

ISSN (PRINT) 2413-1865
ISSN (ONLINE) 2663-2772
DOI 10.32999/KSU2413-1865

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(м. Івано-Франківськ)

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ



COLLECTION OF RESEARCH PAPERS

«PEDAGOGICAL SCIENCES»

Випуск 100



Видавничий дім
«Гельветика»
2022

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Пермінова Л.А. – кандидат педагогічних наук, професор, Херсонський державний університет, Україна

Заступники головного редактора:

Петухова Л.Є. – доктор педагогічних наук, професор, Херсонський державний університет, Україна;

Слюсаренко Н.В. – доктор педагогічних наук, професор, Херсонський державний університет, Україна

Відповідальний секретар:

Гончаренко Т.Л. – кандидат педагогічних наук, доцент, Херсонський державний університет, Україна

Технічний секретар:

Блах В.С. – кандидат педагогічних наук, доцент, Херсонський державний університет, Україна

Члени редакційної колегії:

Андрієвський Б.М. – доктор педагогічних наук, професор, Херсонський державний університет;

Бондаренко О.В. – кандидат педагогічних наук, доцент, Криворізький державний педагогічний університет;

Вінник М.О. – кандидат педагогічних наук, доцент, Херсонський державний університет;

Воропай Н.А. – кандидат педагогічних наук, доцент, Херсонський державний університет;

Гаран М.С. – кандидат педагогічних наук, Херсонський державний університет;

Глухов І.Г. – кандидат педагогічних наук, доцент, Херсонський державний університет;

Гнєдкова О.О. – кандидат педагогічних наук, Херсонський державний університет;

Голінська Т.М. – кандидат педагогічних наук, доцент, Херсонський державний університет;

Князян М.О. – доктор педагогічних наук, професор, Одеський національний університет імені І. І. Мечникова;

Коваль Л.В. – доктор педагогічних наук, професор, Бердянський державний педагогічний університет;

Ковшар О.В. – доктор педагогічних наук, професор, Криворізький державний педагогічний інститут;

Мухаммет Демірбілек – доктор наук, магістр наук, Сюлейман Демірель Університет, Туреччина;

Нагрибельна І.А. – доктор педагогічних наук, доцент, Херсонська державна морська академія;

Носко Ю.М. – кандидат педагогічних наук, доцент, Національний університет «Чернігівський колегіум імені Тараса Григоровича Шевченка»;

Омельчук С.А. – доктор педагогічних наук, професор, Херсонський державний університет;

Пахомова О.В. – кандидат педагогічних наук, доцент, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара;

Саган О.В. – кандидат педагогічних наук, доцент, Херсонський державний університет;

Смутченко О.С. – доктор філософії, Херсонський державний університет;

Співаковський О.В. – доктор педагогічних наук, професор, Херсонський державний університет;

Суріна Ірина – доктор соціологічних наук, професор, Поморська Академія, м. Слупськ, Польща;

Хоружа Л.Л. – доктор педагогічних наук, професор, Київський університет імені Бориса Грінченка;

Чайка В.М. – доктор педагогічних наук, професор, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка;

Шевцов А.Г. – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова.

**Збірник наукових праць «Педагогічні науки» є фаховим виданням (категорія «Б»)
на підставі Наказу МОН України № 886 від 02.07.2020 року (додаток № 4) з педагогічних наук
(011 – Освітні, педагогічні науки, 012 – Дошкільна освіта, 013 – Початкова освіта,
014 – Середня освіта (за предметними спеціальностями), 015 – Професійна освіта
(за спеціалізаціями)).**

**Журнал включено до наукометричної бази даних Index Copernicus
(Республіка Польща)**

**Затверджено відповідно до рішення вченої ради
Херсонського державного університету
(протокол від 20.12.2022 р. № 6)**

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації – серія КВ № 23957-13797ПР
від 26.04.2019 р. видане Міністерством юстиції України

Офіційний сайт видання: <https://ps.journal.kspu.edu>



ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАВЧАННЯ

- Андрієвський Б. М., Пермінова Л. А. ФОРМУВАННЯ У ЗДОБУВАЧІВ
ВИЩОЇ ОСВІТИ УМІННЯ ПРОГНОЗУВАТИ У ПРОЦЕСІ
ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ..... 5
- Саган О. В. ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ОСВІТНІЙ ТРЕНД.....12

СЕКЦІЯ 2

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

- Бурак В. Г., Карташова О. Г. ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ.....19
- Пирожок Г. Ю. ЗНАЧУЩІСТЬ SOFT SKILLS ДЛЯ ФОРМУВАННЯ
ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧА ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ
В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ..... 28
- Плачинда Т. С. ПРАКТИЧНИЙ СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ..... 34

СЕКЦІЯ 3

СУЧАСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ

- Пермінова Л. А., Гаран І. О. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ХЕРСОНСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ..... 41



CONTENTS

SECTION 1

THEORY AND PRACTICE OF TEACHING

- Andrievskiy B. M., Perminova L. A.** FORMATION OF STUDENT ABILITY TO FORECAST IN THE PROCESS OF PEDAGOGICAL RESEARCH.....5
- Sagan O. V.** GAMIFICATION AS A MODERN EDUCATIONAL TREND.....12

SECTION 2

THEORY AND PRACTICE OF EDUCATION

- Burak V. H., Kartashova O. H.** EFFICIENCY OF IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE EDUCATIONAL PROCESS OF TRAINING FUTURE SPECIALISTS IN HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS.....19
- Pyrozhok H. Yu.** THE IMPORTANCE OF SOFT SKILLS FOR THE FORMATION OF A STUDENT'S PERSONALITY IN PRE-HIGHER EDUCATION AMIDST MARTIAL LAW.....28
- Plachynda T. S.** PRACTICAL COMPONENT OF THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS IN THE HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS.....34

SECTION 3

MODERN PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES

- Perminova L. A., Haran I. O.** CORPORATE CULTURE OF KHERSON STATE UNIVERSITY.....41



СЕКЦІЯ 1. ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАВЧАННЯ

УДК 378:001.81:001.891-047.72

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2022-100-1>**ФОРМУВАННЯ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УМІННЯ
ПРОГНОЗУВАТИ У ПРОЦЕСІ ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Андрієвський Борис Макійович,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології дошкільної та початкової освіти
Херсонський державний університет
Borusandr1938@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5242-0873>

Пермінова Людмила Аркадіївна,
доктор філософії з педагогічних наук, професор,
завідувачка кафедри педагогіки, психології й освітнього
менеджменту імені професора Є. Петухова
Херсонський державний університет
Lperminova@ksu.ks.ua
<https://orcid.org/0000-0002-6818-3179>

За **метою** у статті поставлено розкриття передумови формування уміння прогнозувати у спеціально організованій дослідницькій роботі майбутніх учителів початкових класів, обґрунтування педагогічних аспектів розвитку їхньої прогностичної компетентності як інтегрованого показника майбутнього професійного становлення. Під час збору, обробки, узагальнення матеріалів було використано низку **методів**, зокрема аналіз теоретичних підходів до визначення педагогічно доцільних понять з проблеми прогнозування в організованих дослідженнях здобувачів вищої школи; спостереження за успішністю організації й проведення педагогічного дослідження, що залежить від якісно сформульованої гіпотези виконуваної роботи, від сформованості прогностичних умінь майбутніх учителів початкової школи. **Результати.** Основний матеріал обґрунтовує причини інтересу до педагогічної прогностики. Зрозуміло, що сучасний учитель не може якісно спланувати і проводити освітню діяльність, не спираючись на відповідні припущення, які допомагають передбачити позитивні результати поставленої мети. Вчитель чітко прораховує правильність вибраних методів, рівнів сформованості предметних компетентностей своїх вихованців. Для цього в нього мають бути сформовані прогностичні вміння. У статті надається низка визначень основних понять, які допомагають сформувати понятійний апарат здобувачів вищої освіти, дотримуватися вимог формулювання гіпотези педагогічного дослідження (випускової роботи, проєкту). Аналіз наукових доробок з проблеми формування прогностичної компетентності психологів, педагогів дозволив виокремити відповідні педагогічні аспекти формування прогностичних умінь: формування педагога нового типу; організація поетапного формування прогностичних умінь, різноманітні засоби реалізації інноваційності освітнього процесу професійної підготовки здобувачів у вищій школі тощо. **Висновок.** За результатами спостереження, проведеного опитування здобувачів вищої освіти з'ясовано: процес формування є тривалим і охоплює всі роки навчання; він є поетапним, що дає можливість зміцнити як теоретичні знання, так і практичні навички задля реалізації прогностичних умінь у майбутній професійній діяльності; основний акцент ставиться на магістерську підготовку як основну платформу формування заданого новоутворення.

Ключові слова: прогнозування, педагогічне прогнозування, дослідницька діяльність, навички прогнозування, прогностична компетентність.



FORMATION OF STUDENT ABILITY TO FORECAST IN THE PROCESS OF PEDAGOGICAL RESEARCH

Andrievskiy Boris Makeevich,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor at the Department of Pedagogy and Psychology
Preschool and primary Education

Kherson State University
Borusandr1938@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5242-0873>

Perminova Lyudmila Arkadyevna,
Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences, Professor,
Head of the Department of Pedagogy, Psychology and Educational Management
named after Prof. E. Petukhov

Kherson State University
Lperminova@ksu.ks.ua
<https://orcid.org/0000-0002-6818-3179>

The purpose of the article is to reveal the prerequisites for the formation of the ability to predict in a specially organized research work of future primary school teachers, to substantiate the pedagogical aspects of the development of their prognostic competence as an integrated indicator of future professional development. During the collection, processing, and summarization of materials, a number of methods were used, in particular, the analysis of theoretical approaches to the definition of pedagogically appropriate concepts from the problem of forecasting in organized studies of university graduates; monitoring the success of the organization and conducting pedagogical research, which depends on the correctly formulated hypothesis of the work being performed, on the formation of prognostic skills of future primary school teachers. **The results.** The main material substantiates the reasons for the interest in pedagogical prognostication. It is clear that a modern teacher cannot qualitatively plan and conduct educational activities without relying on appropriate assumptions that help predict the positive results of the set goal. The teacher clearly calculates the correctness of the chosen methods, the levels of formation of the subject competencies of his pupils. For this, he must have prognostic skills. The article provides a number of definitions of basic concepts that help to form the conceptual apparatus of higher education applicants, to comply with the requirements of formulating a hypothesis of pedagogical research (graduation thesis, project). The analysis of scientific works on the problem of the formation of prognostic competence of psychologists and teachers made it possible to single out the relevant pedagogical aspects of the formation of prognostic skills: the formation of a new type of teacher; organization of the gradual formation of prognostic skills, various means of implementing the innovativeness of the educational process of professional training of applicants in higher education, etc. **Conclusion.** According to the results of the observation and survey of higher education students, it was found out: the process of formation is long and covers all years of study; it is step-by-step, which provides an opportunity to strengthen both theoretical knowledge and practical skills in order to implement prognostic skills in future professional activity; the main emphasis is placed on master's training as the main platform for the formation of a given neoplasm.

Key words: *forecasting, pedagogical forecasting, research activity, forecasting skills, forecasting competence.*

Вступ. Виклики сьогодення вимагають від університетів колосальних зусиль до встановлення і реалізації умов задля змін освітнього процесу. Зокрема, запровадження Концепції Нової української школи має змінити початкову освіту, але для цього школа має отримати вчителя інноваційного типу. Цілком зрозуміло: якість освіти не може бути вищою за якість педагогів, які у ній працюють. Таким чином, передумовою будь-якої освітньої реформи має бути підготовка нової генерації педагогічних кадрів. Також ми спираємось на новий державний стандарт освіти, де задекларовано вчителя

як ключову фігуру Нової української школи. Слід зазначити, що залишається актуальною і «пріоритетною проблемою закладів вищої освіти педагогічного спрямування на етапі інтеграції України до європейського освітнього простору, підготовка вчителя нової генерації: сучасній школі потрібні вчителі, здатні забезпечити реалізацію творчого потенціалу учня» (Андрощук, 2009). Наприклад, О. Савченко вважала за необхідне врахування в освітньому процесі індивідуальних потреб і відмінностей учнів, що потребує від фахівців відповідного рівня професійної майстерності: «учитель



початкових класів має створити для учнів безпечне, творче середовище, сприятливий психологічний клімат, в якому вони самостійно розвиваються, підвищують свій рівень відповідальності» (Савченко, 2007).

Таким чином, слід постійно оновлювати зміст професійної підготовки здобувачів освіти, робити його більш гнучким, професійно спрямованим. «Зміст теоретичної готовності вчителя виявляється в узагальненому вмінні педагогічно мислити, що передбачає наявність аналітичних, прогностичних, проєктивних, а також рефлексивних умінь» (Жигайло, 2012). Звернемо увагу на прогностичні вміння як на такі, що є важливими в професійній діяльності, та такі, що є предметом нашого дослідження.

Мета статті – розкрити передумови формування вміння прогнозувати у спеціально організованій дослідницькій роботі майбутніх учителів початкових класів, обґрунтувати чинники розвитку їхньої прогностичної компетентності як інтегрованого показника якісного професійного становлення.

Хочемо звернути увагу на динаміку змін освітньої практики реалізації інноваційних тенденцій у системі освіти, що зумовлено вимогами держави щодо її реформування. Для «досягнення високого рівня професійної діяльності сучасний учитель має організувати власну педагогічну діяльність на прогностичній основі. Прогностичні знання, вміння і навички сприятимуть передбаченню можливих змін у змісті, структурі й організації навчально-виховного процесу. Згідно з цим досить легко можна вносити корективи щодо впровадження педагогічних інновацій і планувати власну професійно-педагогічну діяльність» (Миньківська, 2015). Ми вважаємо, що «наявність цілеспрямованої прогностичної інформації про ймовірні кількісні та якісні характеристики умов і супутніх обставин, в яких будуть навчатися і виховуватися молоді покоління в майбутньому, дозволить своєчасно реагувати на зміни в науці, техніці і виробництві, приймати відповідні управлінські рішення щодо вдосконалення діяльності навчально-виховних закладів, якісного виконання ними соціального замовлення. Ідеться про так званий прогностичний фон, врахування якого забезпечує трансформацію педагогічної технології в нових умовах» (Андрієвський, 2011).

Як відомо, в багатьох сферах життя прогнозування посідає провідне місце. Для педагогічної науки це не є виключним. Поняття «прогнозування» означає «розроблення прогнозів, імовірних суджень щодо стану функціонування об'єкта у найближчому і віддаленому майбутньому» (Енци-

клопедія освіти, 2008: 716). Своєю чергою «педагогічне прогнозування покликане передбачити нові вимоги суспільства, що стрімко розвиваються; необхідні змістові та організаційно-структурні зміни в освіті; нові вимоги щодо змісту, методів, засобів та організаційних форм навчання й виховання» (Миньківська, 2015). Тобто специфіка педагогічного прогнозування корелюється з процесом прогностичної діяльності особистості.

Останнім часом процес підготовки здобувачів вищої освіти набуває змін. Це зумовлено як воєнним станом у державі, так і змінами акцентів у змісті освіти, розширенням кола вибору методів і прийомів навчання, поширенням різноманітних інноваційних технологій викладання в нестандартних умовах тощо. Цікавими для нашого дослідження є зміна й системи управління освітнім процесом, де важливу роль відіграє науково-дослідницька діяльність. Зокрема, можна виокремити деякі нюанси: «керуючим суб'єктом в освітній системі є викладач, який організує, контролює, корегує (в разі необхідності) навчально-пізнавальну діяльність. Але конструктивна роль належить і самим здобувачам освіти, їхньому свідомому прагненню до самоуправління процесом набуття знань (особливо у системі професійної підготовки). У процесі спільної діяльності керуючий і керований суб'єкти освітнього процесу перебувають у тісному взаємозв'язку і взаємозалежності, на основі змін у змісті освіти вони можуть трансформувати характер професійно-педагогічної взаємодії» (Повідайчик, 2018). Таким чином, зорганізується відповідний тандем «викладач-здобувач», що дозволяє більш ефективно реалізувати цілі освіти майбутніх фахівців, де науково-дослідницька діяльність набуває ваги і являє собою підґрунтя високого професіоналізму в педагогічній діяльності.

