та структура матеріально-технічної бази, ефективність оновлення основних фондів	1
11.	Пропозиції та обґрунтування заходів щодо вдосконалення організаційно-економічної діяльності	1
12.	Оформлення звіту про проходження організаційно-економічної практики та його захист	1
	Всього:	12

5. ЗМІСТ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПРАКТИКИ

5.1. Оформлення на практику. Знайомство з туристичною фірмою

Перед початком практики студент знайомиться з керівником практики від підприємства, правилами внутрішнього розпорядку в організації і своїм графіком виходу на роботу. Проходить інструктаж з протипожежної профілактики і техніки безпеки.

Загальна характеристика підприємства – бази практики. Назва, місце розташування фірми, її реквізити. Рік утворення, організатори. Форма власності (ТОВ, СП, приватне акціонерне), код фірми в міському статуправлінні.

Визначення типу підприємства, його місце знаходження, основний контингент клієнтів. Оцінити масштаби діяльності (місце організації на ринку туристичних або готельних послуг). Уточнити перелік основних і додаткових послуг готельного підприємства. Виділити основні характерні особливості роботи підприємств сфери послуг. Нормативно-правова база функціонування підприємства. Порядок створення організації. Форма та умови господарювання. Ліцензування та процес сертифікації послуг на підприємстві.

5.2. Організаційна структура підприємства

Вивчення і оцінка існуючої організаційної структури управління підприємством за штатним розкладом. Структура управління фірмою, штатний розклад, посадові інструкції.

Порядок управління трудовим колективом. Форма власності і перспективи її зміни. Стан зовнішньоекономічної діяльності готельного комплексу (туристичної організації).

5.3. Характеристика діяльності туристичної фірми

Форми організації поїздок: індивідуальний і груповий туризм; класи туризму (внутрішній, міжнародний, іноземний); види туризму (країни, регіони, міста).

5.4. Організаційні основи діяльності туристичної фірми

Організація договірних відносин з туристськими фірмами. Організація діяльності туристських маршрутів / внутрішній туризм, зарубіжний туризм. Структура фірми, її вертикальні та горизонтальні зв'язки.

Вивчення нормативних документів пов'язаних з туристською діяльністю. Посадові обов'язки персоналу туристичної фірми. Державного комітету туризму України по обслуговуванні громадян України туристськими послугами. Організація прийому замовлень на туристські послуги.

5.5. Договірні відносини з партнерами і клієнтами. Страхування туристів

Договірні відносини з партнерами (із готелями, транспортними, підприємствами харчування) і з клієнтами.

Страхування туристів і забезпечення безпеки.

Вивчення маршрутів за якими працює туристська фірма. Види маршрутів та їх характеристика. Аналіз попиту на ті чи інші види маршрутів.

Туристська документація, що регулює процес надання послуг клієнтам. Види нормативних документів, що використовуються працівниками туристської фірми в процесі діяльності.

5.6. Пакет туристичних послуг, їх характеристика. Розробка турів, організація транспортних подорожей. Туристська документація. Реклама.

Розробка турів, програма перебування, прайс-листи; види транспорту; структура туристського потоку.

Склад туристського продукту (туристичні послуги, товари). Пакет туристських послуг (віза, транспортні перевезення, розміщення, харчування, екскурсії). Види маршрутів і турів.

Організація транспортних подорожей. Вивчення інструкцій про організацію транспортних туристських послуг. Ознайомлення з принципами організації перевезень туристів на різних видах транспорту. Обов'язки туристичної фірми по забезпеченню туристам безпеки в процесі транспортних подорожей.

5.7. Вивчення і аналіз кадрового, інформаційного, технічного і правового забезпечення туристичної фірми

Функції управління. Кадри управління. Організація праці керівників і спеціалістів на підприємстві

Положення про відділ кадрів, його структура і функції працівників, порядок розподілення їх обов'язків. Порядок найму працівників, його документальне оформлення. Організація робочих місць, планування приміщень, стан нормування праці працівників.

Структура і штат адміністративно-управлінського персоналу. Якісний та кількісний склад за підрозділами. Відповідність отриманої освіти працівників вимогам посадових інструкцій підприємства. Баланс робочого часу і ступінь його використання (складання фотографії робочого дня одного з керівників підприємства для визначення ефективного робочого часу). Дослідити фонд заробітної плати і систему оплати праці за штатним розписом.

Проаналізувати порядок створення резерву керівних кадрів, форми і методи роботи з ними. Організація атестації керівних працівників і спеціалістів.

Організація роботи по підбору, підготовці і перепідготовці кадрів. Процес адаптування на підприємстві.

Інформаційне забезпечення управління підприємством

Вивчення потоків зовнішньої і внутрішньої інформації. Обсяг і обіг інформації. Системність документообігу. Довжина циклу проходження

документів, основні маршрути їх пересування, форми доставки, методи обробки.

Організація комунікаційних процесів (систем діловодства), використання уніфікованої документації і методів її обробки.

Технічне забезпечення управління підприємством

Характеристика і рівень забезпечення адміністративно-управлінського персоналу технічними засобами.

Характеристика засобів оргтехніки, їх завантаженість. Характеристика програмного забезпечення, яке використовується окремими підрозділами (бухгалтерія, відділ маркетингу, відділ кадрів та ін.).

Стан автоматизації управлінської праці, використання ПК, характеристика програмних засобів.

5.8. Характеристика методів управління (організаційно-розпорядчі, соціально-психологічні, економічні)

Організаційно-розпорядчі методи управління підприємством

Аналіз найбільш ефективно діючих на підприємстві організаційних документів.

Форми і методи виконання розпорядчого впливу. Підготовка, оформлення, реалізація і контроль виконання наказів, розпоряджень і вказівок по загальних питаннях і особовому складу (привести приклади).

Соціально-психологічні методи управління

Характеристика рівня соціальної політики на підприємстві, її мета і основні задачі.

Заходи, що проводяться по покращанню умов праці і техніки безпеки.

Ступінь задоволеності своєю роботою у працівників туристичної організації. Зробити відповідні висновки щодо покращання соціально-психологічного клімату в організації.

Економічні методи управління

Структура внутрішнього господарського механізму підприємства. Стан планування розвитку підприємства, його методичне і нормативне забезпечення. Види планів, структура показників плану економічного і соціального розвитку підприємства, ціноутворення, форми і системи оплати праці та матеріального стимулювання окремих категорій працівників. Застосування методів господарського розрахунку. Визначення ступеню участі керівництва, підрозділів, спеціалістів і трудового колективу в розробці і реалізації планів.

Організація роботи відділу маркетингу. Основні напрями роботи. Методика вивчення тенденцій ринку послуг. Заходи по просуванню послуг підприємства на ринку. Заходи по підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Політика рекламної діяльності. Економічний ефект від маркетингових заходів. Процес внутрішнього маркетингу на підприємстві.

