



УДК 378.147:242

КОМАНДНА ВЗАЄМОДІЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ «ТУРИЗМ» І «ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННА СПРАВА» В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Коваленко О.В., к. пед. н.,
доцент кафедри туризму та готельно-ресторанного сервісу
Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка

Стаття віддзеркалює проблематику розвитку навичок командної взаємодії студентів, майбутніх фахівців сфери туризму й готельно-ресторанної справи. Розглянуто проблематику визначення таких понять, як команда, командна взаємодія, а також етапи створення та розвитку студентської команди в процесі формування професійної компетентності майбутніх фахівців. Розглядаються питання формування саме навичок командної взаємодії студентів під час виконання практичних і семінарських робіт.

Ключові слова: туризм, готельно-ресторанна справа, індустрія гостинності, команда, студентська команда, командна робота, мікрогрупи.

Статья отражает проблематику развития навыков командного взаимодействия студентов, будущих специалистов сферы туризма и гостинично-ресторанного дела. Рассмотрена проблематика определения таких понятий, как команда, командное взаимодействие, а также этапы создания и развития студенческой команды в процессе формирования профессиональной компетентности будущих специалистов. Затронуты вопросы формирования навыков командного взаимодействия студентов в рамках выполнения практических и семинарских работ.

Ключевые слова: туризм, гостинично-ресторанное дело, индустрия гостеприимства, команда, студенческая команда, командная работа, микрогруппы.

Kovalenko O.V. CORPORATE INTERACTION OF STUDENTS OF SPECIALTIES "TOURISM" AND "HOTEL RESORT CASE" IN THE PROCESS OF FORMING THEIR PROFESSIONAL COMPETENCE

This article reflects the problems of developing the skills of command interaction between students, future specialists in the sphere of tourism and hotel-restaurant business. The problems of the definition of such concepts as team, team interaction, as well as stages of creation and development of a student team in the formation process of professional competence of future specialists are also considered. Considering the questions of forming the skills of team interaction of students during practical and seminar work.

Key words: tourism, hotel-restaurant business, hospitality industry, team, student team, team work, microgroup.

Постановка проблеми. Нині актуальна проблема підготовки фахівців, здатних об'єднати свої зусилля в процесі вирішення певного типу завдань з метою вироблення найбільш адекватної ситуації рішення і швидкого досягнення результатів. Із цього випливає, що команда – це не просто модне слово, а реальна структура, яка все частіше використовується для ефективного виконання роботи. Саме командні структури в багато разів підвищують швидкість і якість робочої діяльності. Для людей, здатних працювати в команді, характерна наявність певних навичок, які дають змогу ефективно взаємодіяти в умовах швидкої мінливості організаційної ситуації. Важливо відзначити, що навички роботи в команді є певною мірою універсальними, так як можуть використовуватися в різноманітних галузях життєдіяльності людини (промисловості, політиці, економіці, туризмі, індустрії гостинності тощо).

Отже, перед системою вищої освіти виникає важливе завдання підготовки сту-

дентів до життя в швидко мінливих умовах, здатних об'єднувати свої зусилля із зусиллями інших для досягнення оптимально правильного рішення, бачити свою мотивацію в розрізі з груповими цілями, творчо підходити до будь-яких змін, нетрадиційно і якісно вирішувати проблеми, що виникають, здатних працювати в команді й мати для цього розвинені навички.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що різні аспекти формування професійної компетентності майбутніх фахівців є предметом дослідження багатьох сучасних учених: В. Лозниці, В. Лагугіна, С. Максименко, В. Рибалки, І. Прокопенко, В. Краєвського, А. Хуторського, С. Щеннікова, Дж. Равена.

У працях вітчизняних науковців Т. Базарова, Е. Уткіна, А. Івлева, М. Пашкевича і зарубіжних дослідників І. Саласа, Р. Берда, С. Таненбаума, М. Армстронга розглянуто проблематику визначення таких понять, як команда, командна взаємодія, а також



етапи створення та розвитку студентської команди.