Предметом нашого дослідження є формування прогностичних умінь в процесі організації дослідницької діяльності та узагальнення її результатів у випусковій роботі. Практика викладання в закладах вищої освіти дозволяє констатувати: одним із головних видів діяльності, який засвідчує рівень науково-дослідницької підготовки здобувачів вищої освіти, є випускові роботи, перевагою яких можна вважати, з одного боку, відтвореність змісту освіти, з іншого – набуття і застосування практичних умінь планування, проведення конкретного дослідження, навичок самостійної роботи тощо. Але звертаємо увагу на прогностичний компонент, який є необхідним і обов'язковим у науковому дослідженні.



У дослідженні ми звернули увагу на визначення прогностичної компетентності вчителя, яке дає Д. Пузіков, зокрема «це складна й динамічна професійна здатність, що включає взаємопов'язані цінності, мотиви, знання, прогностичні вміння й навички, практичний досвід, які визначають його спроможність успішно здійснювати прогностичну діяльність, прогнозувати розвиток суб'єктів, які належать до системи загальної середньої освіти» (Пузіков, 2018: 70–71). Як відомо, компетентність проєцирує у собі низку відповідних компетенцій, тобто знань, умінь, цінностей, раціональних способів діяльності тощо. Не слід забувати, що це також вибір способу виконання розумових дій, який дозволяє отримати випереджувальну інформацію, спрямовану на вирішення прогностичних завдань; здійснення професійної діагностики, визначення закономірностей розвитку об'єкта прогнозу, формулювання і аналіз гіпотези; встановлення наслідків дій; конструювання діяльності з реалізації прогнозу й управління процесом його реалізації.

Оригінальним є визначення О. Бартків і Є. Дурманенко, які розглядають прогностичну компетентність педагога, зокрема, дошкільного закладу, «як складну (включає компоненти), полідетерміновану (зумовлену низкою психологічних, фізіологічних, ситуативних, соціальних чинників), динамічну (постійно в розвитку) його здатність усвідомлено та цілеспрямовано планувати, передбачати (структуру, зміст, етапи, відхилення та виклики, результати) та корегувати освітній процес, власні педагогічні дії, переживання і проєктувати та організовувати конструктивну педагогічну діяльність на підставі адекватного ймовірного прогнозу» (Бартків, Дурманенко, 2022). Як бачимо, визначення досить змістовне.

Організація прогностичної діяльності повинна бути спрямована на опанування студентами прогностичних умінь, під якими розуміють «систему теоретичних дій і операцій, спрямованих на отримання випереджувальної інформації про об'єкт-суб'єктну діяльність, що ґрунтуються на наукових положеннях і методах» (Поясок, Баспарточна, 2015).

Г. Кошонько, О. Поробок визначають «прогностичні вміння як засвоєний суб'єктом спосіб виконання розумових та практичних дій, що забезпечують отримання та аналіз випереджальної інформації про досліджуваній об'єкт, перетворення дійсних уявлень про об'єкт прогнозування з метою оптимального вирішення поставлених прогностичних завдань, контролю

та корекції прийнятих рішень на основі свідомого його застосування у професійно-практичній діяльності» (Кошонько, 2018).

Таким чином, можна вважати прогностичними вміння, які передбачають насамперед виконання дій, які спрямовані на побудову прогнозу, є базовими у процесі формування прогностичної компетентності, формування якої набуває значущості у професійній освіті майбутніх учителів початкової школи. Постає проблема якості формування такого новоутворення.

Наприклад, цікавими виявилися доробки С. Наход, де надається алгоритм «формування прогностичних умінь майбутніх практичних психологів, зокрема встановлення мети, завдань, методологічних засад, принципів, технологій формування прогностичних умінь; розроблення критеріїв та показників сформованості досліджуваного феномену та діагностування рівня сформованості прогностичних умінь майбутніх практичних психологів; моделювання змісту, форм та методів формування прогностичних умінь; рефлексія власних досягнень у професійному й особистісному зростанні, самодіагностика, самокоректування; діагностика кінцевого рівня сформованості досліджуваного феномену» (Наход, 2014: 70).

Аналіз наукових доробок дозволяє виокремити дослідження Т. Поясок і О. Баспарточної, які розробили технологію формування прогностичної компетентності здобувачів у процесі фахової підготовки. Авторами обґрунтовано її структуру, яка «складається з цільового, змістового, діяльнісного та результативно-діагностичного блоків, кожний з яких має специфічний зміст і методичні особливості та вирішує певну частину загальнопедагогічного завдання» (Поясок, Баспарточна, 2021). Ми можемо стверджувати про універсальність розробленої технології, зокрема, вона легко може модифікуватися в рамках будь-якої дисципліни і мати своє конструктивне перетворення, не змінюючи технологічного алгоритму.

Своєю чергою спробуємо обґрунтувати модель формування прогностичних умінь майбутніх учителів початкової школи. Вона являє собою цілісну систему заходів з формування зазначеного уміння. Наприклад, формування прогностичних умінь відбувається у процесі оволодіння здобувачами дослідницькою компетентністю протягом усіх років навчання у закладі вищої освіти (табл. 1). Такий процес характеризується як пропедевтичний, який відбувається на рівні бакалавріату.



Таблиця 1

**Оволодіння дослідницькою компетентністю за роками навчання у ЗВО
(за доробками Т. Ваколі (Ваколя, 2014))**

Курс	Оволодіння дослідницькою компетентністю
1 курс	<ol style="list-style-type: none"> 1. Володіння теоретичними методами наукового дослідження (такими як індукція, дедукція, аналіз, синтез). 2. Володіння методом вивчення психолого-педагогічної, наукової і методичної літератури, архівних матеріалів тощо.
2 курс	<ol style="list-style-type: none"> 1. Володіння теоретичними методами наукового дослідження (такими як порівняння, класифікація, абстрагування, конкретизація). 2. Володіння емпіричними методами наукового дослідження (такими як спостереження, вимірювання, виявлення протиріч). 3. Складання методологічного апарату дослідження (визначення мети, завдань, постановка проблеми, виділення предмета, об'єкта дослідження).
3 курс	<ol style="list-style-type: none"> 1. Володіння теоретичними методами наукового дослідження (такими як аналогія, моделювання, формалізація, ідеалізація, узагальнення). 2. Володіння емпіричними методами (такими як тестування, анкетування, опитування, метод експертних оцінок). 3. Складання методологічного апарату дослідження (визначення критеріїв оцінки достовірності досліджень, побудова гіпотези). 4. Складання програми експерименту.
4 курс	<ol style="list-style-type: none"> 1. Побудова логічної структури теоретичного дослідження. 2. Використання методів математичної статистики. 3. Використання кореляційного аналізу. 4. Опис отриманих даних.

Слід зазначити, що прогностичні уміння пов'язані з управлінням освітнім процесом і передбачають комплекс педагогічно доцільних методів і прийомів організації учіння, засоби мотивації щодо оволодіння практичними знаннями і навичками майбутньої діяльності, чітке уявлення у свідомості кожного здобувача вищої освіти, який є суб'єктом управління, про мету його діяльності, спрямовану на очікуваний результат. Ми цілком погоджуємось з тим, що прогностична діяльність учителя має бути чітко послідовною і носити поетапний характер, зокрема «на початковому етапі вивчаються приклади прогнозування педагогічної ситуації, прийоми, які були використані, послідовність дій і підбір доказів. На наступному етапі передбачається творче використання основних способів і прийомів пошукової діяльності для вирішення педагогічних завдань; використання засвоєних евристичних прийомів і методів у нових умовах; розгляд кількох способів виконання завдань; організація, планування, контроль власної діяльності відповідно до різних варіантів рішень. Заключний етап прогностичної діяльності педагога – етап прийняття рішень, що передбачає застосування евристичних методів у разі вирішення завдань, визначення наукової основи педагогічної ситуації та її можливих наслідків» (Минківська, 2015: 122). Як бачимо, запропоновані М. Минківською етапи прогностичних дій корелюються з етапністю формування дослідницьких умінь майбутніх

учителів початкової школи, що є підґрунтям формування прогностичних умінь здобувачів вищої освіти.

Подальше навчання в магістратурі дає можливість формувати вміння, прогнозувати розвиток особистості вихованців, класного колективу та прогнозування суто педагогічного процесу. Майбутні фахівці виказують якість сформованості прогностичних умінь під час підготовки випускової роботи.

Важливим полігоном для формування прогностичних умінь є виробнича практика, де магістранти набувають навички практичної реалізації умінь аналізувати й прогнозувати педагогічні процеси і явища, творчо використовувати набуті знання, досвід. Про це свідчать узагальнені результати проведеного опитування магістрів першого і другого курсів (табл. 2).

До речі, педагогічне прогнозування передбачає дослідження, що базується на наукових методах, тому, на нашу думку, важливим показником прогностичної компетентності є ступінь володіння методами прогнозування. Як бачимо, у таблиці найменші відсотки ми побачили як раз у показника «володіння методами прогнозування». Розуміємо, що коло методів досить широке, і вимагає від здобувачів відповідного часу для їх засвоєння, а ресурси освітньої програми незначні. Для поліпшення ситуації нами було організовано серію спеціальних тематичних консультацій, комплекс завдань для самостійної роботи. Це дало можливість



Таблиця 2

Порівняльні показники сформованості прогностичних умінь здобувачів другого освітнього рівня під час проходження практики у % (2021–2022 роки)

Прогностичні уміння	Рівні								
	Високий			Середній			Низький		
	1к	2к	Р	1к	2к	Р	1к	2к	Р
Володіння методами прогнозування	0,5	1,2	0,7	14,3	14,4	0,1	85,2	84,4	0,8
Вмотивованість на прогностичну діяльність	3,1	5,2	2,1	16,7	16,3	0,4	80,2	78,5	1,7
Уміння аналізувати і прогнозувати	1,9	3,6	1,7	13,1	14,6	1,5	85,0	81,8	3,2
Робота з інформацією, навички доброчесності	3,2	7,6	4,4	15,2	18,1	3,1	81,6	74,3	7,3
Дослідницькі знання і вміння	4,8	6,9	2,1	16,9	19,9	3,0	78,3	73,2	5,1
У середньому	2,3	4,1	1,9	16,3	14,0	1,8	83,4	78,4	5,0

активізувати процес реалізації прогностичних умінь під час роботи над магістерським дослідженням. Зокрема, магістранти приділяли увагу методам моделювання й уявного експерименту. На думку майбутніх учителів, такі методи «найбільш зрозумілі» (62%) й «можуть бути успішно реалізовані у майбутній педагогічній практиці» (76%). Магістрантами було відзначено, що метод уявного експерименту передбачає створення різних психолого-педагогічних ситуацій, що допомагає виявити напрями подальшого розвитку зазначеного в дослідженні явища. Також здобувачі звернули увагу на те, що правильно спланований експеримент дає змогу створити ефективні, педагогічно доцільні умови для реалізації прогнозу (71%). «Уявний експеримент припускає оперування ідеалізованим об'єктом; оперування полягає в уявному створенні того чи іншого стану, різних ситуацій, що дає змогу виявити найбільш важливі особливості досліджуваного об'єкта. Будь-який реальний експеримент, перш ніж його буде здійснено на практиці, дослідник спочатку відтворює в уяві – у процесі обміркування, планування. Уявний експеримент є основою будь-якого реального експерименту» (Минківська, 2015). Досить високий показник дослідницьких знань і вмінь пояснюється добре організованою роботою на бакалаврському рівні. Під час викладання дисциплін учителі звертали увагу на розвиток мовленнєвих і мисленнєвих процесів, які характеризують змістовність здатності до прогнозування, поглиблення професійних знань і умінь, необхідних для самореалізації у майбутній діяльності. На жаль, ми очікували більш високі показники вмотивованості на прогностичну діяльність, тому вважаємо її провідною в організації

дослідницької діяльності. Причиною вважаємо практично відсутній досвід професійної діяльності і неусвідомлення необхідності самореалізуватися в прогностичній діяльності. Тому слід звернути увагу на ефективність впливових заходів формування мотивації майбутніх учителів початкових класів.

Висновки. Вагомим аргументом необхідності педагогічного прогнозування є державна політика з інновацій в освіті. Зокрема, початкова освіта активно реалізує Концепцію Нової української школи, що своєю чергою вимагає вчителя нової формації, а це тягне за собою реформування вищої школи, уникнення суперечностей між якістю освіти та механізмів щодо її забезпечення. За результатами аналітичної роботи з науково-педагогічними, методичними джерелами нами було зроблено припущення, що формування прогностичних умінь можливе в умовах його розгляду як базового складника прогностичної компетентності здобувачів вищої освіти. Результати дослідження доводять доцільність висунутої гіпотези. Також актуалізується питання своєчасності процесу формування прогностичних умінь в умовах організації і проведення педагогічного дослідження, узагальнення його результатів у магістерській випусковій роботі, що відбувається більш ефективно за рахунок активного включення здобувачів у дослідницьку діяльність.

Проведене дослідження не вичерпує всієї глибини зазначеної проблеми. Перспективними залишаються: проблема обґрунтування педагогічно доцільних засобів формування прогностичних умінь в умовах військового часу, вмотивованість здобувачів на прогностичну діяльність, система діагностики показників прогностичної компетентності майбутніх учителів початкової школи.



ЛІТЕРАТУРА

1. Андрієвський Б. Прогностичність як критерій ефективності педагогічних технологій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2011. Вип. 23. С. 9–11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2011_23_4.
2. Андрощук Л.М. Формування індивідуального стилю діяльності майбутнього вчителя хореографії : дис. канд. наук : 13.00.04. 2009. Полтава. 28 с.
3. Бартків О., Дурманенко Є. Формування прогностичної компетентності майбутніх вихователів: дидактичний аспект. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*. Кременчук : КрНУ. 2022. Випуск 1 (132). С. 124–130 (224 с.).
4. Брушневська (Bryszewska) І. Професійна готовність майбутніх педагогів до здійснення прогностичної діяльності в умовах сучасного ДНЗ. 2016. URL: <http://kelmczasopisma.com/ua/jornal/37>.
5. Ваколя Т.І. Технологія формування дослідницької компетентності майбутніх учителів початкової школи в процесі професійної підготовки : методичний посібник. Мукачєво : МДУ. 2014. 115 с.
6. Савченко О.Я. Виховний потенціал початкової освіти. Київ : СПД «Щутинович Т. І.». 2007. 204 с.
7. Жигайло О. Психологічні аспекти формування професійної компетентності майбутніх учителів початкової школи 2012. URL: https://dspu.edu.ua/youngsc/AQGS/2012_1/19.pdf.
8. Наход С.А. (2014) Методологічні підходи до розробки технології формування прогностичних умінь практичних психологів засобами інтерактивних технологій. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 014. № 2 (8). С. 69–75.
9. Кошонько Г.А., Поробок О.О. Прогностичні вміння в структурі професійної діяльності майбутніх психологів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія «Психологічні науки»* / гол. ред. О.Ф. Волобуєва. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ. 2018. № 2 (10). С. 130–142.
10. 9. Повідайчик О.С. Особливості управління науково-дослідницькою підготовкою соціальних працівників. 2018. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua › jsru › bitstream>.
11. *Енциклопедія освіти* / гол. ред. В.Г. Кремень. Акад. пед. наук України. Київ : Юрінком Інтер. 2008. 1040 с.
12. Пузіков Д.О. Прогнозування розвитку загальної середньої освіти: рівень учителя. *Український педагогічний журнал*. 2018. № 3. С. 67–74.
13. Поясок Т.Б., Беспарточна О.І. Прогностичні уміння як показник якості професійної підготовки. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. Серія «Педагогічні науки»*. 2015. Вип. 1 (2). С. 89–95.
14. Поясок Т., Беспарточна О. Технологія формування прогностичної компетентності студентів у процесі фахової підготовки. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки*. 2021. Випуск 45. С. 179–188. URL: <file:///C:/Users/Admin/Desktop/D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D0%B7/1231998.pdf>.