5.9. Система основних економічних показників в діяльності підприємств та методів їх аналізу і планування

Для виконання поставлених задач необхідно зібрати на підприємстві такий перелік обов'язкової (зовнішньої) бухгалтерської, статистичної та фінансової звітності основних показників діяльності турфірми за два останні роки :

1. форма №1 – «Баланс підприємства»;
2. форма №1 – послуги «Звіт про обсяг реалізації платних послуг»;
3. форма №1 – торг «Звіт про товарооборот»;
4. форма №1 – «Звіт з праці»;
5. форма №1 – «Звіт про туристично-екскурсійну діяльність»;
6. форма №2 – «Звіт про фінансові результати та їх використання»;
7. форма №3 – «Звіт про фінансово-майновий стан підприємства»;
8. форма №3 – «Звіт про реалізацію та залишки товарів»;
9. форма №3 – «Звіт про використання робочого часу»;
- 10.форма №5 – «Звіт про витрати на виробництво продукції, робіт, послуг»;
- 11.форма №6 – «Чисельність окремих категорій працівників і окремих кадрів».

Основні методи, які можуть бути використані в процесі аналітичної обробки економічної інформації: метод різниць; метод ланцюгових підстановок; метод процентних чисел; індексний метод; кореляційний-регресивний аналіз.

Основні методи, які можуть бути застосовані при плануванні показників господарської діяльності підприємства:

- економіко-статистичний проводиться на основі аналізу фактичних показників в передплановому періоді та факторів, які обумовлюють розмір цих показників, при цьому враховують зміни умов роботи готелю в плановому періоді ;
- нормативний метод ;
- метод прямого розрахунку ;
- економіко-математичний метод базується на побудові багатофакторної регресивної моделі, яка в якісному відношенні повинна бути адекватна поставленій економічній задачі

5.10. Аналіз і розрахунок основних показників діяльності туристичної фірми. Аналіз майнового стану підприємства. Склад та структура матеріально-технічної бази, ефективність оновлення основних фондів

Аналіз і планування доходів турфірми

Вивчення обсягів діяльності підприємства за декілька звітних періодів. Стан матеріально-технічної бази організації. Дослідження основних планово-економічних показників роботи туристичної фірми, фінансових результатів підприємства.

- провести аналіз виконання плану і динаміки валового доходу підприємства;

- дослідити вплив системи факторів на суму доходів від основної діяльності:
 - а) від комерційної діяльності;
 - б) від стану та ефективності використання основних фондів;
 - в) від ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
 - г) від політики заохочення працівників

- розкрити методикау планування доходів від основної діяльності.

Аналіз і планування основних фондів підприємства

- динаміка вартісних показників розвитку основних фондів;
- оцінка стану основних фондів підприємства;
- розрахунок показників економічної ефективності використання основних фондів (фондовіддача, фондомісткість, рентабельність основних фондів)

Аналіз і планування показників з праці туристичної фірми

- дослідження кількісного і якісного складу працівників підприємства;
- зміна кількісного складу працівників по його основних підрозділах;
- динаміка продуктивності праці працівників підприємства;
- оцінка ефективності використання робочого часу;
- динаміка розподілу фонду оплати праці працівників підприємства в структурі.

Аналіз поточних витрат турфірми

- складання кошторису поточних витрат підприємства;
- визначення суми економії або перевитрат на підприємстві.

Аналіз і планування фінансових ресурсів туристичної фірми

- оцінити стан та структуру майна підприємства, основні джерела його формування;
- охарактеризувати порядок утворення та управління фінансовими фондами підприємства (статутний фонд, резервний фонд, амортизаційний фонд, фонд накопичення, фонд споживання, дивідентний фонд та інші);
- провести аналіз ефективності використання оборотних коштів підприємства;
- оцінити вплив цінової політики на кінцеві результати фінансово-господарської діяльності аналізованого підприємства;
- визначити роль економічних, фінансових та статистичних показників в загальному управлінні підприємством;
- провести аналіз фінансового стану підприємства.

5.11. Пропозиції та обґрунтування заходів щодо вдосконалення організаційно-економічної діяльності

Рекомендації з вдосконалення обслуговування мешканців готелю (тур. фірми), поліпшення якості основних та додаткових послуг, підвищення використання виробничої потужності підприємства. Встановлення можливості більш ефективного використання потужності підприємства за рахунок випуску продукції, надання послуг.

Перепланування виробничих приміщень, організації робочих місць, технологічних ліній.

6. ОФОРМЛЕННЯ ЗВІТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПРАКТИКИ ТА ЙОГО ЗАХИСТ

Звіт з практики повинен бути надрукований на стандартних аркушах паперу. До тексту звіту додаються відповідні графіки, таблиці, бланки документів тощо. Звіт повинен бути підписаний керівником практики від підприємства та скріплений печаткою.

Звіт з практики повинен повністю відповідати змісту організаційно-економічної практики. Після рецензування звіту керівником практики від університету він захищається студентом (з диференційованою оцінкою) в комісії, що призначається завідуючим кафедрою..

Студент, який при захисті звіту отримав незадовільну оцінку, може бути направлений для проходження практики повторно. При одержанні незадовільної оцінки з практики втретє – студент відраховується з університету.

Обсяг звіту 15-20 сторінок з додатками.

Звіт складається з таких структурних елементів:

- титульна сторінка
- щоденник практики
- календарний план проходження практики
- характеристика з місця практики
- зміст
- вступ
- загальна характеристика підприємства
- організаційно-економічна характеристика підприємства
- індивідуальне завдання

- література
- додатки.

До тексту додаються відповідні графіки, таблиці, бланки документів, схеми тощо. Звіт повинен бути підписаний керівником практики.

7. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Індивідуальні завдання видаються кожному студентові керівником практики від університету. Зміст індивідуального завдання повинен відповідати темі науково-дослідної роботи студента.

Зібраний і оброблений матеріал для виконання індивідуального завдання може бути використаний студентом при підготовці доповіді на наукову конференцію, при розробці курсової чи дипломної роботи, наукової статті тощо.

Тематика індивідуальних завдань може включати складання посадової інструкції для менеджера персоналу, менеджера по зовнішньоекономічній діяльності, економіста-менеджера, менеджера по реалізації послуг, маркетолога і т.п.

