

- університету ім. Павла Тичини / [ред. кол: Н.С. Побірченко (гол ред.) та інші] – Умань: ПП Жовтий, 2011. – Вип. 38. – С. 25–32.
3. Педагогічний словник [Текст] / [за ред. дійсн. члена АПН України М.Д. Ярмаченка]. – К., 2001. – 516 с.
 4. Столярова Т. О. Формування творчої активності майбутнього вчителя трудового навчання в процесі професійної підготовки [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Т.О. Столярова. – Умань, 2008. – 273 с.
 5. Шамова, Т.И. Активизация учения школьников [Текст] / Т.И. Шамова. – М.: Педагогика, 1982. – 208 с.
 6. Якиманская И.С. Требование к учебным программам, ориентированным на личностное развитие школьников [Текст] / И.С. Якиманская // Вопросы психологии. – 1994. – №2. – С.64–76.

Моштук В.В.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИХ ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье уточнена сущность понятия “творческая активность”. Определены педагогические условия развития творческой активности студентов; охарактеризованы уровни ее сформированности. Отражены отдельные аспекты проектно-технологической деятельности будущего учителя технологий и черчения как основы формирования его творческой активности.

Ключевые слова: творчество, активность, творческая активность, проектно-технологическая деятельность.

Moshtuk V.V.

FEATURES OF FORMING OF CREATIVE ACTIVITY OF STUDENTS IN A PROCESS OF THEIR PROJECT-TECHNOLOGICAL ACTIVITY

Essence of a notion of creative activity is clarified in the article. Pedagogical conditions of development of creative activity of students is defined; levels of its formation is characterized. The separate aspects of project-technological activity of future teacher of as the basic of forming his creative activity.

Key words: creativity, activity, creative activity, project-technological activity.

УДК 378:37.032

Носова І.А., Хаєт Л.Г., Стеранко Е.С.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ

Статтю присвячено методам психологічного тренінгу в підготовці фахівців готельно-ресторанної справи, розробці наскрізної програми особистісної підготовки фахівців, опису результатів проведення тренінгу.

Ключові слова: готельно-ресторанна справа, навчальний план, психологічний тренінг, особистісні якості, особистісне зростання.

Актуальність і постановка проблеми у загальному вигляді. В даний час на Україні бурхливо розвивається підготовка фахівців у галузі готельно-ресторанної справи як на рівні персоналу, так і на рівні керівного складу підприємств, підвищується кількість і якість випущених фахівців. Разом з тим є й аспекти підготовки, що потребують додаткової уваги.

Основна діяльність у сфері готельно-ресторанної справи, як і у більшості інших галузей сервісу, – робота з людьми. Тому, на відміну від багатьох інших спеціальностей, основою професійної компетентності фахівців у цій сфері є, насамперед, компетентність особистісна [12]. І менеджер вищої ланки, і офіціант, і бармен, і рецепціоніст повинні добре

виглядати, бути доброзичливими, ерудованими, мати гарну реакцію, почуття гумору, вміти спілкуватися з досить різними людьми, знаходити з ними спільну мову, підтримувати на високому рівні репутацію готелю, мотелю, ресторану, кафе, шашличної, чайної.

Як продемонструвало заздалегідь проведене обстеження, більшість абітурієнтів зазначеної спеціальності такими якостями не володіє. Тому, незважаючи на отриманий високий рівень знань, умінь і навичок з основних навчальних дисциплін, шанси успішного професійного просування, кар'єри в готельно-ресторанному бізнесі у них не дуже великі.

Досвід психодіагностичної та психокорекційної роботи зі студентами показав наявність нереалістичних експектацій, непродуктивних патернів міжособистісної взаємодії, підвищеного рівня агресивності і тривожності, великої незадоволеної потреби в психологічній підтримці і особистісному спілкуванні, обміні як позитивним, так і негативним життєвим досвідом, що вказує на доцільність використання тренінгових методів.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Технології психологічного тренінгу є методологічним і методичним ядром системи формування професійної компетентності студентів. На користь такого розуміння ролі психологічного тренінгу свідчить як обширний зарубіжний досвід [1], що в більшій своїй частині базується на різноманітних тренінгових технологіях, так і вітчизняні дані. Вітчизняний досвід, хоча і значно менший за обсягом, вже довів можливість ефективного урахування вітчизняних умов і культурної специфіки в технологіях психологічного тренінгу [3; 4, с.21; 7; 11]. Тренінг як метод та методологія дозволяє вирішувати завдання і навчання, і розвитку, і соціалізації студентів [4, с.17].