REFERENCES

1. Andriievskiy, B. (2011) Prohnostychnist yak kryterii efektyvnosti pedahohichnykh tekhnolohii. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria: Pedahohika. Sotsialna robota. Vyp. 23. S. 9–11*. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2011_23_4.
2. Androshchuk, L.M. (2009) Formuvannia indyvidualnoho styliu diialnosti maibutnoho vchytelia khoreohrafii: dys. kand. nauk: 13.00.04. Poltava. 28 s.
3. Bartkiv, O., Durmanenko, Ye. (2022) Formuvannia prohnostychnoi kompetentnosti maibutnykh vykhovateliv: dydaktychnyi aspekt. *Visnyk Kremenchutskoho natsionalnoho universytetu imeni Mykhaila Ostrohradskoho. Kremenchuk: KrNU. Vypusk 1 (132). S. 124–130 (224 s.)*.
4. Brushnevskaya (Bryszewska), I. (2016) Profesiina hotovnist maibutnykh pedahohiv do zdiisnennia prohnostychnoi diialnosti v umovakh suchasnoho DNZ. Retrieved from: <http://kelmczasopisma.com/ua/jornal/37>.
5. Vakolia, T.I. (2014) Tekhnolohiia formuvannia doslidnytskoi kompetentnosti maibutnykh uchyteliv pochatkovoї shkoly v protsesi profesiinoї pidhotovky: metodychnyi posibnyk. Mukachevo: MDU. 115 s.
6. Savchenko, O.Ya. (2007) Vychovnyi potentsial pochatkovoї osvity. Kyiv: SPD «Tsudynovych T. I.». 204 s.
7. Zhyhailo, O. (2012) Psykholohichni aspekty formuvannia profesiinoї kompetentnosti maibutnykh uchyteliv pochatkovoї shkoly. Retrieved from: https://dspu.edu.ua/youngsc/AQGS/2012_1/19.pdf.
8. Nakhod, S.A. (2014) Metodolohichni pidkhody do rozrobky tekhnolohii formuvannia prohnostychnykh umin praktychnykh psykholohiv zasobamy interaktyvnykh tekhnolohii. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seria «Pedahohika i psykholohiia»*. № 2 (8). S. 69–75.
9. Koshonko, H.A., Porobok, O.O. (2018) Prohnostychni vminnia v strukturі profesiinoї diialnosti maibutnykh psykholohiv. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Seria: Psykholohichni nauky / hol. red. O.F. Volobueva. Khmelnytskyi: Vyd-vo NADPSU. № 2 (10). S. 130–142*.
9. Povidaichyk, O.S. (2018) Osoblyvosti upravlinnia naukovo-doslidnytskoiu pidhotovkoiu sotsialnykh pratsivnykiv. Retrieved from: <https://dspace.uzhnu.edu.ua › jsru › bitstream>.
11. *Entsyklopediia osvity* (2008). / hol. red. V.H. Kremen. Akad. ped. nauk Ukrainy. Kyiv: Yurinkom Inter. 1040 s.
12. Puzikov, D.O. (2018) Prohnouzuvannia rozvytku zahalnoi serednoi osvity: riven uchytelia. *Ukrainskyi pedahohichnyi zhurnal. № 3. S. 67–74*.
13. Poiasok, T.B., Bespartochna, O.I. (2015) Prohnostychni uminnia yak pokaznyk yakosti profesiinoї pidhotovky. *Visnyk Kremenchutskoho natsionalnoho universytetu imeni Mykhaila Ostrohradskoho. Seria: Pedahohichni nauky. Vyp. 1 (2). S. 89–95*.
14. Poiasok, T., Bespartochna, O. (2021) Tekhnolohiia formuvannia prohnostychnoi kompetentnosti studentiv u protsesi fakhovoї pidhotovky. *Visnyk Hlukhivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni Oleksandra Dovzhenka. Pedahohichni nauky. Vypusk 45. S. 179–188*. Retrieved from: <file:///C:/Users/Admin/p/D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D0%B7/1231998.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 08.12.2022.
The article was received 08 December 2022.



УДК 373.3.091.64:5

DOI DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2022-100-2>

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ОСВІТНІЙ ТРЕНД

Саган Олена Валеріївна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри теорії та методики дошкільної та початкової освіти
Херсонський державний університет
evsagan777@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3195-3686>

Мета статті полягає в аналізі гейміфікації як сучасного тренду, вивченні психолого-фізіологічних чинників, які мотивують сучасних людей до ігрової діяльності, пошуку гейміфікованих інструментів (платформ), які позитивно впливають на освітню діяльність. **Методи.** Оскільки стаття має оглядовий характер, використовувався аналіз джерельної бази, узагальнення підходів до вивчення гейміфікації спеціалістами різних галузей: нейронаук, психології, педагогіки. Вивчення цього феномену передбачає мультидисциплінарний підхід. Нетологічний аналіз засвідчив стрімку позитивну динаміку інтересу у світі до гейміфікації та кількості відповідних пошукових запитів. **Результати.** Узагальнення джерельної бази дозволило нам визначити гейміфікацію як стратегію використання ігрової механіки та дизайну досвіду для цифрового залучення та мотивації людей для досягнення своїх цілей. Саме нейромедіатори, які вивільняються у гравців під час комп'ютерних ігор, є природними чинниками зміни поведінки. Ми спиралися у своїх пошуках на модель поведінки Джея Фогга, в якій виокремлюються три ключові елементи: мотивація, вміння і спонукання. Коли принаймні один із цих трьох елементів відсутній, бажана поведінка не відбувається. У роботі гейміфікація в освіті аналізується як стратегія підвищення залученості шляхом включення елементів гри в освітнє середовище. Це досягається через створення такого рівня залученості здобувачів, який рівний тому, який відбувається під час комп'ютерних ігор. Справжньою новизною гейміфікації є цифровізація мотивації. Модель Фогга може бути використана для організації освітнього процесу за допомогою відповідного програмного забезпечення сайтів. Це досягається за допомогою інтерактивних цифрових засобів, які з високим рівнем залученості допомагають формувати нові вміння і дозволяють миттєво отримувати зворотний зв'язок. Для реалізації відповідного освітнього дизайну у роботі виокремлені деякі організаційно-педагогічні аспекти оптимізації навчання, а саме: наявність оціночної шкали з чіткими критеріями оцінювання всіх видів активностей здобувачів; інструментарій для підрахунку кількості балів, що визначає значущість (прогрес чи регрес) окремого гравця або команди; відкритий доступ для гравців з відстеженням можливостей для переходу на новий рівень; врахування кількості спроб для вирішення завдань для об'єктивності оцінювання; мобільність у віртуальному чи фізичному середовищі. **Висновки.** Гейміфікація освіти може підвищити рівень залученості студентів подібно до того, що можуть зробити ігри, покращити їхні навички та оптимізувати навчання.

Ключові слова: гейміфікація, мотивація, залучення до навчання, освітнє середовище.

GAMIFICATION AS A MODERN EDUCATIONAL TREND

Sagan Olena Valerievna,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Theory and Methods of Preschool
and Primary Education
Kherson State University
evsagan777@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3195-3686>

The purpose of the article is the analysis of gamification as a modern trend, the study of psychological and physiological factors that motivate modern people to game activities, the search for gamified tools (platforms) that have a positive effect on educational activity. **Methods.** Since the article is of a review nature, an analysis of the source base was used, a generalization of approaches to the study of gamification by specialists in various fields: neuroscience, psychology, pedagogy. The study of this phenomenon requires a multidisciplinary approach. Netological analysis testified to the rapid positive dynamics of interest in gamification in the world and the number of relevant searches. **Results.** Summarizing the source base allowed us to define gamification as a strategy for using game mechanics and experience design to digitally engage and motivate people to achieve their goals. It is the neurotransmitters that are released in players during computer games that are natural

factors in changing behavior. We based our research on Jay Fogg's model of behavior, in which three key elements are distinguished: motivation, ability and drive. When at least one of these three elements is missing, the desired behavior does not occur. In the work, gamification in education is analyzed as a strategy to increase engagement by incorporating game elements into the educational environment. This is achieved by creating a level of player engagement that is equal to that which occurs during computer games. The real novelty of gamification is the digitization of motivation. Fogg's model can be used to organize the educational process with the help of appropriate website software. This is achieved through interactive digital tools that are highly engaging and help build new skills and allow for instant feedback. For the implementation of the appropriate educational design, the work highlights some organizational and pedagogical aspects of training optimization, namely: the presence of an evaluation scale with clear criteria for evaluating all types of activities of students; toolkit for calculating the number of points, which determines the significance (progress or regression) of an individual player or team; open access for players with tracking opportunities to move to a new level; taking into account the number of attempts to solve tasks for the objectivity of the assessment; mobility in a virtual or physical environment. **Conclusions.** Gamification of education can increase student engagement, just as games can improve their skills and optimize learning.

Key words: gamification, motivation, involvement in learning, educational environment.

Вступ

Проблема залучення здобувачів освіти до ігрових ситуацій розглядалася ще класиками психології та дидактики (такими як Л. Виготський, О. Леонтьєв, Д. Ельконін, В. Сухомлинський, Б. Сьютс, К. Ушинський та ін.) і аналіз сучасної відповідної джерельної бази дозволяє окреслити спільні ознаки для гри та ігрового навчання. До них відносять насамперед діяльність, яка організовується педагогом за певними правилами; яка передбачає виявлення творчості, активності, бажання, конкурентності; яка імітує середовище життєдіяльності людини; яка має для учасника цієї діяльності особистий сенс і цінність. Широкої популярності набули ігрові освітні технології, які визначають дидактичну гру як засіб або метод навчання.

В епоху цифровізації класичні підходи отримують новий розвиток. Так, сьогодні у численних публікаціях розглядається гейміфікація як інноваційна технологія

навчання і продуктивної діяльності. Посилення інтересу до гейміфікації у різних галузях діяльності наочно демонструє відповідний сервіс Google (рис. 1). Більш того, цей феномен віднесено до категорії «прорив».

Цікавим є аналіз кількості пошукових запитів щодо гейміфікації громадянами різних країн (рис. 2).

Україна у списку популярності такого пошуку лише на 63-му місці серед 66, що певною мірою засвідчує слабку розробленість проблеми у вітчизняному секторі. Це й визначило мету нашого дослідження – аналіз гейміфікації як сучасного тренду, вивчення психолого-фізіологічних чинників, які мотивують сучасних людей до ігрової діяльності, пошук гейміфікованих інструментів (платформ), які позитивно впливають на освітню діяльність.

1. Теоретичне обґрунтування проблеми.

Для обґрунтування гейміфікації як освітнього методу звернемося до визначення

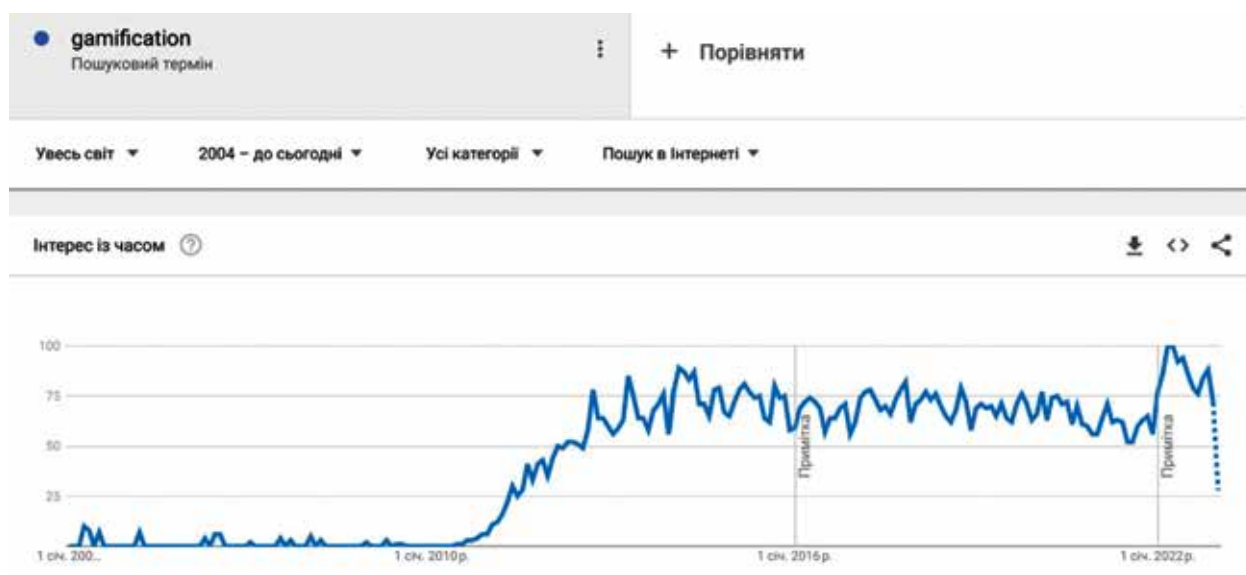


Рис. 1. Динаміка інтересу до гейміфікації у світі [17]



Рис. 2. Країни з найвищим показником пошуку інформації щодо гейміфікації [17]

цього феномену. Насамперед переклад з англійської “gamification” трактує цей термін як «використання гри механіки в неігрових контекстах» (Детердінг, Діксон, Халед і Наке, 2011), тобто використання підходів, які застосовуються під час проектування комп'ютерних ігор для вирішення різних завдань неігрових процесів. «Гейміфікація» як термін виник у індустрії цифрових медіа і вперше був використаний ще у 2002 році розробником популярних відеоігор Ніком Пелінгом, який відкрив консультативну компанію для створення ігрових інтерфейсів для електронних пристроїв [16].

Пізніше термін набув нового значення у контексті засобу стимулювання глибокого залучення клієнтів через ігрові можливості, через досвід із правилами та цілями, який приносить задоволення (Б. Кірк, Т. Кренк, 2009). До широкої дискусії серед фахівців спонукала публікація «Gamify: як гейміфікація спонукає людей до надзвичайних речей» (Б. Бірк, 2014), в якій гейміфікація аналізується як потужний підхід до залучення та мотивації людей для досягнення їхніх цілей, одночасно досягаючи цілей, які декларуються розробниками. Автор доводить, що її можна використовувати, щоб мотивувати людей змінювати поведінку, розвивати навички та стимулювати інновації.

Продовжуючи тему пошуку інструментів для гейміфікації, дослідники (К. Вербах, Д. Хантер, 2015) пояснюють, що остання відрізняється від традиційних ігрових освітніх технологій тим, що акцентується на прийомах, які сприяють підвищенню залученості гравця до окресленої діяльності, на створенні ситуації високої мотивації і успіху. Вченими пропонується використання мотиваційних засобів, які запозичені із комп'ютерних ігор (бали, заохочення, рейтинги, відзнаки і т.ін.) і можуть викликати похвалу рутинних процесів.

Gartner, відома експертна компанія, яка надає аналітику, менеджмент, технологічні дослідження, дієві інструменти роботи з персоналом, визначає гейміфікацію як «використання ігрової механіки та дизайну досвіду для цифрового залучення та мотивації людей для досягнення своїх цілей» [14]. І тут виникає питання, чи йдеться про новий термін для опису старого підходу, чи «цифрове залучення» є ключовою відмінністю й інновацією.

Методологія та методи. Оскільки стаття має оглядовий характер, використовувався аналіз джерельної бази, узагальнення підходів до вивчення гейміфікації спеціалістами різних галузей: нейронаук, психології, педагогіки. Вивчення цього феномену передбачає мультидисциплінарний підхід. Нетологічний аналіз засвідчив стрімку позитивну динаміку інтересу у світі до гейміфікації та кількості відповідних пошукових запитів.

Результати та дискусії.

Спроби з'ясувати, чому гейміфікація щодалі набуває популярності, змусило нас звернутися до комп'ютерних ігор, які охопили весь світ. У чому їх привабливість для користувачів? Насамперед це методи мотивації, які використовувалися століттями: зміцнення самооцінки через визнання однолітками або співгравцями. У численних дослідженнях наводиться позитивна динаміка будь-якої діяльності за наявності таких мотиваційних стимулів, як бали, винагороди, заохочення, бажання отримати статус, бути частиною інклюзивної соціальної спільноти, можливості керування групою і т.ін. Аналогічно тому, як у комп'ютерних іграх гравець винагороджується за виконання певного завдання для отримання місця у таблиці лідерів, яка спонукає до подальшого вдосконалення, так і технології гейміфікації мають на меті створення плат-

форм з високим рівнем залученості користувачів.

Нам імпонують дослідження, які пов'язують гейміфікацію з нейронауками (Р. Ландерс, К. Бауер, Р. Каллан та М. Армстронг, 2015). Так, аналіз різних джерел дозволяє нам узагальнити, що у процесі гейміфікації вивільняються нейромедіатори – хімічні речовини, які мозок використовує для надсилання сигналів [15].

Серед таких нейромедіаторів виділяють дофамін, який асоціюється з гарним настроєм, відчуттям задоволення. Використання ігрових механізмів, таких як відзнака, лідерство тощо, заохочує гравців до стійкого бажання відкриттів і винагород. Мозок вивільняє дофамін щоразу, коли ми здивовані. Ось чому всі люблять драматичні повороти сюжету, і в іграх це активно використовується для захоплення і запам'ятовування.