Тематика індивідуальних завдань

1. Види та форми туризму в Україні
2. Роль виставок, туристичних салонів у туристській діяльності туристичної фірми
3. Рекламна діяльність туристичної фірми
4. Технологічна документація турів
5. Технологія розробки тура на внутрішніх маршрутах України
6. Географія виїзного туризму України (аналіз туристичної діяльності Київських турфірм)
7. Географія внутрішнього туризму України (аналіз діяльності турфірм)
8. Безпека туристичних подорожей, засоби запобігання
9. Права та обов'язкових туристів. Претензійна робота
10. Технологія складання програм перебування туристів
11. Використання АСК у технології туристської діяльності
12. Форми просторового вирішення маршруту
13. Інформативні матеріали та ступінь їх використання для розрахунку маршруту
14. Туристські заклади та організації м. Києва, що можуть надати допомогу у виборі та розрахунку маршруту
15. Організація самодіяльності туристської подорожі
16. Основні агенти туристського ринку, організаційні основи їх взаємодії
17. Транспортні корпорації в туризмі, їх характеристика
18. Організація культурно-просвітницьких подорожей туристів
19. Організація ділового туризму
20. Організація екологічних турів
21. Організація релігійних турів
22. Організація сімейного відпочинку
23. Стан туризму в Україні, основні показники
24. Стан індустрії туризму в Україні, перспективи розвитку
25. Оцінка матеріально-технічної та інфраструктурної бази розвитку туризму в Україні
26. Національний ринок туристичних послуг та особливості його формування на сучасному етапі
27. Місцевий ринок туристичних послуг, суб'єкти туристичної діяльності (на конкретному прикладі)
28. Організаційні засади взаємодії суб'єктів національного ринку туристичних послуг (на конкретному прикладі)
29. Організація транспортних подорожей, їх оформлення
30. Організація круїзів, документальне оформлення

8. КЕРІВНИЦТВО ПРАКТИКОЮ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ЇЇ ПРОХОДЖЕННЯМ

З метою організації та забезпечення проходження студентами практики призначаються два керівники: від університету та галузевого підприємства – бази практики.

Керівник практики від університету зобов'язаний:

- заздалегідь відвідати бази практики та забезпечити належні умови для проходження практики;
- розробити індивідуальні завдання, які студенти зобов'язані виконати на протязі проходження практики;
- провести інструктаж студентів, видати їм відповідні документи (направлення, програму, щоденники, індивідуальні завдання), пояснити студентам організацію проходження практики та звітність по ній;
- скласти графік відвідування баз практики та проводити контроль за проходженням студентами, надавати їм методичну допомогу у підготовці звітів та виконанні індивідуальних завдань.

Студент під час практики повинен:

- докласти усіх зусиль з метою повного виконання програм практики, індивідуальних завдань та вказівок керівника практики;
- дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, правил охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії;
- якісно підготувати та подати на кафедру економіки і маркетингу туризму та готельного господарства за три дні до закінчення терміну практики звіт про проходження практики.

Аналіз туристичної діяльності підприємства «...»

№	Показники	Одиниця виміру	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення, +/-	Темп росту, %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Кількість місць у власних підприємствах розміщення туристів, в т.ч.:	Місць				
1.1.	Готелі	Місць				
1.2.	Санаторії, пансіонати з лікуванням	Місць				
1.3.	Будинки, пансіонати і бази відпочинку					
2.	Кількість власних підприємств харчування, в т.ч.:	Одиниць				
2.1.	Ресторани	Одиниць				
2.2.	Бари	Одиниць				
2.3.	Кафе	Одиниць				
3.	Кількість обслугованих туристів, в т.ч.	Осіб				
3.1.	Іноземних туристів	Осіб				
3.2.	Туристів, які виїжджали за кордон	Осіб				
3.3.	Туристів, охоплених внутрішнім туризмом	Осіб				
4.	Кількість екскурсантів	Осіб				
5.	Кількість туро/днів, наданих туристам, в т.ч.:	Туро/днів				
5.1.	Іноземним туристам	Туро/днів				
5.2.	Туристам, які виїжджали за кордон	Туро/днів				
5.3.	Туристам, охопленим внутрішнім туризмом	Туро/днів				
6.	Кількість реалізованих турів	Одиниць				
7.	Обсяг наданих туристичних послуг, з них	Тис.грн				
7.1.	Іноземним туристам	Тис.грн				
7.2.	Туристам, що виїжджали за кордон	Тис.грн				
8.	Витрати, пов'язані з наданням туристичних послуг, з них	Тис.грн				
8.1.	Іноземним туристам	Тис.грн				
8.2.	Туристам, що виїжджали за кордон	Тис.грн				
9.	Фінансовий результат від звичайної діяльності	Тис.грн				
10.	Середня вартість однієї туро/доби	Тис.грн				

Таблиця 2

Динаміка показників з праці туристичного підприємства „...”

№	Показники	Одиниця виміру	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення, +/-	Темп росту, %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Загальний фонд робочого часу	Людино/днів				
2.	Втрати робочого часу, в т.ч.:	Людино/днів				
2.1	Простої	Людино/днів				
2.2	Прогули	Людино/днів				
2.3	неявки з дозволу адміністрації	Людино/днів				
3.	Виробітка одного працівника	Людино/днів				
4.	Фонд оплати праці працівників, в т.ч.:	Тис.грн				
4.1	Фонд основної заробітної плати	Тис.грн				
4.2	Фонд додаткової заробітної плати	Тис.грн				
4.3	Заохочування та виплати, в т.ч.:	Тис.грн				
	матеріальна допомога	Тис.грн				
	соціальні пільги	Тис.грн				
5.	Середня заробітна плата	Грн				
6.	Продуктивність праці працівників	Тис.грн				

Таблиця 3

Динаміка показників фінансової діяльності туристичного підприємства «...»

(тис.грн.)

№	Показники	Одиниця виміру	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення, +/-	Темп росту, %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дохід (виручка) від реалізації продукції					
2.	Податок на додану вартість					
3.	Готельний збір*					
4.	Інші відрахування з доходу					
5.	Чистий дохід від реалізації					
6.	Собівартість реалізованої продукції					
7.	Валовий: - Прибуток - Збиток					
8.	Інші операційні доходи					
9.	Адміністративні витрати					
10.	Витрати на збут					
11.	Інші операційні витрати					
12.	Фінансові результати від операційної діяльності: - Прибуток - збиток					
13.	Доход від участі в капіталі					
14.	Інші фінансові доходи					
15.	Інші доходи					
16.	Фінансові витрати					
17.	Витрати від участі в капіталі					
18.	Інші витрати					
19.	Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування - прибуток - збиток					
20.	Податок на прибуток від звичайної діяльності					
21.	Фінансові результати від звичайної діяльності: - прибуток - збиток					
22.	Надзвичайні: - доходи - витрати					
23.	Податки з надзвичайного прибутку					
24.	Чистий: прибуток збиток					
25.	Загальний рівень рентабельності, %					
26.	Рентабельність витрат, %					

* - з 1.01.2004 року цей показник знято

Додаток Н

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ПРОГРАМА
переддипломної практики
для студентів напрямку підготовки 140103 «Туризм»
спеціальності 7.14010301 «Туризмознавство»
денної і заочної форм навчання

Укладач:

Ю.В. Земліна – зав. відділом практики

Рецензенти:

І.М. Мініч – заст. зав. кафедрою теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП, к.соц.н., доцент

Л.В. Левітас – директор ТОВ «Туристична фірма «Ленд-трєвел»

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 1 від 06 грудня 2011 р.*

Київ
«КУТЕП»
2011

1. ВСТУП

Переддипломна практика згідно з навчальним планом проводиться протягом 4 тижні. За основу проведення практики взяте Положення про проведення практики студентами вищих навчальних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 8 квітня 1993р.

