

2. Коберник О.М. Компетентнісний підхід в технологічній освіті // Проблеми трудової та професійної підготовки: Зб. наук. пр. – Слов’янськ, 2008. – Вип.12. – С. 9-16.
3. Сидоренко В.К. Актуальні проблеми підготовки вчителів трудового навчання в світлі реформування освіти в Україні // Трудова підготовка в закладах освіти. – 2004. – №2. – С. 41-44.
4. Типова навчальна програма нормативної дисципліни “Основи охорони праці”.
5. Типова навчальна програма нормативної дисципліни “Охорона праці в галузі”.
6. Тхоржевський Д.О. Методика трудового і професійного навчання та викладання загальнотехнічних дисциплін. Навч. посібник. – 3-тє вид., перероб. і допов. – К.: Вища школа., 1992 – 334 с.
7. Чернишова Є.Р. Стан підготовки майбутнього вчителя до формування в учнів основ знань щодо здоров’я та безпеки життєдіяльності // Рідна школа. – Київ. – 2003. – грудень. – С.8-10.
8. Internet Usage tatistics. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://internetworldstats.com/euro/ua.htm>

Тимощук А.С.

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГИЙ В ОТРАСЛИ ОХРАНЫ ТРУДА

В статье очерчены основные проблемы подготовки учителей технологий в области охраны труда и причины возникновения данных проблем. Предложены методы оптимизации процесса подготовки будущих учителей технологий, применительно к современным условиям.

Ключевые слова: учитель технологий, профессиональная подготовка, безопасность учащихся, охрана труда, веб-ресурсы.

Tymoschuk O.S.

PROBLEMS OF TECHNOLOGY, SPECIAL TRAINING, STUDENTS' SECURITY, LABOR PROTECTION, WEB RESOURCES.

The basic problems of teachers technology training in the field of labour protection and causes of these problems are outlined in the article. Methods of optimizing the process of future technology teachers training according to modern conditions are given.

Key words: teacher of technology, special training, students' security, labor protection, web resources.

УДК 378.147:81'271:640.4(045)

Трофімук К.В.

ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ ДО КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ

У статті проаналізовано основні завдання та принципи тренінгів зі спілкування. Наведено тренінги, які стали найбільш успішними при формуванні культури професійного спілкування у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи.

Ключові слова: тренінгові технології, тренінги спілкування, фахівці готельно-ресторанної справи, професійна підготовка, культура професійного спілкування.

На сьогодні в Україні вдосконалюється система підготовки фахівців з готельно-ресторанної справи відповідно до вимог професійної освіти. Про це наголошується в низці нормативно-правових державних документах, а саме в Законі України “Про вищу освіту”(2001), ”Про туризм” (1995), ”Про курорти” (2000). Під час професійної підготовки фахівців даної галузі у вищій школі обов’язковою умовою навчання і майбутньої професійної діяльності є знання основ різних видів спілкування та володіння культурою

професійного спілкування. Сформувати культуру професійного спілкування у студентів можливо використовуючи тренінги, під час яких вирішуються питання розвитку особистості, формування комунікативних навичок та надання психологічної підтримки.

Проблеми спілкування досліджувались у працях Н.Бабич, А.Бодальова, В.Грехнева, О.Леонтєва, С.Макаренко, В.Сластьоніна та ін. Аналіз педагогічної літератури засвідчує, що досвід використання тренінгових підходів вивчали такі вчені: І.Вачков, Т.Григор'єва, Г.Ковальова, Л.Петровська, В.Семиченко, Є.Сидоренко та інші. Проте у наукових працях недостатньо висвітлено питання використання тренінгів при формуванні культури професійного спілкування у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи.

Метою нашої роботи є: розглянути особливості використання тренінгів при формуванні культури професійного спілкування у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи.