Наступним виділяють окситоцин – гормон комфорту, який продукується за умов позитивної соціальної взаємодії. Відомо, що геймери грають протягом значного періоду часу тому, що відчують емоційну причетність до гри. Своєю чергою цей нейромедіатор посилює відчуття довіри та безпеки.

Серотонін – це гормон, який регулює наш загальний настрій. Саме можливість відчувати себе значущими, героями, що змінюють світ, є однією з причин, чому люди так люблять ігри. Вивільнення серотоніну також викликається спогадами про минулі успіхи, наприклад, під час перегляду отриманих нагород.

Відчуття ейфорії від отриманого результату-досягнення виникає завдяки виділенню ендорфінів. Відчуття захоплення та азарту від гри отримується саме завдяки ендорфінам, які надають силу пройти всі випробування до кінця і отримати винагороду. Розробники ігор використовують жорсткий режим, оскільки знають, що гравець бажає отримати виклик, без виклику знецінюються досягнення і це позбавляє задоволення від гри. Так, легкі тренування, легкі завдання дають відчуття того, що все досягнуто і можна припинити таку діяльність. В іграх це реалізовується через перехід на новий рівень.

У публікаціях, пов'язаних з вивченням природи та механізмів залучення людей до певної діяльності, зокрема засобами гейміфікації (Дічев і Дічева, 2017; Смідерле, Ріго, Маркес та ін., 2020; Фаєлла і Рікарді, 2015), наводяться також результати досліджень щодо покращення пам'яті і концентрації уваги, важливості створення оптимального робочого середовища та позитивного досвіду.

Нам імпонує визначення гейміфікації як способу модифікації поведінки груп людей, за якої у разі створення ігрових умов учасники виконують необхідні дії. Однією з теорій, яка відповідає на це питання, є модель поведінки професора Бі Джей Фогга, який досліджує умови зміни поведінки у певному напрямі (рис. 3). Вчений виділяє три ключові елементи: мотивація, вміння і спонукання. Коли бажана поведінка не відбу-

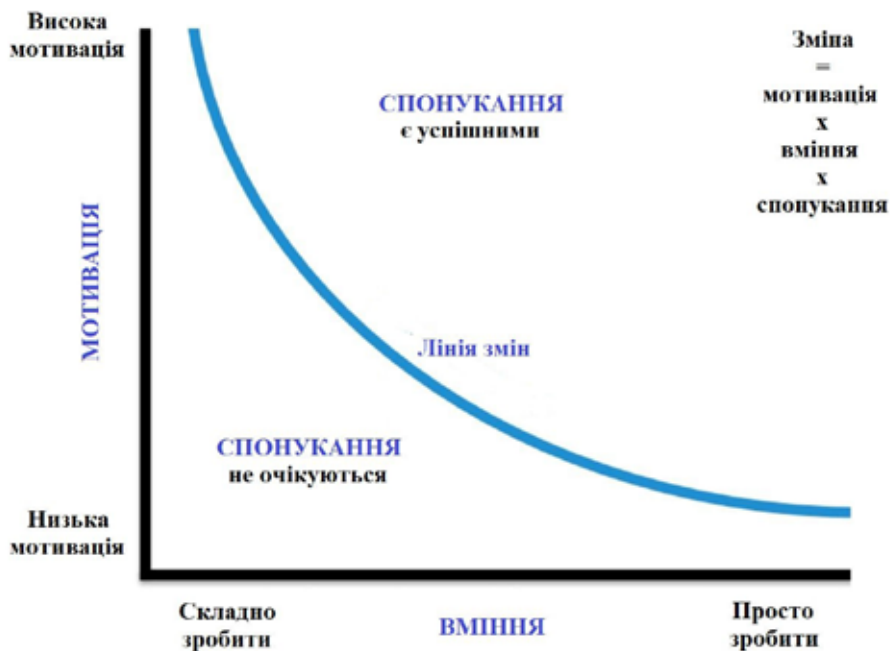


Рис. 3. Модель поведінки професора Бі Джей Фогга [7]



вається, принаймні один із цих трьох елементів відсутній.

Мотиватори поділяють на внутрішні (зацікавленість, комфорт, задоволення і т.ін.) і зовнішні (винагорода, статус тощо). Як зазначає автор моделі, внутрішні мотиватори потребують усвідомлення, особистісних змін, їх важко змінити. Зовнішні ж можна створити, але термін їхньої дії менший, ніж внутрішніх. Потреби у винагороді, статусі, досягненнях, самовираженні та конкуренції створюють велику мотиваційну силу. Як тільки учні дізнаються, яку користь вони можуть отримати від свого навчання, вони будуть мотивовані приступити до виконання завдань.

Для того щоб покращити вміння, потрібна відповідна навчальна діяльність (традиційна, онлайн, самоосвіта, тренінги, навчальні відео і т.ін.). Тут є також певні умови – ученя для досягнення бажаного результату повинен мати «базовий» рівень. Проблеми виникають, якщо вимоги занадто високі для учня. Тому жодна тема або жоден розділ електронного навчання не повинні бути поза межами досяжності пересічного здобувача.

Спонування – це конкретна подія, яка змушує людину змінити свою поведінку. Залежно від рівнів двох інших ключових компонентів (мотивації та умінь) застосовуються різні типи спонувань. Наприклад, чіткий алгоритм або інструкція потрібна у випадку високої мотивації і недостатнього рівня умінь; виклик або пропозиція у випадку високого рівня і мотивації, умінь і т.ін. Стосовно освітнього процесу, то відомим засобом до спонування є оприлюднення точної дати виконання контрольного завдання (заліку, іспиту, захисту роботи тощо).

Друге питання, яке спонукає до дискусії, стосується пояснення того, чим сучасна гейміфікація відрізняється від технології ігрової діяльності, традиційних ігротехнік, які мають наукове обґрунтування і широке використання у різних галузях, зокрема в освіті. Кожний педагог знає, як організувати навчальну ігрову діяльність, не використовуючи жодних цифрових програм. Так, різні значки, які отримують учні протягом дня, дозволяють відстежувати їхній прогрес і на основі цього створювати «таблицю лідерів». Формувальне оцінювання, яке сьогодні активно впроваджується як моніторинг навчальних досягнень здобувачів, також передбачає відповідну рівневу структурування.

Справжньою новизною гейміфікації є цифровізація мотивації. Сучасне покоління живе з раннього дитинства у цифровому світі, розуміє і виконує більшість

рутинних процесів через використання різноманітних гаджетів. Цифровий контент додає сучасним користувачам відчуття комп'ютерної гри. Новим є те, що за допомогою цифрового додатку або пристрою користувач отримує стійку мотивацію до діяльності, більш того, це може легко масштабуватися для залучення широкої аудиторії з низькими матеріальними витратами.

Гейміфікація – це стратегія, яка використовує ігрову механіку та винагороди, щоб мотивувати користувачів виконувати завдання, зокрема освітнього спрямування. Оскільки стабільна зацікавленість і мотивація є рушійною силою для ефективного навчання, доцільно розглянути деякі аспекти і правила успішної реалізації зазначеної стратегії.

Щодо правил, то, по-перше, вони мають бути зрозумілими і незмінними (принаймні, в межах окремого курсу), оскільки опанування новими вимагає додаткового часу, бажання і зусиль здобувача. По-друге, ускладнення освітнього контенту має відбуватися за правилами гри: досягнення–винагорода–перехід на новий рівень і т.ін. По-третє, для того щоб застосувати гейміфікацію в освіті, необхідні програми, які можна безкоштовно (або відносно недорого) завантажити, та прості у використанні студентами. І нарешті, головне, гейміфікація без якісного освітнього контенту працювати не буде.

Гейміфікація в освіті – це підхід до заохочення мотивації та залучення учнів шляхом включення принципів ігрового дизайну в навчальне середовище (Дічев та Дічева, 2017). Основна мета такої стратегії полягає у мотивації учнів до навчання, у використанні ефективного набору цифрових інструментів, у створенні комфортних умов для соціалізації тощо (Хуотарі та Хамарі, 2017 та ін.).

Складником ефективної гейміфікації є якісний зворотний зв'язок. Саме він дозволяє гравцю почуватися впевнено і розуміти, на якому етапі або рівні він перебуває. Як правило, результати діагностичної або контрольної роботи стають відомими не зразу, у кращому випадку на наступний день, і це знижує рівень залученості у процес. Водночас гейміфікований інструмент надає результат відразу після закінчення гри (іспиту). Наявність безкоштовних застосунків, навіть Google Forms дозволяє педагогам легко створювати систему відзнак, значків і т.ін., якими одержувачі можуть похизуватися у соціальних мережах. Аналогічні застосунки допомагають створювати таблиці лідерів для учнів, які наочно демонструють індивідуальний прогрес і лідерів на кожному етапі.



Для реалізації відповідного дизайну розробники повинні враховувати не лише психологічні аспекти підвищення мотивації, але й організаційно-педагогічні умови оптимізації навчання, а саме:

1) наявність оціночної шкали, підґрунтям якої є чіткі критерії оцінювання всіх видів активностей здобувачів. Доцільно кардинально не змінювати ці правила, оскільки опанування новими вимагає не тільки резерви часу, але й зусилля;

2) інструментарій для підрахунку кількості балів, що визначає значущість (прогрес чи регрес) окремого гравця або команди. Створення віртуальної або фізичної «зали слави» дозволяє не лише відзначати «найкращих» на певному етапі, але і створювати мотивацію для загалу. У процесі створення ігрового контенту педагог має враховувати можливості учасників таким чином, щоб відмінності між кращими і середніми або слабкими учнями не були непереборними;

3) відкритий доступ для гравців з відстеженням можливостей для переходу на новий рівень. Це досягається через використання відкритих освітніх ресурсів, безкоштовних застосунків тощо;

4) врахування кількості спроб для вирішення завдань. Для об'єктивності оцінювання, наприклад, тестових завдань у налаштуваннях є технічні можливості для обмеження спроб (або кількості таких спроб), часу проходження, вказівки на правильні відповіді одразу після проходження тесту і т.ін.

5) мобільність у віртуальному чи фізичному середовищі. Йдеться про можливість отримувати бонуси за активність, за роботу над темами, які відводяться на самостійне опрацювання. Окрім цього, викладачеві важливо розуміти початковий рівень здобувачів. Як правило, оцінки за «нульовий контроль» не враховуються під час оцінювання проходження курсу. Тому додавання балів за «вступний тест» мотивують студентів до участі, а результати дають можливість педагогу проектувати курс залежно від вихідного рівня і сподівань учасників.

Модель Фогга може бути використана для організації освітнього процесу за допомогою відповідного програмного забезпечення сайтів. Якщо ж розглядати всі три її елементи в контексті гейміфікації, то основне завдання проектанта полягає у максимальному спрощенні входу у гру і зміні цільової поведінки учнів-гравців.

Це досягається за допомогою інтерактивних цифрових засобів, які з високим рівнем залученості допомагають формувати нові вміння і дозволяють миттєво

отримувати зворотний зв'язок. Незважаючи на достатню кількість таких засобів, на готовність педагогів до опанування і використання на практиці відповідних ресурсів, досліджень, які надають чіткий алгоритм створення гейміфікованої дидактичної одиниці (уроку, заняття, теми тощо) або функціонуючої освітньої інтерактивної платформи на засадах гейміфікації, автором статті не знайдено. Це і зумовлює вектор наших подальших пошуків, пов'язаних з розробкою гейміфікованого освітнього контенту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бай С., Хью К.Ф. та Хуанг Б. Чи покращує гейміфікація результати навчання учнів? Докази мета-аналізу та синтезу якісних даних в освітніх контекстах. *Огляд освітніх досліджень*. 2020. 10.03.22. URL: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100322> (дата звернення: 04.12.2022).
2. Браян Берк. Gamify: як гейміфікація мотивує людей робити надзвичайні речі, 2014. URL: <https://www.amazon.com/Gamify-Gamification-Motivates-People-Extraordinary/dp/1937134857?asin=1937134857&revisionId=&format=4&depth=1> (дата звернення: 04.12.2022).
3. Вербак К., Хантер Д. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2015. 148 с.
4. Дічев К., Дічева Д. Гейміфікована освіта: що відомо, у що вірять і що залишається невизначеним: критичний огляд. *Міжнародний журнал освітніх технологій у вищій освіті*. 2017. № 14 (1).9. URL: <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0042-5> (дата звернення: 04.12.2022).
5. Кірк Б., Кренк Т. Презентація на Loyalty Expo-2009 (сторінка 6). 2009. URL: <http://www.scribd.com/doc/17718638/Loyalty-Expo-2009-in-Review> (дата звернення: 04.12.2022).
6. Луїкріс М. Регудон, Альберто Д. Язон, Карен Манайг, Шервін Банааг Сапін. Техніки гейміфікації у викладанні та дослідницьких курсах у сфері технологій та освіти з питань засобів існування: феноменологічне дослідження. *Міжнародний журнал менеджменту, підприємництва, соціальних і гуманітарних наук*. 2022. № 5. С. 33. URL: <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v5i2.1164> (дата звернення: 04.12.2022).
7. Модель поведінки Фогга: *вебсайт*. URL: <http://behaviormodel.org/> (дата звернення: 04.01.2023).
8. Родріго Смідерле, Сандро Хосе Піго, Леонардо Б. Маркес та ін. Вплив гейміфікації на навчання, залучення та поведінку студентів на основі їх особистісних рис. *Розумне середовище навчання*. 2020. № 7. 3. URL: <https://doi.org/10.1186/s40561-019-0098-x> (дата звернення: 04.12.2022).
9. Саган О., Лазарук В. Трансформації освітніх технологій на основі принципів цифрової дидактики. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. 2020. № 92. С. 91–95. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2020-92-15> (дата звернення: 04.12.2022).
10. Саган О., Блах В., Лось О. та ін. Використання технологій доповненої реальності в початковій освіті.



Дослідження Амазонії. 2022. 11(49). С. 27–35. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.49.01.3> (дата звернення: 04.12.2022).

11. Себастьян Детердінг, Ден Діксон, Рілла Халед і Леннарт Наке. Від елементів ігрового дизайну до ігровості: визначення «гейміфікації». Матеріали 15-ї Міжнародної академічної конференції *MindTrek: Уявлення про майбутні медіасередовища (MindTrek '11)*. Асоціація обчислювальної техніки, Нью-Йорк, США, 2011. 9–15. URL: <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040> (дата звернення: 04.12.2022).

12. Фаєлла Ф., Ріккарді М. Гейміфікація та навчання: огляд проблем і досліджень. *Журнал електронного навчання та суспільства знань*. 2015. 11 (3). Р. 13–21. URL: <https://doi.org/10.20368/1971-8829/1072> (дата звернення: 04.12.2022).

13. Хуотарі К., Хамарі Ю. Визначення гейміфікації: закріплення гейміфікації в літературі з маркетингу послуг. *Електронні ринки*. 2017. № 27 (1). С. 21–31. URL: <https://doi.org/10.1007/s12525-015-0212-z> (дата звернення: 04.12.2022).

14. Gartner. Gamification: *вебсайт*. URL: <https://www.gartner.com/en/search?keywords=Gamification> (дата звернення: 04.12.2022).

15. Growth Engineering LMS. GAMIFICATION: WHY DOES IT WORK? URL: <https://www.growthengineering.co.uk/> (дата звернення: 04.12.2022).

16. Conundra. Нік Пеллінг. *Вебсайт*. URL: <http://www.nanodome.com/conundra.co.uk/> (дата звернення: 04.01.2023).

17. Google Trends. Gamification: *вебсайт*. URL: <https://trends.google.com/trends/explore?date=all&q=gamification> (дата звернення: 04.12.2022).

REFERENCES

1. Bai, S., Hew, K.F., & Huang, B. (2020) Does gamification improve student learning outcome? Evidence from a meta-analysis and synthesis of qualitative data in educational contexts. *Educational Research Review*. 10.03.22. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100322> (Last accessed: 04.12.2022).

2. Brian, Burke (2014) Gamify: How Gamification Motivates People to Do Extraordinary Things. Retrieved from: <https://www.amazon.com/Gamify-Gamification-Motivates-People-Extraordinary/dp/1937134857?asin=1937134857&revisionId=&format=4&depth=1> (Last accessed: 04.12.2022).