Практика сприяє скороченню терміну адаптації молодого спеціаліста до сучасних умов діяльності туристичних фірм (туроператорів та турагентів) після закінчення університету.

2. МЕТА І ЗАДАЧІ ПРАКТИКИ

Переддипломна практика є загальним підсумком підготовки студентів перед виконанням дипломної роботи. Під час цієї практики поглиблюються і закріплюються теоретичні знання з усіх дисциплін навчального плану, ведеться підготовка до складання державних іспитів і написання дипломної роботи.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАКТИКИ

Практика студентів проводиться на підприємствах і організаціях туризму, що являються юридичними особами і здійснюють свою діяльність у відповідності до чинного законодавства.

Студенти можуть самостійно з дозволу кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства підбирати для себе місця проходження практики і пропонувати їх для використання.

Загальну організацію переддипломної практики та контроль за її проведенням здійснює керівник практики від університету.

Навчально-методичне керівництво і виконання програми практики забезпечує кафедра теорії та практики туризму і готельного господарства.

Закріплення студентів за базами практики та призначення керівників від кафедри оформляється наказом ректора університету.

Керівник практики від кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства:

- проводить разом з деканатом факультету туризму, готельного та ресторанного бізнесу інструктивні збори студентів, які направляються на практику;
- надає студентам-практикантам необхідні документи (направлення на базу практики, програму, календарний план, індивідуальне завдання та інші додаткові матеріали);
- повідомляє студента про систему звітності з практики, прийняту на кафедрі, а саме порядок подання письмового звіту, стандарти оформлення індивідуального завдання;

- регулярно проводить консультації студентів щодо виконання програми практики, виконання інших робіт та складання звіту;
- у складі комісії приймає залік з практики;
- подає завідуючому кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства звіт про проведення практики із висновками щодо результатів практики і пропозиціями щодо поліпшення її.

Студенти під час проходження практики зобов'язані:

- до початку практики отримати від керівника практики від університету консультацію щодо оформлення всіх необхідних документів;
- своєчасно прибути на базу практики;
- у повному обсязі виконувати всі завдання, передбачені програмою практики і вказівками її керівників;
- вивчити і суворо дотримуватись правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії;
- своєчасно скласти звіт та здати залік з практики.

Зміст, кількість та обсяг практичного матеріалу, що збирається студентом під час переддипломної практики, залежить від теми дипломної роботи, типу і виду об'єкту дослідження, мети що ставиться при написанні дипломної роботи і погоджується студентом з керівником роботи.

Після закінчення практики студенти складають письмовий звіт про виконання програми практики та індивідуального завдання, науково-дослідної роботи. Звіт підписується і оцінюється безпосередньо керівником від бази практики.

Письмовий звіт разом із характеристикою подається на рецензування керівнику практики від навчального закладу.

Звіт практики повинен відповідати вимогам всіх розділів програми, індивідуального завдання, з обов'язковим врахуванням вимог єдиного стандарту документації згідно із ЄСКД.

Звіт про практику захищається студентом / з диференційованою оцінкою/ в комісії, призначеною завідуючим кафедрою теорії та практики туризму і готельного господарства.

Комісія приймає залік з практики у студентів в останні дні її проходження. Оцінка за практику вноситься в заліково-екзаменаційну відомість і в залікову книжку студента за підписами членів комісії.

Студенту, який не виконав програму практики з поважних причин, може бути надано право проходження практики повторно, при виконанні умов, визначених деканатом факультету. Студент, який востаннє отримав негативну оцінку з практики в комісії, відраховується з університету.

4. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ПЕРЕДДИПЛОМНОЇ ПРАКТИКИ

Переддипломну практику передбачається пройти за 24 робочих днів, які доцільно розподілити на вирішення визначених завдань практики таким чином.

№ п/п	Зміст практики	Кількість робочих днів
1	2	3
1.	Оформлення на практику і знайомство з туристичною фірмою	1
2.	Загальна характеристика організаційної структури підприємства і організація управлінської роботи	2
3.	Дослідження конкурентного статусу підприємства. Оцінка сильних та слабких сторін підприємства.	5
4.	Дослідження ефективності управління підприємством за основними видами діяльності:	16
4.1.	Комерційна діяльність	2
4.1.1.	Виробнича діяльність	2
4.1.2.	Інша операційна діяльність	2
4.2.	Фінансова діяльність	2
4.3.	Інші види діяльності	2
4.3.1.	Інноваційна діяльність	2
4.3.2.	Кадрова і соціальна діяльність	2
5.	Підготовка звіту про проходження переддипломної практики	2
	Всього:	24

5. ЗМІСТ ПЕРЕДДИПЛОМНОЇ ПРАКТИКИ

5.1. Оформлення на практику і знайомство з туристичною фірмою

Перед початком практики студент знайомиться з керівником практики від підприємства, правилами внутрішнього розпорядку в організації і своїм

графіком виходу на роботу. Проходить інструктаж з протипожежної профілактики і техніки безпеки.

Загальна характеристика підприємства – бази практики. Визначення типу підприємства, статуту підприємства, правового статусу, форми власності, основних видів (якісні та кількісні показники) господарської діяльності, основних економічних та фінансових показників діяльності підприємства, господарчих зв'язки з іншими підприємствами та організаціями, його місце знаходження, основний контингент мешканців або клієнтів. Оцінити масштаби діяльності (місце організації на ринку туристичних послуг). Уточнити різноманітність пропонуємих турів за їх класифікацією.

Ліцензування туристичної діяльності.

5.2. Загальна характеристика організаційної структури туристичного підприємства і організація управлінської роботи

Особливості управління підприємствами та організаціями туризму.

Вивчення внутрішньої організаційної структури управління досліджуємого підприємства, організації:

визначення вищого, середнього і низового ланцюгів та їх функціональне призначення;

вертикальні та горизонтальні зв'язки в структурі управління підприємства.

Обов'язкова побудова організаційної структури управління з наданням штатного розкладу та пояснювальна записка по структурних підрозділах та їх функціях. Узагальнені результати необхідно занести до таблиці .