Виділення невиділених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Сьогодні об'єктивно існують суперечності між збільшеною потребою суспільства у випускниках, що мають високорозвинені навички роботи в команді під час вирішення професійних завдань, і традиційними підходами у вищих навчальних закладах, що не забезпечують розвитку студентських команд в освітньому процесі, а також необхідністю вищих навчальних закладів у розвитку студентських команд, недостатньою розробленістю в педагогічній науці і практиці методики й педагогічних умов, спрямованих на вдосконалення цього процесу.

Виходячи із цих протиріч, можна зробити висновок про існування проблеми пошуку педагогічних умов, спрямованих на ефективний розвиток студентської команди в освітньому процесі ВНЗ.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування виділення педагогічних умов розвитку командної взаємодії студентів спеціальностей «Туризм» і «Готельно-ресторанна справа» в процесі формування їхньої професійної компетентності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під професійною компетентністю багато вчених розуміють володіння професійними вміннями та навичками або вміння швидко й чітко виконувати свої професійні обов'язки.

Натепер людина повинна володіти певними якостями для ефективного функціонування в сучасному світі. Серед них особливо варто відзначити швидко орієнтацію на зміни в зовнішньому середовищі організації, якісну інтерпретацію інформації, що надходить від суспільства, адекватну і швидко оцінку в ситуації, щодо конкретної ситуації. Досить мобільно й ефективно із цими вимогами справляються фахівці, які вміють працювати в команді, за допомогою створення найбільш сприятливої організації спільної праці. Сьогодні існує проблема пошуку педагогічних умов, спрямованих на ефективний розвиток студентської команди в освітньому процесі ВНЗ.

У більшості випадків студентська команда – це неформально організована група студентів, які, розуміючи взаємозалежність і необхідність в освітньому процесі командної взаємодії й маючи тверду установку на спільну ефективну творчу діяльність і співпрацю, здатні поєднати індивідуальні ідеї та досвід кожного для прийняття оптимального рішення різних завдань і досягнення найкращих результатів у професійній під-

готовці й самореалізації своєї особистості, завдяки цілеспрямованості, ініціативі, раціональному розподілу праці, згуртованості, гнучкості поведінки та самоврядуванню [4].

Цей факт підтверджує й проведене дослідження серед студентів молодших і старших курсів галузі знань 24 «Сфера обслуговування» Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка. Його сутність полягала в такому: кожному учаснику дослідження було запропоновано відповісти на кілька запитань анкети, які передбачали як відповіді у вільній формі, так і вибір одного варіанта з декількох. Результати дослідження дали змогу зробити певні висновки:

1. Студенти молодших курсів (1–2-й курс) стикалися із завданнями, що передбачало командну взаємодію на заняттях в університеті. Однак очевидних плюсів у такій формі роботи вони не побачили і, як наслідок, не хотіли б брати участь у колективній роботі далі.

2. Старшокурсники, які провчилися в університеті більше ніж два роки і стикалися в ході навчальної діяльності із завданнями, що імітують виробничі ситуації, відповідали, що бачать переваги роботи в команді й хотіли б надалі на заняттях отримувати навички командної взаємодії.

Говорячи про склади та кількість команд, можна зробити такі висновки. Студентами досить чітко усвідомлюється необхідність залучення більш досвідчених людей (старшокурсники, аспіранти, викладачі) для вирішення дослідницьких завдань і можливість формування груп «за симпатіями» для вирішення повсякденних навчальних завдань. Питання про кількість учасників команди передбачало відповідь у вільній формі, але в середньому студенти пропонували формувати групи від 2 до 5 осіб.

Розглянемо визначення поняття «команда» в різних сферах застосування. У теорії менеджменту зустрічаються такі визначення команди [5, с. 17]:

1. Характеристика трудового колективу з вищим рівнем згуртованості, відданості всіх працівників загальним цілям і цінностям організації.

2. Колектив односторонців, згуртованих навколо свого лідера, який одночасно є і вищою посадовою особою в цій організації (структурному підрозділі, якщо мова йде про команду підрозділу).

Т. Базаров розглядає команду як невелику кількість людей, які поділяють цілі, цінності та спільні підходи до реалізації спільної діяльності, мають взаємодоповнюючі навички; беруть на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні змінювати функ-



ціонально-рольову співвіднесеність, усвідомлюють належність свою і партнерів до цієї спільноти.