3. Werbach, K., Hunter, D. (2015) *Involve and dominate. Game thinking in the service of business*. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber, 148 p.

4. Dichev, C., Dicheva, D. (2017) Gamifying education: what is known, what is believed and what remains uncertain: a critical review. *Int J Educ Technol High Educ* 14, 9. Retrieved from: <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0042-5> (Last accessed: 04.12.2022).

5. Kirk, B., Crank, T. (2009) Presentation at Loyalty Expo-2009 (page 6). Retrieved from: <http://www.scribd.com/doc/17718638/Loyalty-Expo-2009-in-Review> (Last accessed: 04.12.2022).

6. Luikris, M., Regudon, Alberto D., Yazon, Karen Manaig, Sherwin Banaag Sapin. (2022) Gamification

techniques in teaching and research courses in technology and livelihoods education: A phenomenological study. *International Journal of management, entrepreneurship, social and humanitarian sciences*. No. 5. P. 33–51. Retrieved from: <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v5i2.1164> (Last accessed: 04.12.2022).

7. Fogg's model of behavior: website. Retrieved from: <http://behaviormodel.org/> (Last accessed: 04.12.2022).

8. Smiderle, R., Rigo, S.J., Marques, L.B. et al. (2020) The impact of gamification on students' learning, engagement and behavior based on their personality traits. *Smart Learn. Environ*. 7. 3. Retrieved from: <https://doi.org/10.1186/s40561-019-0098-x> (Last accessed: 04.12.2022).

9. Sagan, O., Lazaruk, V. (2020) Transformations of educational technologies based on the principles of digital didactics. *Collection of scientific works "Pedagogical Sciences"*. No. 92. P. 91–95. Retrieved from: <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2020-92-15> (Last accessed: 04.12.2022).

10. Sagan, O., Blakh, V., Los, O. et al. (2022) The use of augmented reality technology in primary education. *Amazonia Investiga*. 11(49). P. 27–35. Retrieved from: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.49.01.3> (Last accessed: 04.12.2022).

11. Sebastian Deterding, Dan Dixon, Rilla Khaled, and Lennart Nacke (2011) From game design elements to gamefulness: defining "gamification". In Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments (MindTrek'11). Association for Computing Machinery. New York, NY, USA, 2011. 9–15. Retrieved from: <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040> (Last accessed: 04.12.2022).

12. Faiella, F., Riccardi, M. (2015) Gamification and learning: A review of issues and research. *Journal of electronic learning and knowledge society*. 11 (3). P. 13–21. Retrieved from: <https://doi.org/10.20368/1971-8829/1072> (Last accessed: 04.12.2022).

13. Huotari, K. & Hamari, J. (2017) A definition for gamification: Anchoring gamification in the service marketing literature. *Electronic Markets*. 27(1). P. 21–31. Retrieved from: <https://doi.org/10.1007/s12525-015-0212-z> (Last accessed: 04.12.2022).

14. Gartner. Gamification. Website. Retrieved from: <https://www.gartner.com/en/search?keywords=Gamification> (Last accessed: 04.12.2022).

15. Growth Engineering LMS. GAMIFICATION: WHY DOES IT WORK? Retrieved from: <https://www.growthengineering.co.uk/> (Last accessed: 04.12.2022).

16. Conundra. Nick Pelling. Website. Retrieved from: <http://www.nanodome.com/conundra.co.uk/> (Last accessed: 04.12.2022).

17. Google Trends. Gamification: Website. Retrieved from: <https://trends.google.com/trends/explore?date=all&q=gamification> (Last accessed: 04.12.2022).

*Стаття надійшла до редакції 09.12.2022.
The article was received 09 December 2022.*



СЕКЦІЯ 2. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

УДК 378.147:[338.488.2:640.4]

DOI DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2022-100-3>**ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ**

Бурак Валентина Геннадіївна,
кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри готельно-ресторанного та туристичного бізнесу

Херсонський державний університет

burak_valia@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0001-9085-9000>

Карташова Ольга Григорівна,
кандидат економічних наук, доцент

olgi2004@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9692-7032>

Мета дослідження полягає в аналізі ефективності впровадження цифрових технологій в освітній процес, систематизації професійно орієнтованих мобільних застосунків у навчально-пізнавальній діяльності з підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи в закладах вищої освіти для забезпечення її практико-орієнтованого спрямування та впровадження інноваційних освітніх технологій. Для досягнення поставленої мети у статті використано теоретичні методи: вивчення, контент-аналізу та узагальнення педагогічної літератури з проблеми дослідження, вироблення наукових підходів до визначення сутності й змісту основних понять; конструктивно-генезисний для аналізу динаміки розроблення та обґрунтування професійно орієнтованих мобільних застосунків у навчально-пізнавальній діяльності; систематизація та класифікація емпіричної інформації щодо використання гейміфікації; методи порівняльного аналізу, інтерпретації та узагальнення фактів.

Результати. Цифрові освітні технології тлумачимо як різновид інформаційних технологій із застосування цифрових ресурсів – окремих об'єктів, представлених у цифровій (електронній) формі та призначених для досягнення поставлених освітніх цілей. Розглянуто професійно орієнтовані мобільні застосунки у дистанційному, змішаному та офлайн-навчанні майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи. Досліджено використання мобільних застосунків для можливості послуговуватися програмним забезпеченням, призначеним для роботи за допомогою смартфонів, планшетів та інших мобільних пристроїв. Актуалізується гейміфікація як застосування елементів гри та ігрових принципів під час освітнього процесу, що передбачає використання ігрових правил сучасних онлайн-ігор для мотивації майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи та досягнення реальних освітніх цілей, зокрема й через реалізацію проектних технологій.

Висновки. Досліджено використання цифрових технологій для підвищення якості підготовки до занять із фахових дисциплін, опанування світових досягнень та освоєння національного колориту ведення готельно-ресторанного бізнесу, удосконалення навчальних, дослідницьких та професійних умінь, зокрема й використання комп'ютерних засобів, сервісів завдяки доступності гаджетів, інтенсивному використанню різноманітних соціальних медіа у майбутній професійній діяльності, розвитку критичного та творчого мислення.

Ключові слова: *майбутні фахівці готельно-ресторанної справи, професійно орієнтовані мобільні застосунки, гейміфікація.*



EFFICIENCY OF IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE EDUCATIONAL PROCESS OF TRAINING FUTURE SPECIALISTS IN HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS

Burak Valentina Hennadiivna,
Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of hotel and restaurant
and tourist business

Kherson State University
burak_valia@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0001-9085-9000>

Kartashova Olga Hryhorivna,
PhD in Economics, Associate Professor
olgj2004@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9692-7032>

The purpose of the research is to analyze the efficiency of implementation of digital technologies in the educational process, systematization of professional oriented mobile applications in the educational and cognitive activity for training of future specialists in hotel and restaurant business in higher educational institutions to provide its practical orientation and introduction of innovative educational technologies. To achieve the goal, theoretical methods are used in the article: study, content analysis and generalization of pedagogical literature on the problem of research, development of scientific approaches to determine the essence and content of basic concepts; constructive and genesis method is used to analyze the dynamics of development and justification of professionally oriented mobile applications in educational and cognitive activities; systematization and classification of empirical information on the use of gamification; methods of comparative analysis, interpretation and generalization of facts.

Results. Digital educational technologies are interpreted as a type of information technologies using digital resources – individual objects presented in digital (electronic) form and designed to achieve educational goals. Professionally oriented mobile applications in remote, mixed and offline training of future specialists in hotel and restaurant business are considered. The use of mobile applications for the ability to service software intended for work with smartphones, tablets and other mobile devices has been investigated. Gamification is updated as the application of game elements and game principles during the educational process, which involves the use of game rules of modern online games to motivate future specialists in hotel and restaurant business and achieve real educational goals, in particular through the implementation of project technologies.

Conclusions. The use of digital technologies for improvement of the quality of training in professional disciplines, mastering of world achievements and development of national color of conducting hotel and restaurant business, improvement of educational, research and professional skills, in particular, use of computer tools, services due to accessibility of gadgets, intensive use of various social media in future professional activity, development of critical and creative thinking.

Key words: *future specialists in hotel and restaurant business, professionally oriented mobile applications, gamification.*

Вступ

Сучасне глобальне цифрове споживання актуалізує наукову та практичну цінність відповідних інтелектуальних продуктів, що необмежено транслюються. У нинішній Україні соціально-економічні й технологічні зміни зумовлюють віднайдення можливостей для підвищення ефективності освітнього процесу з підготовки майбутніх фахівців. Завдяки збільшенню кількості та якісних ініціатив із застосування цифрових технологій зростає вимога до формування цифрової компетентності викладачів, зокрема щодо використання ними цифрових технологій в освітньому процесі. Виникає проблема ступеня їхнього застосування в контексті компетентнісних можливостей конкретного індивіда – замовника освітніх послуг. Це інтенсифікує впровадження інно-

вацій на технологічному рівні, що передбачає розширення сфери застосування цифрових рішень і сервісів завдяки доступності гаджетів, інтенсивному використанню різноманітних соціальних медіа тощо.

Мета статті полягає в дослідженні ефективності впровадження цифрових технологій в освітній процес, систематизації професійно орієнтованих мобільних застосунків у навчально-пізнавальній діяльності з підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи в закладах вищої освіти для забезпечення її практико-орієнтованого спрямування та впровадження інноваційних освітніх технологій.

1. Теоретичне обґрунтування проблеми.

В умовах цифрової трансформації у сфері освіти й науки, ініційованої та здійснюваної МОН України, основний акцент спрямова-



ний на комплексну роботу з побудови екосистеми цифрових рішень у галузі освіти та науки, пов'язаний із безпечним електронним освітнім середовищем, забезпеченням потрібної цифрової інфраструктури закладів та установ освіти і науки, формуванням та розвитком цифрової компетентності учасників освітнього та наукового процесів, забезпеченням цифрової трансформації процесів і послуг, автоматизації збирання й аналізу даних тощо. Для закладів освіти та наукових установ пріоритетом стає формування безпечного електронного освітнього середовища, екосистеми цифрових рішень у сфері освіти та науки для професійного розвитку фахівців.

Колективом науковців визначено принципи функціонування цифрового освітнього простору, а саме: конфіденційності і безпеки, індивідуалізації, доступності, доцільності, розвитку, гнучкості, інноваційності, інтегрованості; установлено функції формування розуміння позитивності перспектив технологічного розвитку для вирішення конкретних завдань технологічно-маркетингового засвоєння й утвердження базових цінностей, наукового світогляду, інтелекту, моралі та естетичних смаків: пізнавальну, прогностичну, покращення безпеки, соціальну, інтегративну, рефлексивну, мотиваційну, культурологічну, етико-естетичну. Охарактеризовано роль цифрового простору в розвитку здобувачів освіти, зокрема через виділення позитивного, розвивального, соціалізуючого, творчого, колаборативного, культурного, психологічного, здоров'язберезувального впливу цифрового простору, розвитку критичного мислення тощо (Кремень, 2022).

Унікальна роль цифрових технологій – у створенні нових засобів, інструментів та можливостей для забезпечення мобільності, індивідуальності та диференційованості освітнього процесу. Актуалізується навчання щодо вибору правильних інструментів для реалізації визначеної мети, здійснення аналізу технологій навчання та принесеної ними користі для якісної підготовки здобувачів освіти. Цифрове освітнє середовище надає широкий спектр цифрових технологій, які постійно оновлюються та розширюються, тому має здійснюватися постійний професійний розвиток фахівців.

2. Методологія та методи. Для досягнення поставленої мети у статті використано теоретичні методи: вивчення, контент-аналізу та узагальнення педагогічної літератури з проблеми дослідження з метою визначення теоретико-методичних основ вибраної теми, вироблення наукових підходів до визначення сутності й змі-

сту основних понять; конструктивно-генезисний для аналізу динаміки розроблення та обґрунтування професійно орієнтованих мобільних застосунків у навчально-пізнавальній діяльності з підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи; систематизація та класифікація емпіричної інформації щодо використання гейміфікації; методи порівняльного аналізу, інтерпретації та узагальнення фактів.

3. Результати та дискусії.

Відповідно до положень Цифрової адженди України–2020 *цифрові технології* є основою добробуту України; світом зі створеними новими можливостями; сферою з визначення суті трансформацій у країні – для покращення життя, роботи, творчості, навчання, відпочинку українців та людей світу, дорослих і дітей (Цифрова адженда України–2020). *Цифровізацію* ототожнено з насиченням фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодженням електронно-комунікаційного обміну між ними, що сприяє інтегральній взаємодії віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір.

До чинників, які сприяють цифровізації освітнього простору, віднесено:

- *трансформаційні процеси у суспільстві під впливом зростаючої глобалізації, автоматизації, цифровізації;*

- *формування нових вимог до змісту освіти в умовах цифрового суспільства (практико-орієнтованість, пріоритет діяльнісного змісту освіти над знаннєвим);*

- *низьку адаптивність системи освіти до інтенсивних змін, пов'язаних з розвитком цифрових технологій (наприклад, гейміфікація, персоналізація освіти, використання доповненої реальності, штучного інтелекту тощо);*

- *потреби практики, орієнтовані на оновлення змісту, методів, прийомів виховання в цифровому відкритому середовищі;*

- *очевидну життєву необхідність щодо розвитку цифрової компетентності учасників освітнього процесу в цифровому відкритому середовищі;*

- *актуальність виховання ціннісних орієнтирів у цифровому відкритому середовищі, зумовлену поширенням засобів комунікації і масової інформації з використанням ІКТ;*

- *розвиток суспільства 5.0., яке засноване на передових цифрових технологіях, що забезпечують розвиток науки і технологій для добробуту суспільства, орієнтованого на людину (Кремень, 2022).*

Цифровими технологіями науковці вважають сукупність чотирьох основних електронних складників, взаємопов'язаних та взаємозумовлених:



1) цифрових систем доставки даних (Інтернету, гіпернету тощо);

2) цифрових систем генерування або створення даних (інструменту-речей, смартсистем, систем журналювання);

3) цифрових систем зберігання даних;

4) цифрових систем автоматизованої аналітики (штучного інтелекту, нейромереж тощо) (Морзе, 2019).

Дослідження цифрових освітніх технологій дає підстави вважати, що це різновид інформаційних технологій із застосування цифрових ресурсів – окремих об'єктів, представлених у цифровій (електронній) формі та призначених для досягнення поставлених освітніх цілей.

Контент-аналіз наукової літератури уможливив поділ ресурсів на групи за типом інформації:

– *текстова інформація* (підручник, навчальний посібник; першоджерело і хрестоматії; книги для читання; словники, довідники, енциклопедії тощо);

– *візуальна інформація* (ілюстрації, фотографії; відеофрагменти процесів і явищ, проведення дослідів; статичні й динамічні моделі; об'єкти віртуальної реальності; інтерактивні моделі; символічні об'єкти: схеми, діаграми, формули);

– *комбінована інформація* (підручник, навчальний посібник, першоджерело і хрестоматії, книги для читання, енциклопедії, словники, періодичні видання);

– *аудіоінформація* (записи виступів, музичних творів, звуків живої й неживої природи тощо);

– *аудіо- й відеоінформація* (аудіо- й відеооб'єкти живої та неживої природи, предметна екскурсія, енциклопедія);

– *інтерактивні моделі* (предметний лабораторний практикум і віртуальна лабораторія);

– *ресурси зі складною структурою* (підручник, навчальний посібник, першоджерело й хрестоматія, енциклопедії).

На думку науковців Н. Морзе, В. Вембер та М. Гладун, розвиток цифрової компетентності можливий за умови використання таких технологій та методів: інтегрованого навчання (поєднання кількох основ наук), IBL (Inquiry Based Learning, PBL (Project Based Learning), колаборативного навчання, технологій перевернутого класу, віртуальної, змішаної і доповненої реальності, 3D-принтингу, технологій формування медіаграмотності та формування обчислювального (computation thinking) мислення, проблемно-орієнтованого навчання, змішаного навчання, білінгвового (дуального) навчання, пірінгового (від англійського Peer-to-peer, P2P – рів-

ний до рівного) рівноправного оцінювання один одного, мейкерства (створення здобувачами освіти власноруч деякого продукту (від англ. слова make – створювати, робити), сторітелінгу (англ. Storytelling, за допомогою якої можна передавати різну інформацію через розказування), технологій інклюзивної освіти, microlearning – використання коротких навчальних відео, дистанційного навчання, формування критичного мислення, інноваційних педагогічних технологій (дослідницького навчання, методу проєктів), BYOD (Bring Your Own Device) – технологій використання власних гаджетів в освітньому процесі, формувального оцінювання, використання е-навчальних ігрових середовищ – «прийди зі своїм пристроєм» (Морзе, 2019).