Таблиця 1

Аналіз розподілу функцій управління всередині підприємства

№ п/п	Назва посадової особи, підрозділу підприємства	Функції посадової особи, підрозділу підприємства	Завдання до вирішення
1	2	3	4
...

5.3. Дослідження конкурентного статусу підприємства. Оцінка сильних та слабких сторін підприємства

Аналіз зовнішнього оточення підприємства, його вплив на загальну результативність діяльності і дослідження слабких та сильних сторін підприємства.

Важливим є аналіз показників за визначений проміжок часу, які характеризують стан туризму в Україні на сучасному етапі:

- показники, що характеризують кількість споживачів послуг галузі (загальна кількість туристів, туро-днів/, середній час перебування одного туриста на відпочинку чи в населеному пункті, кількість наданих екскурсій і т.д.). Зробити висновки щодо динаміки попиту на послуги галузі за останні роки;
- показники, що характеризують результати фінансової діяльності підприємства (доходи від експлуатаційної діяльності підприємства, виробничі витрати, прибуток і рентабельність, рівень цін на послуги).

Необхідно зробити висновки щодо визначення факторів зовнішнього середовища та ступеню їх впливовості на діяльність підприємства. Узагальнені результати необхідно занести до таблиці .

Таблиця 2

Аналіз факторів макросередовища підприємства

Сфера макросередовища	Фактори макросередовища
1	2
1. Міжнародна	
2. Політична	
3. Економічна	
4. Соціально-демографічна	
5. Правова	
6. Екологічна	
7. Культурна	

Управлінське дослідження сильних та слабких сторін здійснюється у напрямі вивчення стану підсистем підприємства: фінансової, технологічної, просторової, технічної, інформаційної, кадрової структури управління, які визначають загальну позицію підприємства на ринку.

Таблиця 3

Бальна оцінка головних позицій підприємства серед конкурентів

Показники	Підприємство	Конкурент 1	Конкурент 2
Місце розташування			
Основні споживачі			
Частка ринку, %			

Продовження табл. 3

Спеціалізація			
Популярність серед населення			
Рівень професіоналізму персоналу			
Основні види послуг			
Якість рекламних засобів			
Цінова політика			

Таблиця 4

Оцінка сильних та слабких сторін підприємства

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
1	2
.....

5.4. Дослідження ефективності управління підприємством за основними видами діяльності

Комерційна діяльність підприємства

Необхідно побудувати детальну структуру підрозділів, що виконують комерційні функції, навести функціональний аналіз їх обов'язків та повноважень, визначити та дослідити взаємостосунки з іншими підрозділами підприємства.

Провести аналіз ефективності укладення комерційних угод (4-5 різновидів за різними ознаками, а саме: обсягами, терміновістю оплати і т.ін.).

За результатами проведеного дослідження визначити шляхи підвищення ефективності управління комерційної діяльності на підприємстві.

Виробнича діяльність підприємства :

- обґрунтування обсягів надання послуг, визначеної номенклатури і асортименту у відповідності до потреб ринку, надання сучасних нових видів послуг, доля участі підприємства на ринку послуг;
- співвідношення пропонуємих послуг відносно виробничої можливості підприємства (сезонність роботи підприємства і шляхи вирішення управлінських ситуацій);

- забезпечення підприємства необхідними матеріально-технічними ресурсами;
- розробка і дотримання у часі оперативно-календарних графіків надання послуг.

Фінансова діяльність підприємства

Розгляд основних організаційно-економічних умов функціонування підприємства (економічна самостійність, самоокупність і самофінансування, економічна зацікавленість чи стимулювання, матеріальна відповідальність).

Дослідження основних соціально-економічних показників роботи туристичної фірми, фінансових результатів підприємства. Проаналізувати майновий і фінансовий потенціал організації та можливості її розвитку, виділити основні тенденції. Отримані результати занести до таблиці.

Таблиця 5

Динаміка основних показників господарської діяльності підприємства

№ п/п	Показники	Одиниця виміру	Роки			Відхилення, +/-		Темп росту, %	
			2007	2008	2009	2007	2008	2008	2009
1.	Виручка (доход) від реалізації послуг	тис.грн.							
2.	Доход від іншої операційної діяльності	тис.грн.							
3	Доход від фінансової діяльності	тис.грн.							
4	Доход від іншої звичайної діяльності	тис.грн.							
5	Надзвичайні доходи	тис.грн.							
6	Фонд оплати праці	тис.грн.							
7	Чисельність працівників підприємства	чол.							
8	Балансова вартість основних фондів	тис.грн.							
9	Валовий прибуток	тис.грн.							

Для проведення детального аналізу економічної діяльності підприємства і подальшого написання дипломної роботи необхідно зібрати на підприємстві і проаналізувати інформацію за такими формами бухгалтерської, статистичної і фінансової звітності :

- форма №1 – «Баланс підприємства»;
- форма №1 – «Звіт з праці»;
- форма №1 – «Звіт про туристичну діяльність»;
- форма №2 – «Звіт про фінансові результати та їх використання»;
- форма №3 – «Звіт про фінансово-майновий стан підприємства»;
- форма №3 – «Звіт про використання робочого часу»;
- форма №5 – «Звіт про витрати на виробництво продукції, робіт, послуг»;
- форма №6 – «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання».

Обов'язково при написанні пропозицій щодо покращення економічної ситуації на підприємстві виділити такі моменти, як вплив цінової політики на кінцеві результати фінансово-господарської діяльності організації; роль економічних, фінансових та статистичних показників в загальному управлінні підприємством. Дати пояснення щодо подальшої фінансової стратегії підприємства.

Інноваційна діяльність підприємства охоплює :

- науково-технічні розробки;
- впровадження організаційних, технічних і інших нововведень;
- формування інвестиційної політики на найближчі роки;
- визначення обсягу, структури, джерел формування та управління інвестиціями підприємства.

Кадрова і соціальна діяльність підприємства:

- ознайомлення зі штатним розкладом працівників підприємства та їх посадовими інструкціями;
- система підбору, розстановки та підготовки кадрів на підприємстві розглянути за поданою нижче схемою 1;

Інформаційне поле в процесі підбору персоналу організацією

Процес підбору персоналу

Результат виконання окремого етапу підбору



Схема 1. Управління процесом підбору персоналу на підприємстві

- деталізувати систему оплати праці на підприємстві за допомогою наведеної нижче схеми 2;



Схема 2. Основні напрямки матеріального стимулювання праці на підприємствах готельного господарства і туризму

- аналіз якісного та кількісного складу працівників в цілому по підприємству та в окремих підрозділах;
- підвищення рівня професійної підготовки і компетентності всіх категорій працівників, підтримання на відповідному рівні умов праці і життя колективу.