Команда має свої характерні ознаки: неформальна й відкрита атмосфера; завдання добре зрозуміле і приймається; члени команди прислухаються один до одного; в обговоренні принципів питань беруть участь усі члени групи; в ході обговорення заохочується як висловлювання ідей, так і вираження почуттів; конфлікти й розбіжності між членами команди центруються навколо ідей і методів, а не особистостей [1, с. 268].

І. Салас, Р. Берд і С. Таненбаум визначають команду як невелику кількість людей, які поділяють цілі, цінності й спільні підходи до реалізації спільної діяльності. Крім того, члени команди мають взаємодоповнюючі навички, беруть на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні виконувати будь-які внутрішньогрупові ролі.

Команда – це характеристика трудового колективу з високим рівнем згуртованості, відданості всіх працівників загальним цілям і цінностям організації [2, с. 11].

На думку Е. Уткіна, «команда – це поняття менеджменту, що використовується для характеристики згуртованого трудового колективу, в якому всі працівники прихильні загальним цілям і базовим цінностям організації; для позначення колективу однопідпорядкованих, які об'єдналися навколо лідера, що є керівником даної організації ...» [2, с. 13].

Для успішного формування навичок командної взаємодії необхідно створити особливі педагогічні умови. Спираючись на результати проведеного анкетування, можна припустити, що для вирішення навчальних чи дослідницьких завдань ефективним буде поділ студентської групи на команди по 5–7 чоловік. При цьому учасників у команду варто підбирати як за симпатіями, так і за «знанневим» принципом.

А. Івлєв виділяє такі етапи розвитку студентської команди: 1) адаптація та групування; 2) кооперація й нормування діяльності; 3) функціонування, а також рівні командної взаємодії: 1) згуртована робоча група студентів; 2) ефективна команда студентів; 3) ефективний організаційний студентський комплекс.

Він вважає, що етапи пов'язані з відповідними рівнями командної взаємодії, а також необхідними для студентів навичками роботи в команді, серед яких – управління емоційним станом; рольове самовизначення; урівноваження творчого клімату в команді; співпраця та взаємодія; гнучкість у стилі поведінки [3].

Говорячи про «студентську команду», варто відзначити, що саме в цей період становлення особистості закладається та основа взаємодії, яку випускник буде реалізовувати в ході своєї майбутньої командної діяльності. Отримавши знання й виробивши навички роботи в команді, студент усвідомлює власні цілі майбутньої професійної діяльності, що допомагає йому в подальшому вийти на новий, більш якісний рівень взаємин з людьми, колегами, керівником у колективному вирішенні різних завдань [3].

Розглянувши наявні сьогодні методики колективної роботи, що застосовуються в компаніях різного профілю діяльності, можна виділити «метод головного програміста» й «методику парного програмування». Обидві методики застосовуються у сфері створення програмних продуктів. Але, відволікаючись від специфіки кінцевого продукту діяльності, можна припустити, що вони були б ефективні й не тільки в колективах програмістів. Розглянемо обидві методики докладніше.

Мета «методу головного програміста» полягає в тому, щоб створити такий колектив програмістів, який здатний працювати як єдине ціле. Продуктивність такого колективу зростає приблизно в п'ять разів. Бригада створюється з працівників приблизно однакової кваліфікації. Група складається з головного програміста, він же є керівником розробки, заступника головного програміста, бібліотекаря, а також кількох програмістів-виконавців.

В обов'язки головного програміста входить написання найскладніших програмних модулів, визначення своєрідних властивостей для інших модулів, об'єднання результатів у єдине ціле, керівництво персоналом, регулювання відносин із замовником. Тобто головний програміст відповідає за успіх проекту загалом.

Заступник головного програміста не поступається за майстерністю керівнику, допомагає йому в розробленні програми, може здійснити керівництво проектом у тому випадку, якщо це буде потрібно. В обов'язки заступника головного програміста входять розроблення стратегій і тактик для конкретного програмного виробу, обговорення з головним програмістом структури проектування завдань, підготовка тестових даних. Головний програміст і його заступник перевіряють програми один одного, але в групі повинен бути тільки один лідер.