Розроблена система авторських тренінгів, що викладена нижче, націлена на підвищення рівня практичних соціально-психологічних умінь, життєвої та професійної компетентності випускників університету за фахом “Готельно-ресторанна справа”.

Формулювання цілей статті. Система тренінгів під умовною назвою “Успішна особистість, успішні відносини, успішна кар'єра” розроблена як складова частина навчального плану підготовки студентів за напрямом “Готельно-ресторанна справа”.

Завдання забезпечення особистісної та професійної компетентності випускників може бути вирішена лише системно, що можна реалізувати шляхом розробки наскрізної тренінгової програми особистісної підготовки студентів. Така програма забезпечує постійну присутність тренінгових підходів і методів на всіх курсах навчального плану.

Це необхідно тому, що тренінги являють собою не стільки навчальну дисципліну, скільки певну ідеологію, філософію підготовки фахівців, їх навчання та розвитку [1; 4; 7]. Тут можна згадати основи марксизму-ленінізму, що у свій час були аналогічним чином представлені на кожному з 5 курсів навчання студентів.

Цілі тренінгів для студентів – це особистісний ріст, розвиток життєвої та професійної компетентності шляхом обміну особистісно значущим досвідом, взаємної психологічної підтримки та рефлексії, тренування соціально ефективної поведінки і розвитку особистості.

Цілі тренінгів для керівництва кафедри, факультету, університету: підвищення ефективності навчання, виховання і розвитку студентів за рахунок використання нових форм роботи; підвищення рівня соціалізації і соціальної поінформованості студентів; підвищення навчальної мотивації та поліпшення взаємин між студентами; підвищення якості випущених фахівців і попиту на них.

Система передбачає 4 організаційні форми роботи зі студентами:

- тренінги в підгрупах, регулярні або інтенсивні;
- індивідуальне консультування, психологічна допомога і підтримка студентів, як очна, так і дистантна (телефонна, по електронній пошті і в чаті);
- клубна робота: загальні зустрічі студентів різних груп і курсів, студентське кафе;
- польова робота: відвідування виставок, музеїв, екскурсій, поїздки.

Основною формою роботи є групові тренінги, інші форми доповнюють і підтримують роботу груп. Війзні тренінги в пансіонатах інтенсифікують роботу, сприяють згуртуванню груп, зростанню взаємної довіри різних поколінь, особистісному розкриттю учасників.

На клубні зустрічі запрошуюють студентів різних курсів для взаємного спілкування і колективної роботи, отримання позитивного досвіду різновікового і різностатусного спілкування. Польову роботу поза стінами університету організують в груповому або клубному (за участю кількох груп) форматі, вона може бути за місцем проживання та виїзною. За кордоном двом останнім формам роботи приділяють значну увагу, їх ретельно планують і готують, для них створюють потужне фінансове, ідеологічне, інформаційне, матеріальне та методичне забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Ідеологія тренінгів передбачає, що як ведучий, так і будь-який учасник може без обмежень висловлювати та обґрунтовувати свою особисту думку з будь-якого питання. Ведучий групи і всі учасники дають місце поглядам, переконанням і віруванням кожного, які б вони не були, виключаючи заборонені законами України (фашизм, нацизм, пропаганда расової або національної винятковості).

Це, однак, не означає прийняття плюралізму чи екуменізму, безглуздому споживанню всіх світоглядів чи релігій, ідеологічної урівноваженості, виключення оцінки та інтерпретації ведучим висловлених думок. На тренінгах забороняється реклама і пропаганда своїх політичних поглядів або релігійних переконань, нав'язування іншим будь-яких ідеологічних чи конфесійних догматів і установок та, в той же час, образа, приниження особистих расових, національних, релігійних, політичних почуттів і переконань інших учасників.