5.5. Підготовка звіту про проходження переддипломної практики

Звіт про проходження практики повинен бути надрукований на стандартних аркушах паперу. До тексту додаються відповідні графіки, таблиці, бланки документів, схеми тощо. Звіт повинен бути підписаний керівником практики.

Звіт по практиці повинен повністю відповідати змісту практики. Обсяг звіту – 20-25 сторінок з додатками. Оформлення титульної сторінки звіту представлено в додатку 1.

До звітної документації практики відноситься:

- Звіт про проходження практики.
- Індивідуальне завдання, яке виконано за встановленою формою.

6. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

У процесі проходження переддипломної практики для підвищення фахового рівня підготовки студентів планується виконання науково-дослідної роботи та індивідуальних завдань.

Зміст науково-дослідної роботи та індивідуальних завдань, порядок їх виконання, методи дослідження з'ясовуються з керівником дипломної роботи.

Обробка матеріалів для виконання дипломної роботи, індивідуального завдання, науково-дослідної роботи здійснюється з використанням ПЕОМ у період проходження практики.

Зібраний і оброблений матеріал для виконання індивідуального завдання буде використаний студентом при написанні дипломної роботи, наукової статті тощо.

Додаток П

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ В ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНО-
ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ**

Укладач:

Ю.В. Земліна – зав. відділом практики

Рецензенти:

І.М. Мініч – заст. зав. кафедрою теорії та практики туризму і готельного господарства КУТЕП, к.соц.н., доцент

Л.В. Левігас – директор ТОВ «Туристична фірма «Ленд-тревел»

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Київського університету
туризму, економіки і права
Протокол № 01 від 06 грудня 2011 р.*

**Київ
«КУТЕП»
2011**

Вступ

Підготовка майбутнього фахівця з туризму відбувається через інтеграцію теоретичних та практичних занять. У розрізі спеціалізації зміст програми практики не вичерпується вивченням (практичним застосуванням знань) суто спеціалізованих дисциплін. Загальнонаукові дисципліни виконують у ній подвійну роль. З одного боку, забезпечуючи формування загальної компетентності фахівців, а з іншого – в якості напрямку професійної діяльності, безпосередньо впливають на формування професійної компетентності, входячи до складу спеціальних дисциплін.

Одним із основних компонентів підготовки студентів в вищому навчальному закладі туристичного спрямування є система практик, як складова частина освітньо-професійної програми підготовки фахівців, в ході якої студенти удосконалюють свої професійні уміння й навички, одержані під час навчання. Види практики, що взаємно доповнюють та змінюють один одного, утворюють цілісний процес, спрямований на формування професійної готовності майбутніх фахівців з туризму.

1. Професійна готовність фахівця з туризму

Професійна готовність фахівця з туризму – це результат сформованості мотиву забезпечення професійної діяльності; наявності пізнавальних потреб, інтересів, захоплень, психологічного настрою; оволодіння професійними знаннями, вміннями, компетенціями.

Така готовність забезпечується в процесі отримання професійної освіти у вищому навчальному закладі. Вона є результатом всебічного розвитку особистості з урахуванням вимог, що зумовлюються особливостями фаху.

На долю практики припадає біля 30% бюджету навчального часу майже з усіх спеціальностей і можна виділити такі етапи практичного навчання:

- лабораторні і практичні заняття при вивченні фахових дисциплін;
- навчальна, ознайомча практики, де студенти I курсу (2-3 тижні) отримують навички роботи на комп'ютерах, а також проходить перше знайомство з обраною професією, перебуваючи на робочих місцях: спортивний туризм або в начальні-виробничих підрозділах університету;
- технологічна практика (до 4-х тижнів), метою якої є ознайомлення з виробничим процесом і технологічним циклом безпосередньо на підприємствах, організаціях, установах, закріплення знань вивчення певного циклу теоретичних дисциплін та набуття первинного практичного досвіду, збору матеріалу для виконання курсової роботи;

- виробнича практика, стажування за фахом (10-12 тижнів) в провідних вітчизняних та зарубіжних готельних та туристичних підприємствах;
- організаційно-економічна практика студентів має на меті оволодіння навичками самостійної трудової діяльності майбутнім фахівцем, збір даних для дипломної роботи (2-4 тижні на 4-му курсі);
- асистентська науково-педагогічна та переддипломна практика у спеціалістів і магістрів (4-6 тижнів).

Практика студентів проводиться на базах практики, які забезпечують виконання програми, відповідно до діючих Державних та галузевих стандартів вищої освіти.

В процесі професійної підготовки студентів увага відповідальних за проведення практики осіб повинна акцентуватися на:

- розвитку творчих здібностей студента;
- самостійності студента;
- умінні студентами приймати рішення;
- спроможності працювати в колективі.

В період практики студентів закладаються основи досвіду професійної діяльності, практичних умінь і навичок, професійних якостей особистості фахівця з туризму. Від ступеня успішності на цьому етапі залежить його професійне становлення.

2. Мета та завдання практики

Практика студентів є невід'ємною складовою частиною навчального процесу.

Відповідно до Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, яке регламентує питання проведення практики у вищих навчальних закладах усіх форм власності та підпорядкування, залежно від напрямку підготовки, конкретної спеціальності (спеціалізації) визначені такі види практики:

- навчальна (практичні та лабораторні заняття, екскурсійна, ознайомлювальна, мовна, для отримання первинних професійних умінь та навичок, отримання робітничої професії тощо);
 - виробнича (технологічна, експлуатаційна, конструкторська, педагогічна, лікувальна, економічна, юридична, організаційно-управлінська, обліково-аналітична, виконавська, диригентська, звукорежисерська, культурологічна, переддипломна, науково-дослідна тощо).

Метою практики є закріплення теоретичних знань, що були отримані в процесі навчання, формування у майбутніх фахівців з туризму професійного вміння приймати самостійні рішення у певних виробничих умовах, оволодіння студентами сучасними методами, формами організації, знаряддями праці в галузі їх майбутньої спеціальності.

Завданням навчальної практики є ознайомлення студентів зі специфікою майбутнього фаху, отримання ними первинних професійних умінь і навичок, а також відповідної робітничої професії.

Навчальна практика може проводитися у навчальних кабінетах і лабораторіях, навчально-виробничих майстернях, фермах, клініках, полігонах, навчальних господарствах, навчально-дослідних ділянках, творчих колективах, навчально-практичних центрах та інших допоміжних об'єктах вищого навчального закладу, а також в організаціях, підприємствах відповідного профілю на основі договорів з навчальними закладами.