Бібліотекар відповідає за ведення всієї документації як на паперових носіях, так і на електронних. Він повинен зберігати за-



писи з технічного завдання, поточного стану програми, тестування тощо.

«Методологія парного програмування» розроблена не так давно. Відповідно до неї, спільне завдання для команди програмістів розбивається на мікромодулі. Над кожним таким мікромодулем трудиться бригада з двох програмістів. Хоча рекомендується об'єднувати в єдину бригаду висококваліфікованого й менш досвідченого програміста, проте обидва члени бригади несуть однакову відповідальність за кінцевий продукт роботи. Вони спільно обговорюють і структурують завдання, визначають і роблять наочними можливі зв'язки свого мікромодуля з іншими мікромодулями, а головне, спільно пишуть програмний код, коригуючи й перевіряючи один одного. Кожен мікромодуль оперативно тестується, за результатами тестування конкретний програмний мікромодуль модифікується та вдосконалюється, а за необхідності переписується заново.

Відволікаючись від специфіки праці програмістів, запозичимо ідеї цих методологій для створення власної методики побудови команди серед студентів, майбутніх фахівців індустрії гостинності, під час виконання завдань на практичних і семінарських заняттях з фахових предметів.

Розіб'ємо навчальну групу студентів на підгрупи по 5–7 чоловік, кожна з яких є самостійною командою. Запозичуючи ієрархію методу головного програміста, замовником назвемо викладача. Він видає завдання для вирішення, і він же приймає (не приймає) результати, робить зауваження й висловлює претензії по ходу роботи.

Кожна з підгруп, яка називається тепер бригадою, вибирає свого керівника. У його обов'язки входить розподіл ролей між рештою учасників проекту, з'єднання частин роботи воедино, вирішення поточних питань, у тому числі й у сфері міжособистісних відносин учасників команди (спори та конфлікти, що виникають у процесі виконання завдання), крім того, він виконує функції бібліотекаря, тобто веде всю документацію і звітує перед замовником.

Усі інші учасники розбиваються на мікрогрупи, що складаються з двох осіб – фахівця й неспеціаліста. Кожна мікрогрупа вирішує дрібні завдання та виконує завдання, необхідні для вирішення основного завдання. Такий поділ є запозиченим з методу парного програмування.

Отже, переваги запропонованої методики полягають у такому:

1. Існує чітка ієрархія, позначена роль лідера. Це дає змогу відстежувати хід роботи, а також спрощує процес подання зві-

ту. Крім того, накладається певна відповідальність на «керівника», що дає студентам можливість перевірити свої організаторські та лідерські якості.

2. Розбиття групи студентів на мікрогрупи з одним більш успішним та одним менш успішним учасником допомагає підвищити професійний рівень слабшого учасника.

Висновки з проведеного дослідження. Підсумовуючи все вищезазначене, можемо резюмувати, що поняття «студентська команда» – це неформально організована група студентів, які здатні поєднати індивідуальні ідеї й досвід кожного для прийняття оптимального рішення різних завдань і досягнення найкращих результатів у професійній підготовці та самореалізації своєї особистості, завдяки цілеспрямованості, ініціативі, раціональному розподілу праці, згуртованості, гнучкості поведінки та самоврядуванню.

Отримавши знання й виробивши навички роботи в команді, студент усвідомлює власні цілі майбутньої професійної діяльності, що допомагає йому в подальшому вийти на новий, більш якісний рівень взаємин з людьми, колегами, керівником у колективному вирішенні різних завдань.

У ході дослідження створено власну методику побудови команди серед студентів, майбутніх фахівців індустрії гостинності, під час виконання завдань на практичних і семінарських заняттях з фахових предметів. Ця методика дає змогу відстежувати хід роботи, а також спрощує процес подання звіту. Крім того, накладається певна відповідальність на «керівника», що дає студентам можливість перевірити свої організаторські й лідерські якості. Розбиття групи студентів на мікрогрупи з одним більш успішним та одним менш успішним учасником допомагає підвищити професійний рівень слабшого учасника. У подальшому таку методику можна використовувати під час вивчення не тільки фахових дисциплін, а й усіх дисциплін, що викладаються на спеціальностях галузі знань 24 «Сфера обслуговування».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие. Москва: Академия, 2003. 378 с.
2. Горбунова В.В. Психология командотворения: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
3. Ивлев А.В. Комплекс педагогических условий, направленный на эффективное развитие у студентов университета навыков работы в команде. Проблемы истории, филологии, культуры: сборник статей. Магнитогорск, 2006. С. 297–302.



4. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації. Соціальна психологія. 2005. № 6(14). С. 52–58.

5. Третьяченко В.В. Управлінські команди: методологія та теорія, формування і розвиток. Луганськ: Видавництво Східноукраїнського нац. ун-ту ім. Володимира Даля, 2004. 300 с.

УДК 377

КОМПЛЕКС ВПРАВ ДЛЯ НАВЧАННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІЛЬОВОМУ АНАЛІЗУ ЗМІСТУ ДОПОВІДЕЙ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

Кукса Б.В., к. пед. н.,
старший викладач кафедри іноземних мов професійного спрямування
Національний університет харчових технологій

У статті розглядається комплекс вправ для взаємопов'язаного навчання мотиваційно-цільовому аналізу змісту доповідей майбутніх учителів англійської мови. Проаналізований даний етап взаємопов'язаного навчання монологічному мовленню і письму.

Ключові слова: мотиваційно-цільовий аналіз, доповідь, комплекс вправ.

В статье рассматривается комплекс упражнений для взаимосвязанного обучения мотивационно-целевому анализу состава докладов будущих учителей английского языка. Проанализирован данный этап взаимосвязанного обучения монологической речи и письму.

Ключевые слова: мотивированно-целевой анализ, доклад, комплекс упражнений.

Kuksa B.V. THE COMPLEX OF EXERCISES FOR TEACHING MOTIVATION-BASED ANALYSIS OF THE CONTENT OF THE REPORTS OF THE FUTURE ENGLISH TEACHERS

The article considers the complex of exercises for interconnected teaching Motivation-based analysis of the content of the reports of the future teachers of English. The given stage of interconnected teaching of monologue speech and writing has been analysed.

Key words: motivation-based analysis, report, complex of exercises.

Постановка проблеми. Уміння створювати доповіді англійською мовою та тези таких доповідей, представлених за допомогою мультимедійної презентації, потребує спеціального навчання. Ми вважаємо, що успішність такого навчання залежить від ефективного комплексу вправ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під час створення комплексу вправ для взаємопов'язаного навчання монологічному мовленню і письму ми спиралися на теоретичні та практичні досягнення науковців, які займалися проблемами навчання професійно спрямованому мовленню і письму (Березина, 1998; Васильєва, 2005; Драб, 2003; Пинская, 2001; Самойлюкевич, 1991; Федорова, 2006).

Постановка завдання. Аналіз наукової літератури показав, що питання розробки комплексу вправ для взаємопов'язаного навчання мотиваційно-цільовому аналізу змісту доповідей майбутніх учителів англійської мови є теоретично і практично нерозробленим. Отже, метою цієї статті є представлення такого комплексу вправ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ми вважаємо, що систему вправ для взаємопов'язаного навчання продуктивним видам мовленнєвої діяльності складають три підсистеми вправ: 1) для навчання мотиваційно-цільовому аналізу змісту доповідей та тез; 2) для формування та вдосконалення вмінь створення доповідей та тез; 3) для розвитку вмінь створення доповідей та тез.

Представимо зміст першої підсистеми вправ для навчання мотиваційно-цільового аналізу змісту доповідей у вигляді табл. 1.

Розглянувши зміст першої підсистеми вправ, конкретизуємо відповідний етап навчання та представимо комплекс вправ для навчання професійно спрямованим монологічним мовленню і письму.

На **рецептивному** етапі відбувається аналіз тексту-зразка. Спочатку відбувається ознайомлення зі структурою доповіді та тез, що обов'язково передбачає читання цих видів текстів або їх фрагментів в індивідуальному режимі. На основі отриманої інформації студенти мають зробити певні