Вельми важливий баланс індивідуалізму-колективізму, розподіл відповідальності між особистістю і групою [10, с.130]. На тренінгу прийнятий принцип персональної відповідальності за власну поведінку в межах правил. У той же час шляхом обміну особистісно значущою інформацією учасники підтримують один одного в прагненні розвинути свою особистість, поліпшити відносини з оточуючими, підвищити професійну компетентність, досягти особистого соціального успіху. Групову динаміку використовують також як засіб розвитку здатності працювати в команді, виконувати групові завдання [4].

У процесі тренінгів ведучі постійно наголошують, що немає єдиних правильних рішень життєвих завдань, що вони для кожного свої, що у кожного свій характер, що він не хороший чи поганий, а свій, особистий, власний і потрібно вміти користуватися ним, витягувати максимум зі свого тіла, розуму і душі, своїх здібностей і можливостей.

Використовують сучасні досягнення вітчизняної та зарубіжної психології, а також результати власних досліджень і практичного досвіду авторів. Основні джерела методики і змісту тренінгів:

- поведінкова, а також когнітивно-поведінкова терапія (1 курс) [9];
- тілесно-орієнтована терапія (2 курс) [11];
- комунікативний тренінг і тренінг асертивності (3 курс) [8];
- соціально-психологічний тренінг (4 курс) [3];
- екзистенційний тренінг і арттерапія (5 курс) [4].

Ситуативно та за індивідуальним запитом застосовують системні розстановки за Б. Хелінгером і психодраму Я. Морено.

Використовують такі механізми групової психокорекції: зниження тривожності і підвищення працездатності за рахунок керованої нервово-м'язової релаксації [11]; зменшення внутрішньої напруги, скутості, зниження агресивності, неврівноваженості, імпульсивності за рахунок вираженого прояву емоцій [3]; виявлення і розвінчання ірраціональних переконань за рахунок провокування їх експлікації, отримання та аналізу зворотного зв'язку від учасників [9].

Наскрізна програма на весь час навчання студентів складається з 5 частин – 5 окремих тренінгів зі своїми завданнями, методами і специфічними механізмами їх вирішення (табл. 1). У складі системи тренінги розташовані в порядку підвищення складності цілей і віку учасників. Глибина розв'язуваних психологічних завдань зростає, розвиваючись від навчання і тренування до усвідомлення і самовдосконалення. Основна парадигма тренінгів 1, 2 і 3 курсів – біхевіоральна [9], 4 і 5 курсів – гуманістична [4]. Кожен наступний тренінг і

цикл передбачають більш високий рівень розвитку особистості, особистісної зрілості та відносин між учасниками групи.

Кожен із тренінгів розрахований на рік регулярної роботи або 2 тижні інтенсивної щоденної роботи в кінці навчального року, складається з 4 циклів по 18 годин. Кожен цикл тренінгу включає вступний, ознайомлювальний і завершальний, підсумковий семінари. Система реєстрації і контролю результатів забезпечує багатоконтурний зворотний зв'язок і керування та включає:

- спостереження ведучого тренінгу – постійно;
- фотографування важливих моментів тренінгу – епізодично;
- рефлексія, резюмування результатів кожного тесту, етюду або вправи – одразу після його завершення;
- підведення підсумків тренінгової зустрічі – щодня;
- підсумкові семінари – в кінці кожного циклу;
- фронтальний контроль за допомогою батареї проєктивних тестів, особистісних опитувальників і анкет – щорічно в кінці навчального року.

Реалізований пілотний проект полягав у проведенні експериментального тренінгу зі студентами 1 курсу кафедри готельно-ресторанної справи Херсонського державного університету в травні 2012 року в інтенсивному форматі. Метою проекту була перевірка ефективності формування компетентності студентів за допомогою системи тренінгів, а також уточнення їх програми і методики. У тренінгу брали участь усі студенти кафедри 1 курсу, об'єднані в 4 підгрупи по 10-14 учасників.