Метою виробничої практики є поглиблення та закріплення теоретичних знань, отриманих студентами в процесі вивчення певного циклу теоретичних дисциплін, практичних навичок, ознайомлення безпосередньо в установі, організації, на підприємстві з виробничим процесом і технологічним циклом виробництва, відпрацювання вмій і навичок з робітничої професії та спеціальності, а також збір матеріалу для виконання курсових проектів (робіт), підвищення розряду робітничої професії, одержаної в період навчальної практики або придбання нової робітничої професії із передбачених навчальним планом.

Основним завданням практики у вищих навчальних закладах туристичного спрямування є створення в ході її проведення багатопрофільних та багатофункціональних завдань, отримання в результаті фахівців широкого профілю, які володіють навичками роботи на всіх ділянках туристичної організації; фахівці, які можуть бути гнучкими, універсальними, здатними вміло й професійно вирішувати виробничі ситуації.

Іншими завданнями є:

- закріплення знань, одержаних студентами в процесі навчання, на основі глибокого вивчення роботи туристичного підприємства, де студент проходить практику (вивчення організаційної структури підприємства і діючої в ньому системи управління, вивчення туристичного продукту, що розробляється та/або реалізується на даному підприємстві тощо). Під час практики студенти набувають досвід організаторської, управлінської і виховної роботи;
- ознайомлення із змістом основних робіт й досліджень, що здійснюються на підприємстві або в організації за місцем проходження практики;
- знайомство зі специфікою роботи й нормативними документами, що регулюють діяльність туристичної організації;
- знайомство із взаємодією туристичних організацій на ринку туристичних послуг, а також з основними засобами реклами;
- оволодіння і застосування основних програмних засобів, уміння користуватися основними засобами телекомунікацій, уміти організовувати свою працю й володіти комп'ютерними методами збору, зберігання й

обробки (редагування) інформації, що використовуються в професійній діяльності;

- уміння науково аналізувати соціально-значущі проблеми й процеси в професійній діяльності;
- володіння соціально-психологічною культурою й умінням аналізувати особистісно-значущі проблеми.

Перехід до нових умов господарювання вимагає від працівників ініціативи, творчого самостійного мислення, вміння вирішувати конкретні виробничі ситуації, створювати конкурентно спроможний продукт. Сьогодні велике значення має формування технологічної та менеджерської грамотності майбутніх фахівців з туризму.

Таким чином, система практик створює умови для збагачення життєвим досвідом, розширення соціальних контактів студентів, формування навичок самоврядування. Саме в процесі практики студенти засвоюють певну систему норм, правил, соціальних ролей і цінностей, які надалі допоможуть їм реалізовуватися як члени суспільства.

Встановлення такого зв'язку відбувається через операційну сторону туристичної діяльності, котра становить сутність процесів, участь в яких (або ж управління якими) є формуванням професійної готовності фахівця з туризму під час навчально-виробничої практики.

У зв'язку з вище зазначеним доцільно розглянути проведення підсумків виробничої практики студентів напряму підготовки 140103 «Туризм», що формують професійну готовність майбутніх фахівців з туризму на прикладі вирішення тестових, практичних та ситуаційних завдань.

3. Проведення підсумків виробничої практики студентів напряму підготовки 140103«Туризм»

I. Тестові завдання

(за кожне питання студент може отримати від 1 до 5 балів.

Максимальна кількість балів - 45)

Дайте відповідь на наступні питання:

1. Туризм – це:

1. виїзд особи на постійне місце проживання з професійно - діловою метою;
2. тимчасовий виїзд особи з місця постійного проживання в професійно – ділових чи інших цілях зі здійсненням оплачуваної діяльності в місці перебування;
3. тимчасовий виїзд особи з місця постійного проживання в оздоровчих, пізнавальних, професійно – ділових чи інших цілях без здійснення оплачуваної діяльності в місці перебування;
4. відповіді доповнюють одна одну.

2. За спрямованістю туристичних потоків туризм є:

1. в'їзний, виїзний, внутрішній
2. сезонний, міжсезонний, цілорічний
3. елітний, соціальний, комерційний
4. дитячий, молодіжний, сімейний.

3. До підприємств-виробників туристичних послуг відносять:

1. військові полігони, ангари та бази
2. підприємства комунальної, побутової та іншої сфери
3. заклади розміщення, заклади харчування, транспортні підприємства
4. туроператори та турагенти

4. Англійська аббревіатура поняття розміщення у готелі зі сніданком:

1. HB;
2. FB;
3. BB;
4. AB;
5. BA.

5. Ваучер – це:

1. попередньо розроблений комплекс туристичних послуг, що реалізуються за визначеною ціною, до складу якого входять послуги перевезення, розміщення та ін.;
2. ліцензійне право турагенції проводити туристичні операції;
3. документ, який засвідчує відповідне фінансове забезпечення туроператора (турагента) своєї цивільної відповідальності;
4. форма письмового договору на туристичне обслуговування, яка може використовуватись відповідно до закону.

6. Ефективність туризму проявляється в наступному:

1. туризм - джерело валютних надходжень і засіб для забезпечення зайнятості населення країни
2. туризм – можливість виїхати за кордон в пошуках роботи
3. туризм – важливий чинник розвитку сільського господарства
4. відповіді доповнюють одна одну.

7. Інклюзив тур- це:

1. подорож, в яких переважають екскурсійні та пізнавальні заходи
2. подорож за визначеним маршрутом з певним комплексом послуг
3. подорож, що складається з різних видів послуг

8. Діяльність по організації подорожей, що не перевищують 24 годин, у супроводі фахівця-екскурсовода за заздалегідь складеними маршрутами з метою ознайомлення з пам'ятками історії, культури, природи, музеями, з визначними місцями тощо

1. екскурсійна діяльність
2. туристична діяльність
3. туроператорська діяльність
4. турагентська діяльність

9. Тури з відвідуванням декількох пунктів обслуговування та незбіжністю пунктів початку та завершення подорожі:

1. радіальні тури
2. комбіновані тури
3. лінійні тури
4. кільцеві тури

10. Безкоштовний чи пільговий тур, що організовується для співробітників туризму, з метою їх ознайомлення з певними туристичними маршрутами та центрами

1. тур «система-фортуна»
2. рекламні тури
3. сезонні тури
4. «гарячі» путівки

11. Індивідуальні тури для транзитних туристів

1. VIP тури
2. A LA CARTE тури
3. STOP- OVER тури
4. SET тури

12. Тур, мета якого спрямована на відновлення сил, відпочинок та оздоровлення

1. Круїзний тур
2. Велнес тур
3. Шоп тур
4. Зелений (сільський) тур

13. Якому загальноприйнятому скороченню відповідає наступне “розміщення в тримісному номері з системою харчування «сніданки»?