Науковці доводять, що тренінгові технології сприяють самореалізації особистості та покращують якість професійного спілкування. Застосування різноманітних тренінгів у навчально-виховному процесі зумовлено їх ефективністю, в результаті чого відбувається формування та розвиток умінь та навичок [2]. Російський учений І.Вачков визначає тренінг, як активний метод практичної психології, що використовується для формування навичок самопізнання та саморозвитку [2, с.21]. Як доводить К. Корольова, в результаті психологічних тренінгів вдосконалюється особиста поведінка та змінюються система взаємовідносин з соціальним оточенням [5, с.76]. Отже, психологічний тренінг використовується для формування навичок самопізнання, рефлексів, зміни ставлення до себе та інших вироблених навичок саморегуляції і покращення емоційної поведінки.

Залежно від видів тренінгів (тренінг ділового спілкування, тренінг поведінки, тренінг креативності, тренінг сенситивності та інші) основними цілями, які об'єднують різні за напрямком і змістом тренінгові групи є:

- 1) допомога в дослідженні і вирішенні психологічних проблем;
- 2) покращення психологічного здоров'я;
- 3) вивчення психологічних основ спілкування;
- 4) розвиток самосвідомості з метою особистої зміни і корекція поведінки;
- 5) сприяння особистому зростанню та розвитку. [3, с. 60].

Учені також виокремлюють критерії ефективності щодо результатів проведення тренінгів:

- підвищення аутопсихологічної, психологічної та професійної компетентності;
- перехід на новий рівень професіоналізму;
- розвиток готовності до саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності;
- створення оптимістичної професійної перспективи та оволодіння прийомами (технологіями) професійного самозбереження;
- переборювання деструктивних професійних змін та попередження втрати значення професійної діяльності [4].

На думку Л. Петровської [7], Д. Рамендика [9], Е. Сидоренка [11] та інших дослідників, основною метою соціально-психологічного тренінгу є підвищення компетентності в сфері спілкування. У дослідженні ми будемо використовувати поняття „тренінг ділового спілкування” у тлумаченні, яке подає „Психологічний словник” за редакцією А. В. Петровського та М. Г. Ярошевського. Тренінг ділового спілкування трактується як вид соціально психологічного тренінгу і спрямований на розвиток умінь та навичок, корекції та формуванням установок, необхідних для успішного спілкування в умовах професійної діяльності. Головним для успіху у спілкуванні є готовність орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність його особистості, брати до уваги інтереси партнера. В групах тренінгів з ділового спілкування під час занять обов'язково проводять групові дискусії, рольові ігри, для яких використовуються ситуації, що відповідають змісту основної професійної діяльності учасників занять [8, с. 409].

Дослідник Д.Рамендик наголошує, що тренінги спілкування допомагають учасникам уникнути багато помилок і знизити гостроту емоційного стресу, що виникає при труднощах у спілкуванні. Тренінги спілкування використовуються для того, щоб навчити студентів ефективної поведінки в різних ситуаціях спілкування та розвивати в них відповідні навички [9, с.7]. Таким чином, результатом успішного тренінгу зі спілкування повинна стати адекватна самооцінка, зміна стратегії поведінки та подолання будь-яких перешкод у спілкуванні.

На сьогодні досвід доводить, що рівень професійної освіти майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи, в якій професійна культура спілкування визначає поняття професійна компетентність, повинен бути забезпечений педагогічною системою професійної освіти. У зв'язку з урахуванням значення вмінь та навичок культури професійного спілкування майбутніх фахівців даної галузі в Класичному приватному університеті (м. Запоріжжя) було впроваджено в навчальний процес спеціальний курс “Культура професійного спілкування”. В експериментальній програмі курсу були визначені основні розділи, а також конкретні форми та методи формування у майбутніх фахівців основ культури професійного спілкування. Тренінги стали одним із основних засобів та факторів формування комунікативної культури.