Застосування **технології BYOD** усе активніше відбувається і в підготовці майбутніх фахівців у закладах вищої освіти (ЗВО). Загальновідомо, що мобільні пристрої (смартфони і планшети) є персональними комп'ютерами із сенсорним екраном, функціями підключення до Wi-Fi і високошвидкісним доступом з використанням 3G-технології для забезпечення доступу до Інтернету, фотокамерою, мікрофоном, операційною системою, можливістю зі встановлення різних додатків, підтримання змінних носіїв інформації (ємність більше ніж 4–8 ГБ), потужними мобільними процесорами, великою тривалістю роботи без перезарядки. Нині в освітньому процесі використовується низка мобільних додатків, платформ та ресурсів, зокрема Google Forms, Survey Monkey, Kahoot it!, Plickers, Grand Tools, Promt offline translator, Education App For Kids, Linear X, Quick quadratics, Prezi, PowToon тощо. Вони створюють можливість швидкого оцінювання знань і вмінь, створення навчальних матеріалів в електронному вигляді та врахування при цьому принципів інтерактивності, індивідуалізації, партнерства, колаборації, креативності.

Так, під час освітнього процесу здобувачі освіти використовують смартфони, планшети, ноутбуки з метою пошуку в Інтернеті інформації, малюнків для ілюстрування виступів своїх або проєктної групи перед групою. За відсутності підручників у смартфонах та планшетах використовується їхня електронна версія, тому нині мобільне навчання є дуже актуальним.

Під мобільним навчанням (M-Learning) розуміємо сучасний напрям розвитку систем дистанційної освіти із застосуванням мобільних телефонів, смартфонів, кишенькових персональних комп'ютерів (КПК), електронних книжок. Зазначена технологія активно застосовується під час дистанцій-



ного чи змішаного навчання з використанням підсистеми доступу до локального й віддаленого контенту. Тож мобільне навчання має на увазі використання мобільної технології як окремо, так і спільно з іншими інформаційними й комунікаційними технологіями (ІКТ) для організації освітнього процесу незалежно від місця і часу.

Дослідимо використання мобільних застосунків (додатків), значення яких полягає в можливості послуговуватися програмним забезпеченням, призначеним для роботи за допомогою смартфонів, планшетів та інших мобільних пристроїв, котрі установлені на пристроях або завантажені на них в онлайн-магазинах мобільних застосунків (App Store, Google Play, Windows Phone Store тощо).

Мобільні пристрої дозволяють перемістити замовника освітніх послуг у середовище, котре максимально наближає процес підготовки до майбутніх професійних ситуацій за допомогою різноманітних предметних мобільних додатків. Наприклад, мобільні додатки – екскурсиводи по місту, що розповідають про найкращі готелі, кафе, бари з урахуванням їхньої специфіки та запитів користувачів тощо. Нині існує велика кількість мобільних додатків, орієнтованих на різний тип пристроїв. Розробники надають вільний доступ до програм, що є дуже важливим чинником того, що їх можна застосовувати в умовах дистанційного та очного навчання.

Роль сучасних застосунків у сфері готельно-ресторанного бізнесу важко перебільшити, оскільки ті корисні функції, які вони виконують, значно облягшують формування професійної компетентності їхніх користувачів. При цьому актуалізується гейміфікація як застосування елементів гри та ігрових принципів під час освітнього процесу. Вона передбачає використання ігрових правил сучасних онлайн-ігор для мотивації майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи та досягнення реальних освітніх цілей, зокрема й через реалізацію проектних технологій. Вивчення пропонування мобільних застосунків для формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи уможливило створення нами таблиці 1.

Практика підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи підтверджує, що використання гейміфікації є ефективним як у онлайн-навчанні, так і в офлайн-форматі. Так, під час застосування гейміфікації в освітньому процесі засвідчено активність учасників гри, їхню здатність адаптовуватися, виконувати проекти та захищати перед віртуальною аудиторією під час

участі в іграх-симуляціях, бізнес-іграх, репрезентувати результат публічно перед викладачем та іншими здобувачами освіти. Важливими є організація виступу, аргументація, аналіз та відстоювання власної позиції. Доречною є здатність ставити запитання з метою визначення переваг і недоліків ігор, самостійного визначення набутих навичок та програмових результатів навчання, саморепрезентація успішних проектів, виконаних онлайн самостійно або у складі сформованої команди однодумців.

У контексті здійсненого аналізу визначимо основні напрями цифровізації вищої освіти, зокрема підготовку майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи, пов'язані зі:

- створенням освітніх ресурсів і цифрових платформ із підтриманням інтерактивного та мультимедійного контенту для загального доступу ЗВО та учасників освітнього процесу, зокрема інструментів автоматизації головних процесів роботи;

- розробленням та впровадженням комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання та обладнання для створення цифрового навчального середовища (мультимедійні аудиторії, науково-дослідні STEM-центри, віртуальні лабораторії, інклюзивні аудиторії, приміщення для змішаного навчання);

- вільним доступом до Інтернету учасників освітнього процесу в навчальних аудиторіях ЗВО;

- розвитком дистанційної форми освіти із використанням когнітивних та мультимедійних технологій;

- використанням мобільних застосунків (додатків) для послуговування програмним забезпеченням, призначеним для роботи за допомогою смартфонів, планшетів та інших мобільних пристроїв.

У контексті зазначеного дослідження за умов суб'єкт-суб'єктного навчання зростає роль цифрової компетентності викладачів ЗВО як основних учасників організації та провадження освітнього процесу. Емпіричні дослідження підтверджують залежність ефективності використання цифрових технологій в освітньому процесі вищої школи від рівня сформованості зазначеної компетентності викладачів. Для нашого дослідження доцільним є визначення поняття **«цифрова компетентність педагога»** як сукупність знань, умінь, здібностей і різноманітних показників застосування цифрових технологій для комунікації, колаборації та професійного розвитку, пов'язана з пошуком, створенням та поширенням цифрових ресурсів, керуванням та організацією використання цифрових технологій в освітньому процесі та здійсненні наукових досліджень,



Таблиця 1

Характеристика мобільних застосунків для підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи

Назва застосунку	Характерні ознаки
Готельна справа	
Hotel Crush https://play.google.com/-store/apps/details?id=com.gametown.hotel.crush&hl=uk&gl=US	Готельний симулятор, захоплююча гра з управлінням часом у готелі (тайм-менеджмент); багато посилок, які допоможуть зі звичайного менеджера через якісне і творче виконання професійних обов'язків стати магнатом готельної імперії. Унікальні особливості готельного симулятора: – Геймплей захоплює, коли ви розвиваєте свій готель! – Приголомшлива графіка покаже ваш готель у всій красі! – Регулярні оновлення, що містять нові готелі мрії! – Численні заходи, в яких ви можете брати участь і отримувати привабливі винагороди! – Унікальний ігровий досвід, який можуть подарувати лише чудові готельні ігри!
Hotel Craze@Design Makeover https://play.google.com/store/apps/details?id=com.techvision.hotelcraze&hl=uk&gl=US	Бізнес-гра з опанування навичок з відкриття готелів по всьому світі, приготування смачної їжі, отримання задоволень від своїх гостей та оновлення готелів. Унікальні особливості бізнес-гри: – Насолоджуйтеся своїм захопленням на більш ніж 1000 рівнях готелів! – Подорожуйте та відкривайте готелі по всьому світі серед різних культур! – Будьте готові до примх гостей і вчасно їх долайте! – Готуйте всі смачні страви, щоб задовольнити своїх гостей! – Збирайте лайки, заробляйте все більше і більше любові та визнання! – Оновіть готелі! Експлуатуйте готелі високого класу і заробляйте більше грошей! – Не забудьте приєднатися до нашого ігрового завдання та подій, щоб отримати величезні винагороди!
The Hotel Project: Merge Game https://play.google.com/store/-apps/details?id=com.rhinogames.hotel.-project&hl=uk&gl=US	Бізнес-гра зі створення власного стартапу щодо реалізації готельного проекту (спроєктувати, відремонтувати та прикрасити стару сімейну сільську корчму, її кондомініуми, зали очікування різноманітними елементами та предметами). Основні особливості бізнес-гри: – Станьте керівником проекту готелю та створіть генеральний план дизайну та реконструкції палацу. – Управління та організація різноманітних проектів: дні народження, ділові зустрічі, корпоративні вечірки та весілля. – Відкрийте приховані кімнати та місця та опануйте свої навички організації подій! – Makeover перевірте свої навички дизайну інтер'єру, розблокувавши, відремонтувавши та декорувавши стильний готель, палацові зали очікування, гуртожиток, приймальню, кухню, лобі, бібліотеку, кімнати для переговорів, сад, дах, кафе та басейн у садибі!
Hotel Life: Grand Hotel Life https://play.google.com/store/-apps/details?id=com.eidoloncorp.-hotel&hl=uk&gl=US	Бізнес-гра для опанування навичок реалізації кар'єри в готельному бізнесі через власну історію швейцара, котрий завдяки власній творчій діяльності стає власником 5-зіркового готелю. Особливості бізнес-гри: – Унікальний геймплей: реєструйте гостей, швидко реагуйте на їхні запити та встановлюйте пріоритети. – Відкривати нові готелі по всьому світі. – Захоплюючі рівні: безліч розваг, унікальні бустери та ігровий процес. – Оновіть станції та готуйте найсмачніші страви та напої. – Готуйте смачну їжу з усього світу!
My Spa Resort: Grow & Build https://play.google.com/store/apps/details?id=com.cherrypickgames.-mybeautyfactory&hl=uk&gl=US	Бізнес-гра як унікальне поєднання фермерства, будівництва та управління власним спа-готелем та курортом. Особливості бізнес-гри: – Створіть і налаштуйте власний спа-готель, курорт і ферму з безліччю різних будівель і прикрас. – Збирайте врожай і квіти зі своїх ферм. – Робіть ексклюзивну та унікальну косметику. – Створюйте різні спа-центри для лікування своїх клієнтів. – Виконуйте численні захоплюючі спа-процедури. – Використовуйте свої найкращі продукти та покращення для обслуговування VIP-персон, щоб отримати спеціальні нагороди. – Торгуйте ресурсами з іншими гравцями, додавайте їх у друзі та відвідайте їхні курорти. – Подбайте про чудових тварин навколо свого спа-центру. – Спілкуйтеся зі своїм веселим персоналом курорту та послухайте їхні історії.



Продовження таблиці 1

Назва застосунку	Характерні ознаки
Ресторанна справа	
Restaurant Cooking Chef https://play.google.com/store/-apps/details?id=com.cookingchef-restaurant.cscmobi.cookinggame-&hl=uk&gl=US	<p>Усесвітня кулінарна гра шаленого шеф-кухаря зі справжньою кулінарією та використанням дивовижних кулінарних умінь, опанування навичок керівництва часом за допомогою сучасних стратегій.</p> <p>Особливості кулінарної гри:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Готуйте сотні особливих рецептів у різних ресторанах по всьому світі! – Отримайте ключі, які приведуть вас до найкращого шеф-кухаря! Не пропустіть жодного рівня! – Розширте свою ресторанну імперію за допомогою різних ресторанів у різних містах. – Подорожуйте, щоб знайти багато різних інгредієнтів і їжі по всьому світі. – Сотні і сотні оновлень для вашої кухонної техніки та інтер'єру. – 500+ рівнів з унікальними цілями та багато іншого. – Обслуговуйте різноманітних милих клієнтів. – Отримуйте комбо та чудові поради, демонструючи свої кулінарні навички.
Restaurant Tycoon - Idle Game https://play.google.com/store/apps/details?id=com.GulliversGames.-RT&hl=en&gl=US	<p>Гра-симулятор для виконання ролі шеф-кухаря власного ресторану, створення ресторанної імперії в різних країнах, заробляння коштів на своїй їжі та прискорення свого розвитку через інвестиції у власний бізнес.</p> <p>Особливості гри-симулятора:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Керуйте своїм рестораном. Приєднуйтеся до пригод управління рестораном з нуля. – Знайомство з майстрами. Співпрацюйте з різними відомими персонажами, які швидко виведуть ваш ресторан на світовий рівень. – Знайомство зі світовими кухнями. Подайте їжу своїм клієнтам з усього світу. – Прикрасьте свій ресторан. Оновіть та персоналізуйте! <p>Створіть власний стиль у всіх ресторанах.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Продовжуйте заробляти офлайн. У міру того, як ви розширите свій ресторан, ваш дохід зростає, коли ви офлайн. – Приєднуйтеся до конкурсу. Порівняйте себе з кухарями з усього світу в таблиці лідерів. – Ласкаво просимо спеціальних гостей. Забезпечуйте якісне обслуговування для гурманів і VIP-клієнтів, щоб заробляти більше грошей на своїй ресторанній імперії.
Restaurant DASH: Gordon Ramsay https://play.google.com/store/apps/details?id=com.glu.gordondashx&hl=en_US&gl=US	<p>Гра-симулятор із залученням реального персонажа – британського шеф-кухаря Гордона Рамзі (власника 16 зірок Мішлен).</p> <p>Особливості гри-симулятора:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Бійтеся з іншими гравцями онлайн! Використовуйте стратегію разом зі своїми кулінарними здібностями та бийтеся з іншими гравцями чи друзями онлайн, щоб досягти вершини в таблиці лідерів! – Оберіть образ свого шеф-кухаря! Створіть особистий образ свого шеф-кухаря за допомогою абсолютно нової системи аватарів, першої в будь-якій грі DASH! – Битви знаменитих шеф-кухарів! Маєте те, що потрібно, щоб конкурувати з найкращими? Зіткніться з Гордоном Рамзі та іншими в нових битвах із босами! – Заробляйте і обмінюйте предмети на кращі рецепти! <p>Оновлюйте свої рецепти, щоб отримати ще кращі нагороди, збираючи рідкісні та унікальні предмети протягом гри!</p>
My Restaurant Empire:Decoratin https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ministone.game.-restaurantscapes&hl=uk&gl=US	<p>Новітня топ-кулінарна гра із серії ігор, що керує часом. Грайте в шеф-кухаря.</p> <ul style="list-style-type: none"> – З'ясуйте, що сталося з містечком та людьми, спробуйте осучаснити ресторани та виправити стосунки. – Отримайте гарячу температуру на рівнях приготування їжі та заробіть великі поради щодо ремонту і прикрашення ресторанів. – Лікуйте стосунки між коханими, подивіться, яке майбутнє ви можете принести місту. – Готуйте та подайте в різних налаштуваннях – Сотні швидких темпів управління часом із різноманітними режимами приготування ігор. – Снідайте так, щоб нагодувати імпульсивних клієнтів.

індивідуалізації оцінювання; удосконалює інклюзію, персоналізацію та сприяє активному залученню здобувачів освіти; характеризується креативним та відповідальним

використанням цифрових технологій для обробки інформації, спілкування, виготовлення контенту, достатку та вирішення проблем (Толочко, 2021).



Висновки

У результаті проведеного дослідження здійснено аналіз ефективності впровадження цифрових технологій в освітній процес підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи.

На основі опрацювання відповідної наукової літератури визначено, що впровадження цифрових технологій у професійну підготовку майбутніх фахівців дає змогу значно підвищити ефективність цього процесу. Зокрема, використання цих технологій дає студентам змогу підвищити якість готовності до лекційних, семінарських та практичних занять із фахових дисциплін, успішно опанувати національний колорит ведення готельно-ресторанного бізнесу, удосконалювати навчальні, дослідницькі та професійні вміння, зокрема й уміння використовувати комп'ютерні засоби, розширювати сферу застосування цифрових рішень і сервісів завдяки доступності гаджетів, інтенсивному використанню різноманітних соціальних медіа в майбутній професійній діяльності, розвивати критичне та творче мислення. Зазначена професійна орієнтованість сприяє трансформації кожного замовника освітніх послуг в активного суб'єкта власного професійно-особистісного становлення. Водночас варто відзначити залежність ефективності використання цифрових технологій в освітньому процесі вищої школи від рівня сформованості цифрової компетентності викладачів. Перспективу подальших наукових досліджень убачаємо в теоретичному обґрунтуванні та практичному методичному супроводі використання гейміфікації в професійній підготовці майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Блажко Л.М., Рассоха І.В., Рендюк С.П. Використання мобільних додатків у процесі навчання вищої математики студентів технічних університетів. *Вища школа*. 2020. № 6 (195). С. 42–46.
2. Бурак В.Г. Використання інтернет-ресурсів у дистанційному навчанні майбутніх фахівців готельно-ресторанного господарства в закладах вищої освіти. *Педагогічні науки*. 2020. № 91. С. 43–50.
3. Бурак В.Г. Досвід професійної підготовки фахівців готельно-ресторанного господарства в закладах вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2020. № 29. Т. 1. С. 88–92.
4. Електронні соціальні мережі як інструменти сучасного навчального середовища: глосарій (видання 2-ге доповнене та перероблене) / Ю.М. Богачков, О.Ю. Буров, Н.П. Дементівська та ін. ; за заг. ред. О.П. Пінчук. ПТНЗ НАПН України, 2017. 43 с.