Учасників тренінгу обстежували за допомогою спеціально розробленої батареї тестів. Діагностична програма включала 8 тестів як проєктивних (вербальних і малюнкових), так і особистісних опитувальників. Елементами психодіагностичного інструментарію були і добре відомі та відпрацьовані в психодіагностиці методики, і авторські тести.

Психофізіологічні особливості студентів визначали за допомогою теплінг-тесту Є. П. Льїна [5, с.528; 6, с.220] і коректурної проби (тесту Бурдона) [6, с.92], ціннісно-мотиваційну сферу діагностували за допомогою авторського тесту мотивації, авторського тесту трудових цінностей і тесту діагностики основних потреб [5, с.624], особистісні особливості – за допомогою тесту креативності Гілфорда, тесту Куна і Макпартленда [2] і моторної проби Шварцландера.

Перші цикли тренінгу були більшою мірою інструментальними, такими, що забезпечують тренінгову динаміку, ніж спрямованими на вирішення кінцевих завдань. Згідно з цим, за результатами спостережень, у процесі тренінгу тип контакту його учасників розвивався в бік підвищення ефективності комунікації, тобто, від тренінгу до тренінгу і від циклу до циклу:

- збільшувалася частка звернень учасник-учасник і зменшувалася частка звернень учасник-ведучий;
- зменшувалася фізична дистанція між учасниками;
- підвищувалася спільність вербальної та невербальної мови;
- збільшувалася вербальна і тілесна відвертість;
- підвищувалася задоволеність спілкуванням.

В якості прикладу наведені також деякі кількісні результати проведеного тренінгу. Так, одним із найважливіших завдань першого етапу роботи був розвиток і вдосконалення мотиваційної сфери першокурсників. Від цього значною мірою залежать результати всього подальшого навчання у вузі. Загальна сила учбової мотивації, оцінювана часткою від максимально можливої за результатами тесту, початково більш висока у дівчат, після тренінгу підвищилася. Зростання мотивації у дівчат (11 %) виявилось дещо вищим, ніж у юнаків – 9 % (рис. 1а).

Таблиця 1.

Структура та зміст системи тренінгів для студентів напряму підготовки
“Готельно-ресторанна справа”

Курс навчання і № тренінгу	Формуєма компетентність і найменування тренінгу	Цілі і задачі тренінгу – компетенції, що формуються	Парадигма і методи тренінгу	Механізми розв'язання завдань тренінгу
1	Вступний соціально-психологічний тренінг	Адаптація першокурсників у ВНЗ, введення в спеціальність, зміцнення колективів груп, розвиток навчальної мотивації	Парадигма – біхевіоральна, на основі поведінкової терапії	Розвиток здатності справлятися з проблемами, допомагати і приймати допомогу
2	Тренінг формування психофізичної компетентності – моторно-когнітивний тренінг	Розвиток базових сенсомоторних та когнітивних (пізнавальних) здібностей (пам'ять, увага, швидкість реакції, координація рухів), підвищення сенсомоторної і пізнавальної активності; корекція постави і ходи; підвищення здатності долати стресові ситуації в навчальному закладі, на роботі, в суспільстві	Парадигма – біхевіоральна, на основі тілесно-орієнтованої терапії	Розвиток шкірної чутливості і м'язового почуття, умінь тактильної і кінестетичної діагностики та самодіагностики шляхом виконання моторних вправ
3	Тренінг формування соціальної компетентності – комунікативний тренінг	Розвиток умінь і навичок спілкування, комунікативних здібностей, комунікативної компетентності; тренування навичок протистояння чужому впливу – особистому, сімейному, колективному, соціальному	Парадигма – біхевіоральна, на основі когнітивно-поведінкової терапії	Розвиток уваги і спостережливості, умінь візуальної і аудіальної діагностики і самодіагностики шляхом виконання комунікативних вправ
4	Тренінг формування психологічної компетентності – тренінг відносин	Соціалізація; розвиток здатності встановлення, підтримки і розвитку відносин у родині, на роботі, в найближчому соціальному оточенні; вирішення проблеми самотності, створення продуктивних стійких відносин; вирішення поточних питань взаємин	Парадигма – гуманістична, на основі соціально-психологічного тренінгу та психодрами	Розвиток сензитивності, чутливості до чужих почуттів і думок, здатності їх розуміння, емпатії та децентрації
5	Тренінг формування духовної компетентності – тренінг особистісного зростання	Поліпшення розуміння людей і себе; підвищення незалежності, самостійності, впевненості в собі; розвиток креативності, особистісної, статорольової, професійної, національної, конфесійної та культурної ідентичності	Парадигма – гуманістична, на основі арттерапії та екзистенційного тренінгу	Розвиток рефлексії, усвідомлення своїх почуттів, думок, мотивів, цінностей, установок; гнучкості і версійності мислення