Метою впроваджених тренінгів є формування готовності майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи до реалізації функцій з культури професійного спілкування. На основі надання їм психологічної педагогічної допомоги і підтримки міжособистісного та внутрішньогрупового спілкування такі заняття направлені на створення свідомих комунікативних умінь та на формування реалістичної впевненості в собі. Студенти вчаться оволодіти вміннями вислухати і зрозуміти іншого та висловити свою думку та побажання так, щоб перекласти дії співрозмовника і зробити його своїм партнером.

Упроваджуючи на заняттях тренінги зі спілкування, нами були визначені наступні завдання:

- розвиток комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки;
- розвиток соціального уявлення про людину, здатність до емпатії, співпереживання, створення у вихованців відчуття, що їх розуміють і приймають;
- розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
- усвідомлення своєї позиції у спілкуванні розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей;
- оволодіння способами вираження своїх емоцій (як позитивних, так і негативних);
- навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів;
- формування й розвиток, здібностей прогнозувати поведінку іншого, передбачати свій вплив на нього;
- формування активної соціальної позиції учасників і розвиток у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими;
- розвиток уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманному ставленні до них.

При формуванні культури професійного спілкування у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи ми використовували тренінги навичок спілкування, які описані у роботах Д.Рамендика [8], І.Вачкова [3], Б.Матвєєва [6]. Серед тренінгів підготовки до культури професійного спілкування особливо успішними стали такі:

1. Вправи для розвитку навичок спілкування: „Впевнені, непевнені та агресивні відповіді” (Д.М.Рамендик), „Що приємно більшості людей ?” (І.В.Вачков), „Комплімент” (Б.Р.Матвєєв), „Організація діалогу” (І.В.Вачков), “Відгадай почуття” (В.Г.Ромек).

2. Вправи для розвитку впевненості в собі і навичок переконання (формування впевненості в собі – важлива частина особистого в цілому і вміння спілкуватися зокрема): “Досвід впевненості поведінки” (Д.М.Рамендик), “Підбір фраз для контакту”

(Д.М.Рамендик), “Як сказати „ні” (Д.М.Рамендик), “Захисна промова” (Д.М.Рамендик), “Дар переконання”. (І.В.Вачков).

3. Вправи на спільне виконання завдань: “Корабельна аварія” (Б.Р.Матвєєв), “Катастрофа в пустині” (І.В.Вачков), “Три господарки” (Б.Р.Матвєєв), “Ідентифікація з проблемою” (Д.М.Рамендик).

4. Вправи на поведінку в конфліктних ситуаціях, агресії, маніпуляції: “Поведінка в конфлікті” (В.Г.Ромек), “Спілкування з людьми аномальної поведінки або з обмеженими можливостями” (Д.М.Рамендик), “Вміння передавати інформацію” (І.В.Вачков), “Почуття” (Д.М.Рамендик), “Аномальна поведінка” (Д.М.Рамендик).

Використання даних тренінгів базувалися на загальнопринятих принципах діяльності учасників тренінгу:

- принцип “активності” передбачає залучення всіх учасників до роботи;
- принцип “творчої позиції” полягає у тому, що у процесі заняття постійно створюються ситуації, у яких учасникам доводиться самим розв’язувати проблеми, які виникають при спілкуванні людей та долати мовні бар’єри;
- принцип “корегування та усвідомлення своєї поведінки” передбачає засвоєння та усвідомлення інформації та порад, які людина отримує від інших учасників групи відносно своєї поведінки;
- принцип “пізнання” в умовах спілкування забезпечує ефективність та динаміку пізнавальних процесів набагато вищу за ті, які характеризують ці процеси в умовах ізольованої діяльності;
- принцип “щирості та довіри” по відношенню до партнерів та насамперед щодо самого себе. Цей принцип визначає прийняття до уваги інтересів співрозмовника та прагнення до співчуття. Реалізація цього принципу створює у групі атмосферу довіри, відкритості, яка дозволяє учасникам експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок.