5. Інформаційно-освітні ресурси відкритої освіти / автор Антошук С. В. URL: <https://www.slideshare.net/Kalachova/ss-30706764>.

6. Комар Б.В. Переваги та недоліки використання мобільних додатків у сучасній освіті. *Науково-дослідна робота студентів як чинник удосконалення професійної підготовки майбутнього вчителя* : збірник наукових праць. Харків, 2020. Вип. 19. С. 67–71.

7. Краус Н.М., Краус К.М. Цифровізація в умовах інституційної трансформації економіки: базові складники та інструменти цифрових технологій. *Інтелект XXI*. 2018. № 1. С. 211–214.

8. Кремень В.Г., Сисоєва С.О., Бех І.Д. та ін. Концепція виховання дітей та молоді в цифровому просторі. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2022. Вип. 4. № 2. С. 1–30. URL: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4206>.

9. Морзе Н. Опис цифрової компетентності педагогічного працівника (проект) / Н. Морзе, О. Базелюк, І. Воронькіна, Н. Дементівська, О. Захар, Т. Нанаєва, О. Пасічник, Л. Чернікова. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. 2019. Спецвип. С. 1–53.

10. Морзе Н.В., Вембер В.П., Гладун М.А. 3D-картування цифрової компетентності у системі освіти України. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2019. Т. 70. № 2. С. 28–42.

11. Толочко С.В. Цифрова компетентність педагогів в умовах цифровізації закладів освіти та дистанційного навчання. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Випуск 13 (169). С. 28–35.

12. Хлебінська О.І. Теоретичні підходи до цифровізації та цифрової трансформації. *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи* : збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 22 квітня 2021 р. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021, С. 114–115.

13. Цифрова адженда України–2020 («Цифровий порядок денний»–2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року. *HITECHoffice*. Грудень 2016. 90 с. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>.

14. MLE – Mobile Learning Engine. URL: <http://mle.sourceforge.net>.

REFERENCES:

1. Blazhko, L.M., Rassokha, I.V., Rendiuk, S.P. (2020) Vykorystannia mobilnykh dodatkov u protsesi navchannia vyshchoi matematyky studentiv tekhnichnykh universytetiv [Using mobile applications in teaching higher mathematics to technical university students]. *Iyshcha shkola – Preschool education*. No. 6 (195), pp. 42–46 [in Ukrainian].
2. Burak, V.H. (2020) Vykorystannia internet-resursiv u dystantsiinomu navchanni maibutnykh fakhivtsiv hotelno-restorannoho hospodarstva v zakladakh vyshchoi osvity [Use of internet resources in distance training of future professionals in hotel and restaurant industry in higher educational establishments]. *Pedahohichni nauky – Preschool education*, No. 91, pp. 43–50 [in Ukrainian].
3. Burak, V.H. (2020) Dosvid profesiinoini pidhotovky fakhivtsiv hotelno-restorannoho hospodarstva v zakladakh



vyschoi osvity [Experience of professional training of specialists in hotel and restaurant industry in higher educational establishments]. *Innovatsiina pedahohika – Preschool education*. No. 29, t. 1, pp. 88–92 [in Ukrainian].

4. *Elektronni sotsialni merezhi yak instrumenty suchasnoho navchalnoho seredovyshcha: hlosarii (vydannia 2-he dopovnene ta pereroblene)* (2017) [Electronic social networks as tools of the modern educational environment] / Yu.M. Bohachkov, O.Yu. Burov, N.P. Dementiivska ta in.; za zah. red. O.P. Pinchuk. PTNZ NAPN Ukrainy, 43 p. [in Ukrainian].

5. Informatsiino-osvitni resursy vidkrytoi osvity [Informational and educational resources of open education] / avtor Antoshchuk S.V. Retrieved from: <https://www.slideshare.net/Kalachova/ss-30706764> [in Ukrainian].

6. Komar, B.V. (2020). Perevahy ta nedoliky vykorystannia mobilnykh dodatkov v suchasni osviti [Advantages and disadvantages of using mobile applications in modern education]. *Naukovo-doslidna robota studentiv yak chynnyk udoskonalennia profesiinoi pidhotovky maibutnoho vchytelia*: zbirnyk naukovykh prats. Kharkiv, vyp. 19, pp. 67–71 [in Ukrainian].

7. Kraus, N.M., Kraus, K.M. (2018) Tsyfrovizatsiia v umovakh instytuttsiinoi transformatsii ekonomiky: bazovi skladovi ta instrumenty tsyfrovyykh tekhnolohii [Digitization under institutional transformation of the economy: basic components and tools of digital technologies]. *Intelekt XXI – Preschool education*, No. 1. Pp. 211–214 [in Ukrainian].

8. Kremen, V.H., Sysoieva, S.O., Bekh, I.D. ta in. (2022) Kontseptsiiia vykhovannia ditei ta molodi v tsyfrovomu prostori [The concept of raising children and youth in the digital space]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy – Preschool education*, Vyp. 4, No. 2. Pp. 1–30. Retrieved from: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4206> [in Ukrainian].

9. Morze, N. (2019) Opys tsyfrovoy kompetentnosti pedahohichnoho pratsivnyka [Description of digital competence of a pedagogical worker] (proekt) / N. Morze, O. Bazeliuk, I. Vorotnykova, N. Dementiivska, O. Zakhar, T. Nanaieva, O. Pasichnyk, L. Chernikova. *Vidkryte osvittie e-seredovyshche suchasnoho universytetu – Preschool education*. Spetsvyp. pp. 1–53 [in Ukrainian].

10. Morze, N.V., Vember, V.P., Hladun, M.A. (2019) 3D-kartuvannia tsyfrovoy kompetentnosti v systemi osvity Ukrainy [3D mapping of digital competency in Ukrainian education system]. *Informatsiini tekhnolohii i zasobnyavchannia – Preschool education*, t. 70, No. 2, pp. 28–42 [in Ukrainian].

11. Tolochko, S.V. (2019) Vymohy tsyfrovoho suspilstva do kompetentnosti vykladachiv u systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity [Digital competence of teachers in the conditions of digitalization of educational establishments and distance learning]. *Innovatsiina pedahohika – Preschool education*, No. 12, pp. 178–181 [in Ukrainian].

12. Khlebynska, O.I. (2021) Teoretychni pidkhody do tsyfrovizatsii ta tsyfrovoy transformatsii [Theoretical approaches to digitization and digital transformation]. *Biznes, innovatsii, menedzhment: problemy ta perspektyvy*: zbirnyk tez dopovidei II Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii, m. Kyiv, 22 kvitnia 2021 r. Kyiv: KPI im. Ihoria Sikorskoho, pp. 114–115 [in Ukrainian].

13. *Tsyfrova adzhenda Ukrainy–2020* [Digital agenda of Ukraine–2020]. («Tsyfrovyy poriadok denniy» – 2020). Kontseptualni zasady (versiiia 1.0). Pershocherhovi sfery, initsiatyvy, proekty «tsyfrovizatsii» Ukrainy do 2020 roku (2016). HITECHoffice. Hruden 90 p. Retrieved from: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> [in Ukrainian].

14. MLE – Mobile Learning Engine. Retrieved from: <http://mle.sourceforge.net>.

Стаття надійшла до редакції 06.12.2022.
The article was received 06 December 2022.



УДК 316/77:37.015.311«364»
DOI DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2022-100-4>

ЗНАЧУЩІСТЬ SOFT SKILLS ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧА ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Пирожок Галина Юріївна,
аспірантка кафедри педагогіки, психології та освітнього менеджменту
імені професора Є. Петухова

Херсонський державний університет
galina0787@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3444-8498>

Метою статті є обґрунтування навичок, які в умовах воєнного стану виявилися найбільш затребуваними здобувачами передвищої освіти і допомогли побудувати освітню траєкторію. У дослідженні було використано **методи** педагогічного аналізу, узагальнення інформації, викладено матеріали анкетування майбутніх педагогів. **Результати.** Сьогодні в конкурентній боротьбі перемагає той, хто вміє спілкуватися, працювати в команді, має стійку психіку, схильність до самовдосконалення. Аналіз джерельної бази дослідження свідчить про необхідність корінних змін процесу освіти. У статті звертається увага на актуальність формування заданих компетентностей здобувачів освіти, обґрунтовується комплекс soft skills, які є необхідними й педагогічно доцільними у процесі навчання в педагогічному коледжі. Спираючись на досвід формування м'яких навичок під час епідемічної ситуації в країні, способів вирішення нетипових ситуацій, вміння вчасно реагувати на виклики, обґрунтовано ступінь прояву ефективності життєвих навичок в умовах військового стану. Описано окремі навички і їх реалізація в умовах військового стану, такі як: комунікативні навички, тайм-менеджмент, емоційний інтелект, когнітивна гнучкість, медіаграмотність, робота в команді, саморозвиток. Розкрито вплив наслідків військової агресії на успішність у навчанні, на комунікативні прояви здобувачів освіти, на ступінь прояву рівнів сформованості soft skills. Для дослідження вони відіграють важливу роль, тому нами було зроблено припущення, що визначені нами навички допомогли здобувачам вибудувати індивідуальну освітню траєкторію, оцінити ризики й приймати правильні рішення, зберегти психоемоційне й подекуди фізичне здоров'я. Подана візуалізація результатів у графіку.

Висновки. У роботі з'ясовано, що майбутні вчителі початкових класів будуть мати високі показники сформованості м'яких навичок за умов вмотивованості на освітню діяльність, усвідомлення гострої потреби як для власного розвитку і самовдосконалення, так і для наочного прикладу в майбутньому; за умови визначення пріоритетів освітньої діяльності, потреби в необхідності володіти soft skills як перепусткою до кар'єрного зростання. Тривалість формування м'яких навичок складно визначити і виміряти, вони вдосконалюються постійно. Тому система організації освітнього процесу має бути випереджуючою, інноваційною.

Ключові слова: особистісні навички, життєві навички, м'які навички, soft skills, компетентності, саморозвиток, підготовка вчителів початкових класів.

THE IMPORTANCE OF SOFT SKILLS FOR THE FORMATION OF A STUDENT'S PERSONALITY IN PRE-HIGHER EDUCATION AMIDST MARTIAL LAW

Pyrozhok Halyna Yuriivna,
Postgraduate Student at the Department of Pedagogy,
Psychology and Educational Management named after prof. E. Petukhov

Kherson State University
galina0787@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3444-8498>

The purpose of the article is to substantiate the skills that, in the conditions of martial law, turned out to be the most sought-after acquirers before higher education and helped to build an educational trajectory. The research used the methods of pedagogical analysis, generalization of information, and the materials of the survey of future teachers were presented. **The results.** Today, one who knows how to communicate, work in a team, has a stable psyche, and a tendency to self-improvement wins the competition. The analysis of the source base of the research indicates the need for fundamental changes in the education process. The article draws attention to the relevance of the formation of the given competencies of education seekers, substantiates the complex of soft skills, which are necessary and pedagogically appropriate in the process of studying at a pedagogical college. Based on the experience of the formation of soft skills during



an epidemic situation in the country, ways of solving atypical situations, the ability to respond to challenges in a timely manner, the degree of manifestation of the effectiveness of life skills in conditions of martial law is substantiated. Individual skills and their implementation in military conditions are described, such as: communication skills, time management, emotional intelligence, cognitive flexibility, media literacy, teamwork, self-development. The influence of the consequences of military aggression on academic success, on the communicative manifestations of education seekers, on the degree of manifestation of the levels of soft skills formation is revealed. For research, they play an important role, because we made the assumption that the skills we defined helped the acquirers to build an individual educational trajectory, assess risks and make the right decisions, maintain psycho-emotional and sometimes physical health. Visualization of the results in a graph is provided.

Conclusions. The work revealed: future primary school teachers will have high indicators of the formation of soft skills, under the conditions of motivation for educational activities, awareness of the acute need, both for their own development and self-improvement, and for a clear example in the future; provided that the priorities of educational activities are determined, the need for the need to possess soft skills as a ticket to career growth. The duration of the formation of soft skills is difficult to determine and measure, they are constantly being improved. Therefore, the educational process organization system should be anticipatory and innovative.

Key words: *personal skills, life skills, soft skills, soft skills, competences, self-development, training of primary school teachers.*

Вступ. Розвиток загальних навичок людини залежить від оточення, в якому вона перебуває, від уміння долати виклики, уміння знаходити шляхи реалізації планів, ступеня здобутого професійного й особистісного досвіду. Здається, що сучасний педагог уже готовий до будь-яких викликів: проводити заняття поза класом, засвоїти освітні платформи, використовувати технології дистанційного навчання, записувати уроки і попереджати випадки порушення академічної доброчесності за властивостями файлу. Військовий стан у країні змінив вектор проблем: відсутність домашнього затишку, надмірну обережність, страх за життя, перебої з інтернет-покриттям, руйнування енергетичної системи країни.

У разі інфекційної епідемії студентів «ізолювали» від суспільства з метою зменшення контакту між учасниками освітнього процесу та поширення страшною хвороби, а війна обмежила можливість діяти, повною мірою соціалізуватися. Все перейшло в площину забезпечення базових потреб: безпека, їжа, тепло. Хто мав більш стійкі навички адаптації та гнучкості швидко зорієнтувалися, прийняли виклики, змогли правильно оцінити свої можливості й умови для самореалізації. Деякі розгубилися, потребували підтримки близьких людей та колег. Однак освітній процес триває, хоч і вимагає відповідних нововведень, конкретних змін. Актуальним залишається питання формування навичок, які є базою для повноцінного розвитку, успішної самореалізації в подальшому навчанні. Свого роду це універсальні навички, яким характерно проявлятися в діяльності. М'які навички перебувають на одному щаблі з професійними, і є необхідними для працевлаштування та ефективної роботи. Їх так само треба формувати, розвивати та вдосконалювати. Також можна сказати про особистісний характер зазначених навичок,

тому що їх наявність допомагає людині самореалізуватися у спілкуванні, у професії тощо. Таким чином, організатори освітнього процесу стикнулися з проблемою якості освітнього процесу, з процесом управління формуванням професійних компетентностей здобувачів передвищої освіти.

Теоретичне обґрунтування проблеми.

На сьогодні проблематичною є обмеженість наукових праць із зазначеної проблеми. Розкриваючи сутність терміна «м'які навички», слід зазначити різні погляди на зміст поняття. На думку багатьох учених, soft skills – «це уніфіковані навички та особистісні якості, які підвищують ефективність роботи і взаємодії з іншими людьми. Наприклад, управління особистісними резервами, вміння переконувати, тайм-менеджмент» (Бахмат, 2022). Поняття «soft skills» трактується як «соціологічний термін, який належить до емоційного інтелекту людини, свого роду перелік особистих характеристик, які так або інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми. Це навички, прояв яких досить важко виявляти, безпосередньо визначати, перевіряти, наочно демонструвати. До цієї групи належать індивідуальні, комунікативні та управлінські навички» (Коваль, 2015).

Водночас такі навички слід визначати як збірний термін, який об'єднує універсальні, функціональні компетенції, сформованість яких дозволяє бути успішним незалежно від специфіки діяльності людини. Важливим, на нашу думку, є вислів Н. Бахмат: «В епоху цифровізації основною навичкою з soft skills має стати вміння безперервно навчатися, бажання саморозвиватися та постійно вдосконалювати свої знання та професійні навички. Їх вправі можна назвати універсальними» (Бахмат, 2022). Отже, вагомість і необхідність зазначених навичок складно переоцінити.