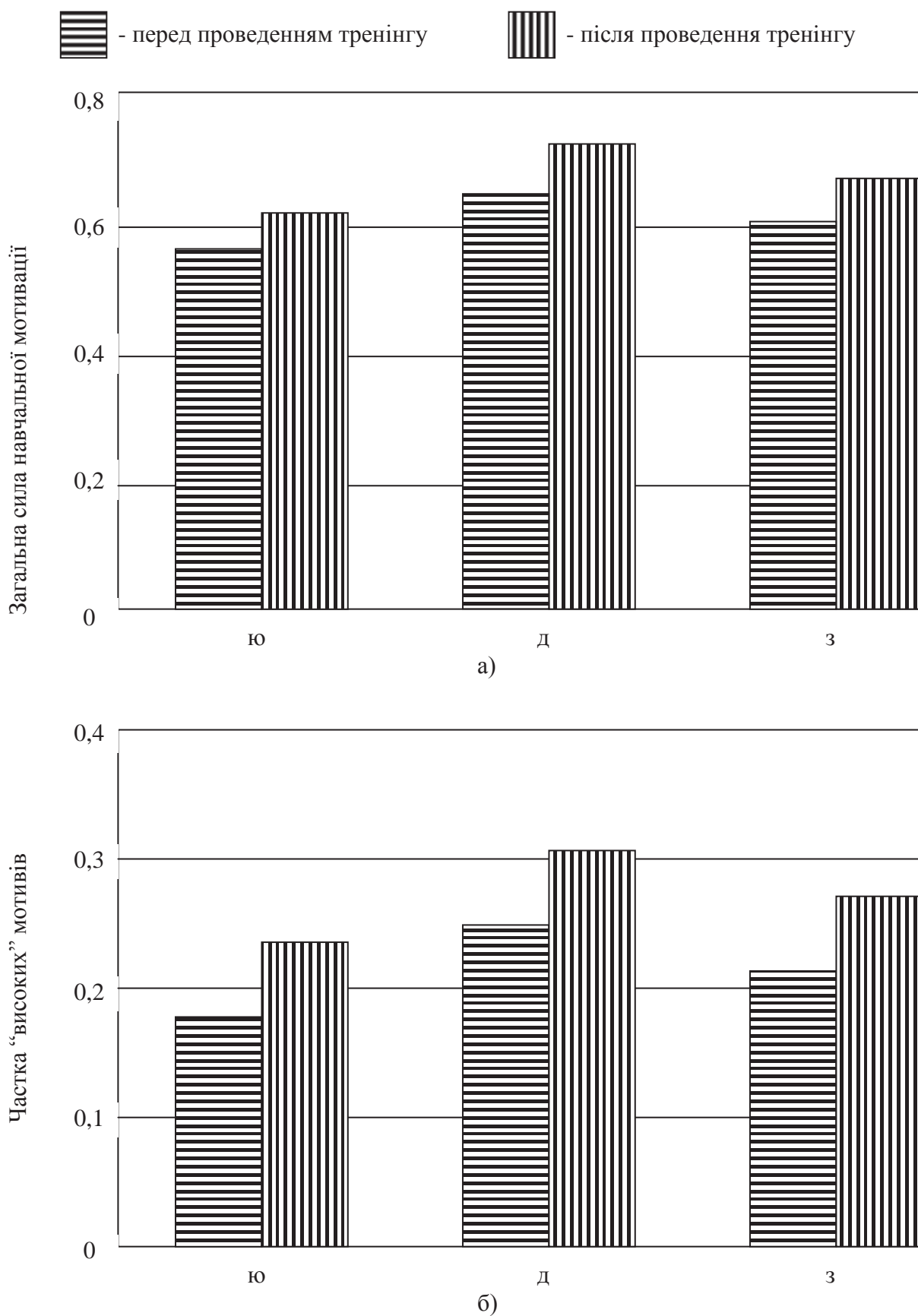


Рис. 1. Вплив психологічного тренінгу на характеристики мотиваційної сфери студентів за результатами авторського тесту. а) – загальна сила навчальної мотивації; б) – частка “високих” мотивів. Ю – юнаки; Д – дівчата; З – загалом.