Спираючись на досвід науковців, нами були розроблені та впроваджені тренінги для формування культури професійного спілкування у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи, які моделювали встановлення контактів та ефективно сприяли розвитку різних форм та методів спілкування.

Тренінг “СПіР” (служба прийому і розміщення) забезпечує реалізацію наступних цілей:

- тренування навиків активного слухання;
- подолання психологічних бар’єрів при спілкуванні;
- оволодіння нормами мовленнєвого етикету;
- покращення логічного та послідовного висловлювання;
- розвиток уважності до опонентів та співробітництва з клієнтами.

Тренінг “Бронювання” (попереднє замовлення по телефону) сприяє розвитку наступних умінь та навичок:

- чітко та правильно формулювати свою думку;
- впевнено пропонувати різні варіанти для замовлень;
- переконання співрозмовника не бачачи його;
- вникання у подробиці сказаного;
- уважне слухання клієнта, ставлячи уважні запитання, але не перебиваючи його.

Тренінг ”Офіціант” допомагає майбутнім фахівцям:

- створювати невимушену атмосферу при спілкуванні;
- справляти позитивне враження на клієнтів;
- спонукати гостей до прийняття рішення у виборі замовлень;
- підбадьорювати та підтримувати співрозмовників у їх виборі;
- коректно висловлювати свої зауваження чи сумніви.

Проведення поданих тренінгів дає змогу створити робочий простір, спонукати студентів до творчості і прояву індивідуальної ініціативи та допомагають подолати мовні бар'єри. При цьому відбувається активний обмін інформацією між учасниками – студент випробовує себе з різних позицій, а саме – позиції адміністратора готелю, гостя, офіціанта, клієнта, глядача та ін., тобто він може пережити різні для нього ролі. Інші студенти належно можуть оцінити його роботу та дії – як позитивно так і з критичної точки зору. В таких умовах програвання професійних ситуацій студентам надається можливість вільного вибору вирішення проблем взаємодії людини з людиною або групою людей та створення позитивного середовища під час спілкування. Відповідно до оцінок його діяльності та сомооцінки своїх дій та порівнянь студент зможе покращити культуру професійного спілкування, яка безпосередньо впливає на професійну діяльність майбутнього фахівця. При спілкуванні під час тренінгу учасники слідкують за манерами поведінки, виразом обличчя, фізичним напруженням, тоном та тембром голосу та жестикуляцією – тобто набувають навичок невербального спілкування.

Таким чином, під час проведення тренінгів створюються умови для формування нових та більш ефективних навичок з культури професійного спілкування та підвищується компетентність особистості у спілкуванні, тому що професія фахівця готельно-ресторанної справи передбачає активне спілкування, а комунікативна компетентність є частиною професійної компетентності професії типу “людина – людина”.

Предметом подальших наукових пошуків є розробка методичних рекомендацій щодо проведення тренінгів з культури професійного спілкування у майбутніх фахівці з готельно-ресторанної справи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Большаков В.Ю. Психологический тренинг / В.Ю. Большаков. – С.-Пб.: Питер, 2006. – 256 с.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И.В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во “Ось – 89”, 2000. – 224 с.
3. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
4. Зеер Е.Ф. Психология профессионального образования / Е.Ф. Зеер. – М.: Флинта, 2003. – 125 с.
5. Королева К.В. Психологічний тренінг як засіб особистісного зростання // Соціальна психологія. – 2008. – № 3.
6. Матвеев Б.Р. Развитие личности подростка / Б.Р. Матвеев. – С.-Пб.: Речь, 2005. – 220 с.
7. Петровская Л.А. Компетентность в общении / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
8. Психологический словарь / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – 2-е изд., исп. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
9. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста / Д.М. Рамендик. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007. – 176 с.
10. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В.Г. Ромек. – С.-Пб.: Речь, 2003. – 175 с.
11. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию / Е. В. Сидоренко. – С.-Пб.: Речь, 2002. – 256 с.