1. TRPL, BB;
2. TRPL, HB;
3. DBL, ALL;
4. TRPL.

II. Практичне завдання

(за виконання практичного завдання студент може отримати від 1 до 25 балів. Максимальна кількість балів - 25)

Намалюйте схематично наступні варіанти турів з прикладами (Україна):

1. Кільцевий тур
2. Лінійний тур
3. Комбінований тур

III. Ситуаційне завдання

(за виконання ситуаційного завдання студент може отримати від 1 до 30 балів. Максимальна кількість балів - 30)

Туристи оплатили тур до Єгипту. В авіаквитках вказано час вильоту з Києва о 04:00 ранку. О котрій годині туристам треба прибути в аеропорт і чому? Орієнтовна тривалість польоту Київ-Хургада 3 години 30 хвилин. О котрій годині туристів буде поселено в готель, якщо відомо, що трансфер аеропорт-готель триває 1 годину, а розрахункова година в готелі починається з 14:00?

Критерії оцінювання знань студентів

Рівень тестових, практичних та ситуаційних завдань оцінюється за чотирибальною шкалою: «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно» відповідно до кількості набраних балів.

За шкалою ESTS	За 4-бальною шкалою	За шкалою навчального закладу
A	Відмінно	90 – 100
B	Добре	85 – 89
C		75 - 84
D	Задовільно	70 - 74
E		60 - 69
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	35 - 59
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом, повторним вивченням дисципліни	До 34

Список літератури

1. Александрова А.Ю. Международный туризм: Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. 464 с.
2. Жукова М.А. Индустрия туризма: менеджмент организации. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 2002. – 200 с.:ил.
3. Зорин И., Квартальнов В. Толковый словарь туристских терминов. – М.: Афины: INFOGROUP, 1994.
4. Національний стандарт України „Послуги туристичні. Засоби розміщування. Загальні вимоги”, ДСТУ 4268:2003. К.: - Держспоживстандарт України. – 2004
5. Національний стандарт України „Послуги туристичні. Класифікація готелів”. ДСТУ 4269:2003. К.: - Держспоживстандарт України. – 2004
6. Правове регулювання туристичної діяльності в Україні: Збірник нормативно-правових актів / Під. заг. ред. проф. В.К. Федорченка; Київ, ун-т туризму, економіки і права. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 640 с.
7. Про туризм: Закон України від 18 листопада 2003 року, № 1282□ IV
8. Уніфіковані технології готельних послуг: Навч. посіб. / За ред. проф. В.К. Федорченка; автори: Л.Г. Лук'янова, Т.Т.Дорошенко, І.М. Мініч. – К.: Вища школа, 2001. – 237 ст.
9. Федорченко В.К., Мініч І.М. Туристський словник-довідник: Навчальний посібник. – К.: Дніпро, 2000. –160 с.

Додаток Р

АНКЕТА «ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЛОВИХ КОМУНІКАЦІЙ»

1. Вкажіть категорії співрозмовників, з якими найчастіше доводиться працювати в процесі надання туристичних послуг та зазначте частоту спілкування з ними?

Таблиця Р.1

Категорії співрозмовників у професійній діяльності фахівців сфери туризму

ПЕРІОДИЧНІСТЬ	КАТЕГОРІЇ						
	Клієнти	Колеги	Керівництво	Партнери	Контрагенти	Органи державної влади	Суспільство, ЗМІ та PR
Кожного дня							
до 3 днів на тиждень							
до 3 днів на місяць							
до 2 днів у квартал							
Кілька днів на рік							

2. У якій формі проходить комунікація з представниками кожної з категорій?

Таблиця Р.2

Форми комунікації, що застосовуються в процесі професійного спілкування

Форма комунікації	КАТЕГОРІЇ						
	Клієнти	Колеги	Керівництво	Партнери	Контрагенти	Органи державної влади	Суспільство, ЗМІ та PR
Розмова							
Консультація							
Переговори							
Обговорення							
Нарада							
Ділові переговори							
Інші варіанти							

3. Чого Ви прагнете досягнути під час професійного спілкування (професійні та особисті мотиви)?

4. Що найчастіше стає предметом обговорення – темою розмови, тощо?

5. Вкажіть категорії співрозмовників, з якими найчастіше виникають труднощі в процесі професійної комунікації: клієнти, колеги, керівництво, партнери, контрагенти, органи державної влади, суспільство, ЗМІ, PR?

6. Вкажіть форми ділової комунікації, з якими пов'язані найбільші труднощі спілкування?

7. Чи прагнете розвинути власні навички ділової комунікації?
8. Чим на Вашу думку потрібно опанувати в діловій комунікації у найближчий час?

АНКЕТА «ОЦІНКА НАВИЧОК МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ»

	Питання	Бал
1.	В більшості випадків я можу визначити емоційний стан співрозмовника	
2.	Я вмю досягати компромісу в спірних питаннях	
3.	В письмовій формі мені вдається краще виразити свою думку та привернути більше уваги до теми повідомлення, ніж на словах	
4.	Досить часто мені вдається викликати інтерес до тем (туристична діяльність, суспільство, спорт, психологія, тощо), про які раніше ніхто не заводив мову	
5.	Досить часто мені вдається привернути увагу слухачів на тривалий час	
6.	Досить часто мої очікування стосовно поведінки чи суджень співрозмовників виявляються вірними	
7.	Я володію іноземною мовою (крім російської) на розмовному рівні	
8.	Мені важливо почути думку співрозмовника стосовно теми, яка обговорюється	
9.	Мені вдається формулювати свої думки коротко, ясно та логічно	
10.	Під час ділового спілкування я чітко дотримуюся мети розмови	
11.	Під час неприємної розмови я в змозі контролювати емоційну рівновагу	
12.	Я знаю та вмю користуюся правилами професійного ділового етикету	
13.	Під час розмови я не відволікаюся на думки, які не стосуються теми спілкування чи співрозмовника	
14.	Я вмю точно переказати суть почутого, прочитаного, побаченого	
15.	Під час спілкування я слідкую за тим, які емоції викликають у мене співрозмовник та його слова	
16.	Спілкуючись з представниками професії, викладачами фахових предметів, виступаючи на конференціях та семінарах я вживаю професійні звороти	
17.	Я відчуваю коли тема розмови «виснажилася» чи втомила співрозмовника	
18.	В конфліктних ситуаціях я, зазвичай, виступаю в ролі «миротворця»	
19.	Я вмю знайомитися з людьми та заводити нових друзів	
20.	Я вмю помічати в людях те, що інші не бачать	
21.	Під час спілкування я помічаю особливості поведінки співрозмовника, які дозволяють визначити його темперамент, характер, психологічні особливості, тощо	
22.	Досить часто я формулюю свою думку так, як хоче її почути співрозмовник	
23.	Я завжди знаходжу відповіді на питання які мене цікавлять	
24.	Під час розмови я відчуваю себе комфортно	