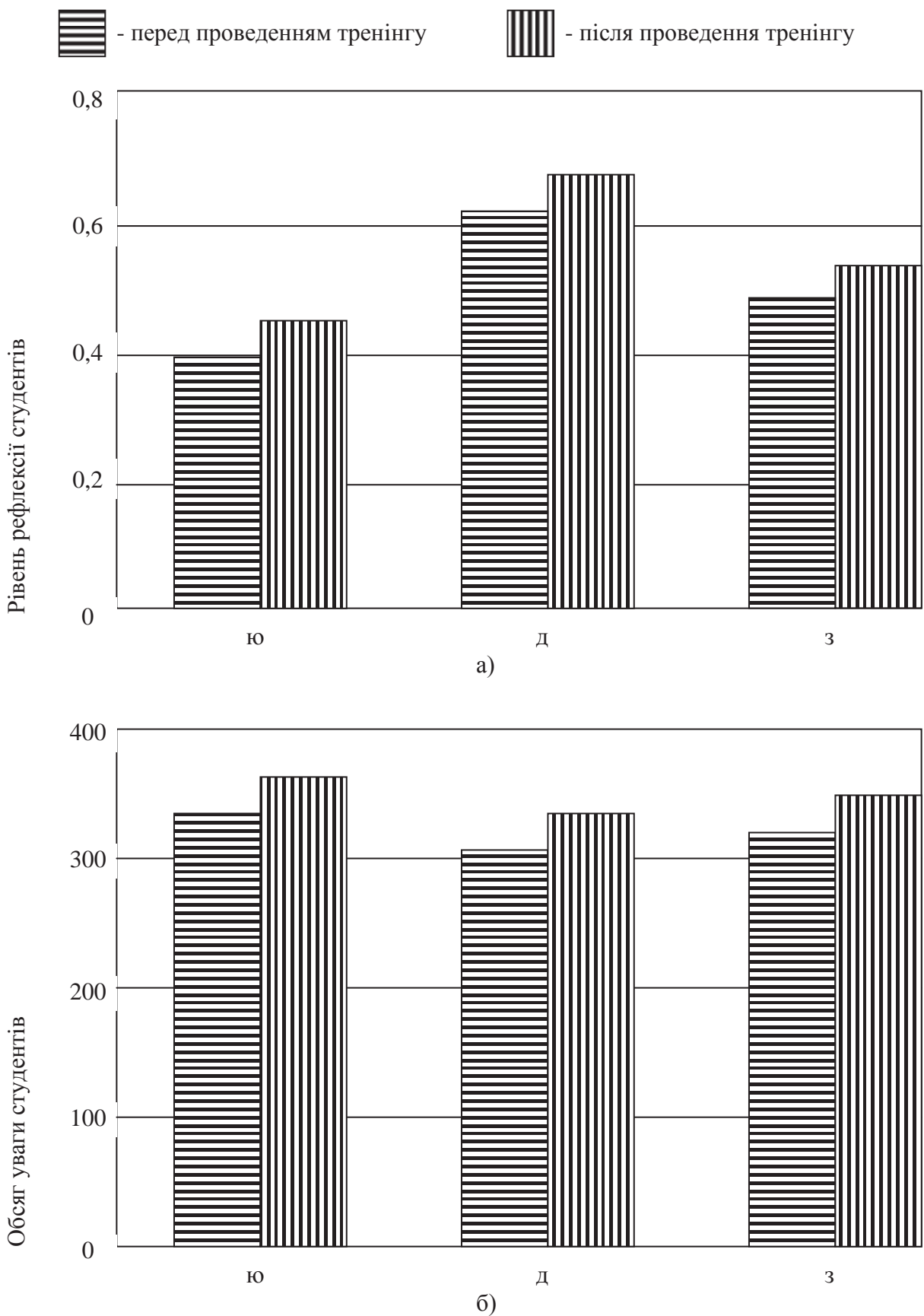


Рис. 2. Вплив тренінгу на психологічні характеристики студентів. а) – рівень рефлексії за тестом Куна і Макпартленда; б) – обсяг уваги за тестом Бурдона. Ю – юнаки; Д – дівчата; З – загалом.

Велике значення, особливо в довгостроковій перспективі, має не тільки загальна сила мотивації, але і її структура, зокрема, частка “високих” мотивів [10, с.45]. У нашому випадку, до них були віднесені “радість вчитися” і “користь людям”. Частка цих мотивів у загальній навчальній мотивації також була вище у дівчат. Зростання частки високих мотивів (26 %) було приблизно однаковим для студентів обох статей (рис. 1 б). Таким чином, тренінг надав більш сильний вплив на структуру, ніж на силу навчальної мотивації. Це свідчить про те, що основний ефект тренінгу може бути оцінений лише з часом.

Для вирішення подальших тренінгових завдань (і успішної кар’єри в майбутньому) важливою властивістю є рефлексія, здатність індивіда усвідомлювати свої внутрішні психічні процеси і якості: склало у юнаків 8 %, а у дівчат – 10 % (рис. 2б).

Рівень рефлексії визначали за допомогою тесту Куна і Макпартленда [2], оцінюючи частку психологічних рис у самохарактеристиках студентів. У дівчат вихідний рівень рефлексії виявився вищим, що корелює з більш сильним впливом на них тренінгових занять. Підвищення рівня рефлексії у юнаків (13 %) було декілька вище, ніж у дівчат (9 %) (рис. 2а).