Трофимук Е.В.

ТРЕНИНГ КАК ФОРМА ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО ДЕЛА К КУЛЬТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ

В статье проведен анализ основных заданий и принципов тренингов по общению. Приведены тренинги, которые стали наиболее эффективными при формировании культуры профессионального общения будущих специалистов гостинично-ресторанного дела.

Ключевые слова: тренинговые технологии, тренинги по общению, специалисты гостинично-ресторанного дела, профессиональная подготовка, культура профессионального общения.

TRAINING AS A FORM OF TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS TO CULTURE OF PROFESSIONAL COMMUNICATION

The article analyzes the key tasks and principles of training in communication. Given training to become the most effective in shaping the culture of professional communication specialists future of hotel and restaurant business.

Key words: technology training, training in communication, experts hotel and restaurant business, training, culture of professional communication.

УДК 371.15

Чикалова Т.Г.

***ЕТНОПЕДАГОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ МАЙБУТНІХ
УЧИТЕЛІВ-ГУМАНІТАРІЇВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ***

На основі аналізу різноманітних підходів до поняття готовності автор розкриває теоретичні основи поняття “етнопедагогічна готовність”.

Ключові слова: готовність, етнопедагогічна готовність, критерії етнопедагогічної готовності.

Постановка проблеми та її актуальність. Сучасність висуває нові вимоги перед вищою освітою щодо підготовки майбутніх учителів, оскільки школа ХХІ сторіччя потребує педагогів, професійна освіта яких ґрунтувалася б на досвіді багатьох поколінь, тісно пов'язаному з українськими культурними цінностями, освітніми та виховними традиціями. З цією метою професійна підготовка повинна включати етнопедагогічну складову, бо саме взаємодія етнопедагогічної та інших складових підготовки вчителя-гуманітарія є міцним підґрунтям, що закладає основу національного самоусвідомлення майбутнього вчителя, дає ключ до розуміння складних соціально-історичних проблем сучасності. При цьому вчитель-гуманітарій повинен не лише володіти етнопедагогічними знаннями, уміннями та навичками, які необхідні йому у професійній діяльності, а мати здатність до їх реалізації, тобто бути готовим до застосування народнопедагогічного досвіду у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійна підготовка вчителя – об'єкт вивчення багатьох науковців: В. Гриньової, М. Євтуха, І. Зязюна, В. Мороза, І. Підласого, С. Сисоєвої, В. Семиченко, Г. Троцько та ін.). Проблеми формування готовності до реалізації окремих функцій педагогічної діяльності розкрито у працях Ю. Богданова, О. Глузмана, С. Гончаренка, Л. Кадченко, Л. Кандибовича, Л. Кондрашової, В. Сластьоніна та ін.

Питання етнопедагогічної готовності розкривали у своїх дослідженнях Л. Йовенко, Г. Кайсарова, О. Кузнецова, О. Семенов, М. Харитонов та ін.

Водночас, незважаючи на наукові дослідження з даного питання, відсутнє цілісне теоретичне обґрунтування поняття етнопедагогічної готовності майбутніх учителів-гуманітаріїв.

Ураховуючи вищезазначене, *мета* нашого дослідження – розкрити сутність поняття “етнопедагогічна готовність” майбутніх учителів-гуманітаріїв.

Викладення основного матеріалу. Сучасною психолого-педагогічною наукою (О. Семенов, В. Сластьонін, Г. Троцько та ін.) доведено взаємозв'язок професійно-педагогічної діяльності педагога з процесом його підготовки у вищому педагогічному закладі та станом готовності до її здійснення. Цей взаємозв'язок пояснюється тим, що підготовка виступає засобом формування готовності до діяльності, готовність, у свою чергу, є результатом і показником якості підготовки і реалізується та перевіряється у діяльності, а діяльність виступає метою підготовки і водночас виконує функції її регулювання й корекції. Таким