Дуже важливим для будь-яких процесів навчання і розвитку є рівень уваги. Часто говорять, що “увага – це не все, але без уваги немає нічого”. Обсяг уваги (число знаків, переглянутих за хвилину) за результатами теста Бурдона у юнаків був трохи вище, ніж у дівчат. Зростання показників уваги після тренінгу всі описані зміни статистично значущі з довірчою ймовірністю не менш, як 95%. Таким чином, можна вважати, що тренінг створив стійкі передумови для успішної подальшої роботи. Результати тренінгу дозволили також скорегувати програму і методику тренінгу відповідно особливостям контингенту студентів даної спеціальності, поліпшити якість роздаткових і тестових матеріалів.

У цьому сенсі ефективною виявилася система багатоконтурних зворотних зв’язків, точніше, чотирьох вже випробуваних з її п’яти контурів. Рефлексія після виконання кожного тесту, етюду або вправи дозволяє скорегувати його методику; підведення підсумків кожної тренінгової зустрічі (тренінгового дня) – структуру зустрічі; семінари після кожного циклу – структуру і зміст циклу; щорічне тестування – структуру і спрямованість тренінгу; результати здачі держіспитів та захисту дипломних робіт – оцінити всю запропоновану систему цілком.

У цілому, тренінг проходив на високому емоційному підйомі, включав багато особистісних “відкриттів”, студенти висловлювали бажання “продовжувати в тому ж дусі”, що можна вважати головною оцінкою проведеної роботи та імпульсом для розвитку цього напрямку підготовки фахівців.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

1. Основою професійної компетентності фахівців готельно-ресторанної справи є компетентність особистісна, якій слід приділити особливу увагу в процесі підготовки.

2. Ефективним засобом розвитку особистості та підвищення професійної компетентності фахівців готельно-ресторанної справи є психологічний тренінг, що підтверджено експериментально.

3. Розроблена сукупність тренінгів має всі необхідні системні властивості: вона є органічною частиною загального процесу підготовки фахівців (системність); складається з окремих тренінгів – модулів системи (модульність); охоплена багатоконтурним зворотним зв’язком (керованість); результати проведення циклу і тренінгу використовуються у наступних циклах і тренінгах (наступність).

4. Вплив тренінгів на характеристики особистості сильніше для дівчат, ніж для юнаків, але в силу системних ефектів вся група в цілому отримує передумови для прискореного розвитку професійної компетентності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Kompetenztraining / Hrsg. W.D. Oswald, T. Gunzelmann. – Göttingen, 2001. – 546 S.
2. Kuhn M. H., McPartland T. S. The Empirical Investigation of Self-attitude // American Sociological Review. – 1954. – V.19, № 1. – P. 68-76.
3. Козлов Н.И. Формула личности. – С.-Пб.: Питер, 2000. – 368 с.

4. Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б.Д. Парыгина. – С.-Пб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 352 с.
5. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. – Самара: БАХРАХ, 1998. – 672 с.
6. Психологические тесты / Ред.-сост. Э. Р. Ахмеджанов. – М.: Светотон, 1995. – 320 с.
7. Сигнаївська І. Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство. – К.: Контекст, 2000. – С. 122-126.
8. Смит М. Тренинг уверенности в себе. – С.-Пб.: Комплект, 1997. – 244 с.
9. Фёдоров А.П. Когнитивно-поведенческая психотерапия. – С.-Пб.: Питер, 2002. – 352 с.
10. Хаєт Г.Л. и др. Корпоративная культура: аспекты управления – Донецк: Донбасс, 2003. – 400 с.
11. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения. – М.: Класс, 1999. – 272 с.
12. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. – М.: МОСУ, 2001. – 256 с.

Носова И. А., Хаєт Л. Г., Стеранко Е. С.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО ДЕЛА

Статья посвящена методам психологического тренинга в подготовке специалистов гостинично-ресторанного дела, разработке сквозной программы личностной подготовки специалистов, результатам проведения тренинга.

Ключевые слова: гостинично-ресторанное дело, учебный план, психологический тренинг, личностные качества, личностный рост.

Nosova I. A., Khayet L. G., Steranko E. S.

PSYCHOLOGICAL TRAINING IN EDUCATION OF HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS

The article is devoted to the methods of psychological training in education of hotel and restaurant business, the development of cross-cutting program of personal training, a description of the results of the training.

Key words: hotel and restaurant management, curriculum, psychological training, personality traits, personal growth.

УДК 37.046.16 +37.036.004

Олійник Ю.І.

НАУКОВИЙ АСПЕКТ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ МИСТЕЦЬКИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Стаття присвячена вивченню системи професійної підготовки фахівців мистецтва в аспекті наукової підготовки. Розглянуто інтеграція мистецтва, освіти і науки в процесі підготовки сучасних фахівців мистецьких спеціальностей, а також низку питань, присвячених використанню інформаційно-комунікаційних технологій в сучасній професійній мистецькій освіті. Уточнено сутність понять “інтеграція”, “компетентція”.

Ключові слова: “наукова підготовка”, “мистецька освіта”, “науково-дослідна робота студента”.

Незаперечними критеріями успішного функціонування вищих навчальних закладів є нерозривна єдність освіти і науки як двох складових підготовки фахівців, які здатні забезпечити поступальний розвиток країни. Зростає роль знань, їх якість, рівень науковості, ґрунтовності, актуальності [2, с. 3].

Головним методом професійної підготовки фахівців мистецьких спеціальностей завжди виступала освіта через мистецтво. Але на тлі глобальних перетворень сучасного суспільства, підвищення запитів та вимог до основних професійних компетенцій, як показує