Метою статті є обґрунтування припущення про визначення і обґрунтування комплексу soft skills, які є необхідними і достатніми для здобувачів передвищої освіти в умовах воєнного стану.

Результати та дискусії. Маючи досвід організації навчання у «ковідному житті», студенти й викладачі були підготовлені до організації освітнього процесу у дистанційному форматі. Але виникли й інші проблеми, до яких ми точно не були готові – забезпечення безпечних умов організації освітнього процесу, емоційних коливань як серед працівників, так і серед студентів, випробування на стресостійкість. На початку навчального року особливо складно було як тим, хто залишився, так і тим, хто виїхав на підконтрольну Україні територію. 60% студентів змогли самостійно скоригувати освітню траєкторію, інші потребували допомоги куратора, адміністрації. І здобувачі, і студенти потребували емоційної підтримки, що ускладнювало процес організації і проведення занять. Неодноразово для практично всіх суб'єктів освітнього процесу проводилися зустрічі, мотивуючі бесіди, виховні години, які були націлені на формування емоційної стійкості, навичок самоменеджменту й безпеки у військовий час. І тут

на перший план вийшли конкретні навички, які допомогли більшості адаптуватися до нестандартних, складних умов, знайти правильний алгоритм дій, при цьому виконуючи звичні для себе види діяльності.

Практика роботи в педагогічному коледжі дозволяє констатувати: до педагогічного коледжу вступають здобувачі з доволі різним рівнем сформованості навичок, необхідних для навчання та майбутньої професійної діяльності. Згодом, виконуючи навчальні завдання, беручи участь у громадському житті коледжу, виховних заходах у них формуються необхідні навички самоорганізації, самореалізації, комунікації, креативного мислення, емоційного інтелекту, командної роботи тощо.

У дослідженні ми звернули увагу на значну кількість особистісних, професійних навичок, які об'єднувались вченими в різні групи, але для всіх провідними є комунікативні, пізнавальні та уміння працювати в команді. Ми створили спробу об'єднати групи умінь на умовах змістової універсальності (рис. 1).

Охарактеризуємо кожний елемент структури.

Комунікативні навички. Це одна з найперших вимог, яка необхідна для ефектив-



Рис. 1. Структура soft skills як база для формування у здобувачів передвищої освіти



ної взаємодії із викладачами, однокурсниками, друзями: вміти гарно висловлювати свою думку, сформулювати запитання, вміння слухати й чути співрозмовника. Ця навичка активно застосовувалася та удосконалювалася під час проведення онлайн-занять, у групових чатах, на платформах дистанційного навчання, у коментарях до виконаного завдання, де важливо було надати обґрунтування оцінки, пояснити помилку і шляхи її усунення.

На жаль, студенти не мали можливості спілкування віч-на-віч, першокурсники не отримали емоцій знайомства в аудиторії в реальних умовах освітнього процесу, але вони досить добре сформували навички і засвоїли правила електронної комунікації.

Тайм-менеджмент. Вміння вчасно та якісно організувати роботу впливає на вміння керувати собою і своїми емоціями. Наслідки військової агресії постійно вносять свої корективи у «план життя людини». Навички управління часом, самоорганізації похитнулися, коли почали залежати від наявності світла й Інтернет-зв'язку. Це вміння діяти і швидко приймати рішення, планувати пріоритети навчальних завдань: що завантажити, що роздрукувати, щоб потім попрацювати. При цьому тривожність і страх за життя посилюють роль навичок самомотивації, щоб подолати страх, емоції і виконати навчальні завдання.

Здобувачі і педагоги вчилися визначати пріоритетні справи, діяти згідно з умовами, які є сьогодні. Складнощі виникли у частини здобувачів, яким довелося поєднувати навчання з працею, в більшості це стосувалося життя тих, хто перебуває за кордоном і потребує коштів. Слід зазначити, що тут знання прийомів самоорганізації допомогли організувати свій розпорядок так, щоб успішно поєднувати навчання й підробіток. Через перебої в енергетичній системі України не завжди була можливість синхронного спілкування зі студентами, тому збільшився обсяг самостійного опрацювання студентів і вимоги до їх самоорганізації. В організованому спостереженні за проявом навички самоорганізації у майбутніх учителів початкової школи виявлено значні зрушення в активності і самостійності організації освітньої діяльності, у систематичному виконанні навчальних завдань. 50% студентів продемонстрували досить високі навички управління часом, при цьому більшість з них перебувала на окупованій території України.

Емоційний інтелект. Вміння розрізняти емоції свої та оточуючих у військовий час допомогло відгородитися всім суб'єктам освітнього процесу від неприємностей

з боку окупантів. Оскільки більшість здобувачів залишилася на окупованій території, то часто перетиналися із загарбниками. У таких моментах було важливим управляти емоціями, зрозуміти наміри співрозмовника задля власної безпеки. Як відомо, кожен одну й ту саму подію сприймає по-різному, у когось загострені відчуття, у когось приглушені, тому й реакції були різні.

Когнітивна гнучкість. «Це здатність адаптуватись до нових або незапланованих ситуацій та подій, переходити від одного завдання до іншого, від одного способу мислення до іншого. Такі дії потребують чимало когнітивного ресурсу, а мозок та психіка повинні бути «гнучкими» (Відкрийте для себе soft skills, які потрібно розвивати прямо зараз, 2022).

Слід відзначити, що одні прийняли виклики військового часу і змогли розв'язувати проблеми, пов'язані з реалізацією освітніх завдань, планували свою діяльність, для інших це було дуже складно. Скільки є прикладів незламності вчителів, які проводили уроки з укриттів, записували відеофрагменти під вибухи, у метро, в укриттях. Так і студенти, опинившись у критичних умовах, знаходили спосіб підключення до Інтернету та передачі виконаних завдань. Відсоток студентів, які успішно адаптувалися до нових умов не дуже високий, та порівняно з тими, хто взагалі «опустив руки», значно вищий. Пояснення для цього є: бо більшість здобувачів неповнолітні і не готові до викликів самостійного життя. А от щодо гнучкості в освітньому й виховному аспектах, то тут вони мають вищі показники успіху, адже постковідний період сформував необхідні навички для організації і здійснення навчання у дистанційному режимі.

Медіаграмотність. Ця навичка одна з тих, через яку намагалися зламати українців. Вміння розпізнавати правду і фейки, критично її оцінювати, розуміти наміри замовника, проводити критичний аналіз допомогло працівникам і студентам встановити істинність намірів окупанта. Активне обговорення подій у місцевих чатах, підписка на однотипні інформаційні канали, блогерів тощо забирало багато часу. Однак для всіх було рекомендовано обмежити інформаційний потік кількома підписками. Задля організації інформаційної безпеки були проведені виховні години щодо екологічного споживання інформації, її аналізу, щоб не дозволити інтернет-алгоритмам занурити їх у стан тривожності. Красномовні заголовки і обіцянки все ж таки мали місце серед колективу коледжу. Не значний відсоток прийняв умови окупанта.



Робота в команді. Майбутнім учителям початкових класів ця навичка дуже необхідна, оскільки клас це – команда зі спільною метою і злагодженими діями, де кожен має свою відповідальність, розуміння і дотримання спільної стратегії. Зрозуміло, під час очного навчання здобувачі мають більше можливостей розвивати цю навичку через виконання навчальних і виховних рутин: співпраця на заняттях, виконання творчих проєктів, підготовка творчих номерів до свят, виготовлення поробок, тематичне прикрашення приміщень коледжу, виховні групові заходи, загальноколеджні заходи, робота в гуртках тощо. Технології дистанційного навчання надають інструменти для командної роботи, але відсутність живої комунікації, емоцій не замінять. Однак усі передбачені навчальним планом види діяльності було виконано, зокрема значна кількість групових проєктів з навчальних дисциплін, велася робота членів студентської ради, реалізовувалися тематичні проєкти груп, челенджі на сторінках сайту і соціальних мереж коледжу. Слід стверджувати: військовий стан дав можливість закріпити й удосконалити навички використання інтернет-технологій для командної роботи.

Саморозвиток. Здобувачі знаходили час для отримання необхідної інформації задля опанування програмного матеріалу, брали участь у додаткових вебінарах, розробляли свої блоги тощо. Та частка здобувачів, яка перебувала за кордоном, охоче спілкувалася зі здобувачами інших навчальних закладів, брала участь у семінарах. Тобто бажання здобувати знання досить високе у здобувачів нашого коледжу. Наприклад, за результатами спостереження 38%

брали участь у запропонованих семінарах і вебінарах, 12% виказали результативність самоорганізації в освітній діяльності, 68% отримували (за запитом) консультації викладачів.

Стресостійкість. Ті, хто не піддався емоціям, а діяв холодним стратегічним розумом, зумів допомогти вистояти емоційно не тільки собі, а й оточуючим. Деяка частина працівників і студентів долучилася до волонтерської діяльності, хтось взяв на себе відповідальність за дозвілля дітей з окупованих територій, які перебували у тимчасових прихистках. Є прикладом те, що самі потребуючи психологічної підтримки, бо хтось із них втратив житло, хтось рідних, а хтось залишився навіть без документів, змогли знайти у собі емоційну і фізичну силу побачити позитивну перспективу свого майбутнього. Деяким студентам була потрібна допомога батьків, педагогів у організації розпорядку через наслідки військового наступу. Такі студенти мали проблеми з успішністю, з адаптацією у нових умовах, у зниженні самомотивації та від'ємним показником саморозвитку.

Вихід із зони комфорту сприяє формуванню нових навичок, отримання нового досвіду, дає можливість побачити свої сильні і слабкі сторони.

Керуючись даними опитувань, результатами успішності, індивідуальних та групових бесід до військового стану (Формування ключових soft skills у студентів педагогічного коледжу, 2022) і через 10 місяців війни, можна побачити динаміку успіху студентів у адаптації до нових умов, викликів сьогодення. За результатами ми отримали показники, які дозволяють побачити порівняльні показники у графічному вигляді (рис. 2).

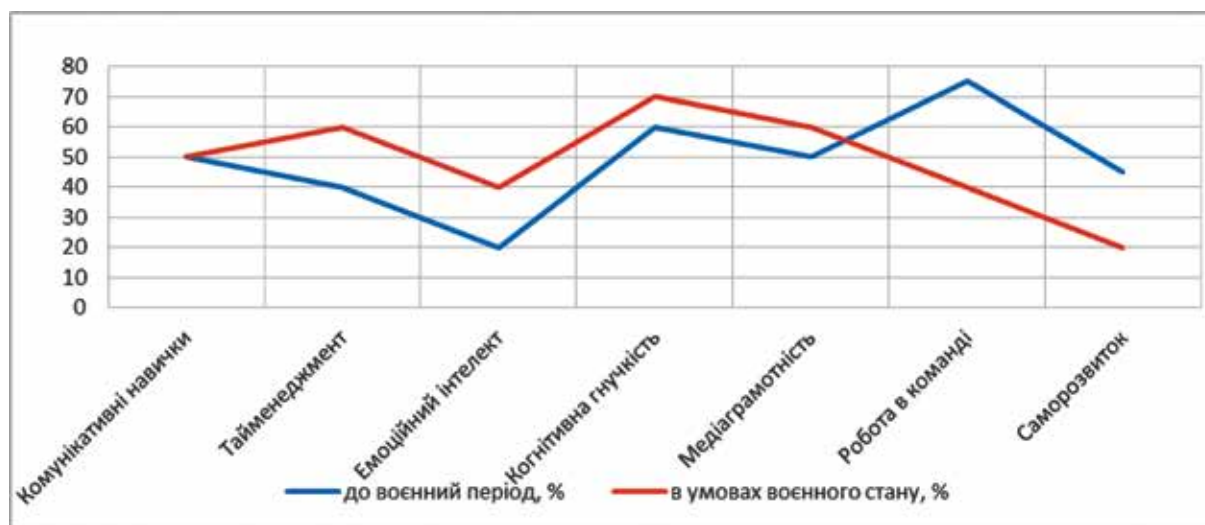


Рис. 2. Рівні прояву м'яких навичок здобувачів педагогічного коледжу



Як бачимо, змін не відбулося у процесі формування комунікативних навичок. Це пояснюється тим, що здобувачі практично зменшили час для спілкування, але така обмеженість все одне показала 50%. Слід відзначити, що показник емоційного інтелекту в умовах військового стану підвищився майже вдвічі, що потребує вивчення причин такого зростання. При цьому знижені показники саморозвитку через відсутність очного спілкування зі студентсько-викладацькою аудиторією, зниження якості особистої участі у навчально-виховних заходах.

Звертаємо увагу на те, що soft skills частіше оцінюють якісно, аніж кількісно, що викликає утруднення під час досліджень процесу формування таких навичок. Проте як наявність, так і відсутність впливає на становлення конкурентоздатності майбутніх фахівців освітньої галузі.

Реалізуючи отримані результати, нами виокремлено низку умов щодо покращення процесу формування м'яких навичок здобувачів педагогічного коледжу в умовах військового стану. Зокрема, збільшення заходів щодо активізації мотиваційної сфери, орієнтації на пріоритетність освітньої діяльності, усвідомлення важливості формування soft skills, підвищення якості навчального процесу в коледжі за рахунок впровадження педагогічно доцільних інноваційних методів і прийомів, толерантного ставлення викладачів до здобувачів коледжу. У коледжі й надалі планується робота з розвитку м'яких навичок, бо саме від їх рівня сформованості залежить успіх здобувачів освіти у навчанні, педагогічній практиці та професійній діяльності.

Висновки. Сьогодні великий акцент робиться на формування у здобувачів освіти «м'яких навичок» (soft skills), які, за результатами досліджень провідних педагогів і психологів, є необхідним складником професіоналізму майбутніх фахівців. У нашому дослідженні було зроблено акцент на визначенні вагомості основних показників м'яких навичок у формуванні особистості майбутнього вчителя початкової школи в умовах військового стану. В практиці підготовки здобувачів педагогічного коледжу застосовувались засоби активного впливу на підвищення якості сформованості soft skills. Тригером стали воєнні дії, екстремальні умови, загроза життю, що змусило здобувачів шукати шляхи вирішення складних питань і саме відшукувати засоби формування м'яких навичок. Результати спостереження засвідчили зміни в показниках. Порівняння ступеня прояву набору навичок під час ковідного періоду і вій-

ськового часу показав динаміку зростання показників тайм-менеджменту, емоційного інтелекту, на 10% більше у когнітивної гнучкості, медіаграмотності. Але є показники, які зменшились, серед них – робота в команді, саморозвиток. Незмінними залишилась комунікативна навичка. Зрозуміло, що це свідчить про колосальну роботу викладачів педагогічного коледжу, від особистісних якостей здобувачів освіти. Також було зазначено умови забезпечення якості сформованості soft skills, які успішно реалізовувались в умовах викладання під час військового стану.

Перспективами подальших розвідок є розробка й обґрунтування гіпотетичної моделі формування soft skills у здобувачів освіти педагогічного коледжу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бахмут Н. Розвитк SOFT SKILLS здобувачів початкової освіти в умовах інклюзії. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. 2022. № 1, с. 144–152. URL: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-1-144-152>.
2. Відкрийте для себе soft skills, які потрібно розвивати прямо зараз. *Новини N*. 2022. URL: <https://bit.ly/3Voowux>.
3. Коваль К.О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.
4. Пирожок Г.Ю. Формування ключових soft skills у студентів педагогічного коледжу. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. 2022. № 98. С. 48–53.
5. Як змінюються діти в НУШ: розповідь батьків, учителів та результати дослідження. НУШ – Нова українська школа. 2022. URL: <https://bit.ly/3vSOBqY>.

REFERENCES

1. Bakhmut, N. (2022). Rozvytk SOFT SKILLS zdobuvachiv pochatkovoї osvity v umovakh inkluzii. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho. Seriiia "Pedahohichni nauky"*, (1), 144–152. Retrieved from: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-1-144-152>.
2. Vidkryite dlia sebe soft skills, yaki potribno rozvyvaty pramo zaraz. *Novyny N*. (2022). Retrieved from: <https://bit.ly/3Voowux>.
3. Koval, K.O. (2015). Rozvytok «soft skills» u studentiv – odyz z vazhlyvykh chynnykiv pratsevlashtuvannia. *Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu*. № 2. S. 162–167.
4. Pyrozok, H.Iu. (2022). Formuvannia kliuchovykh soft skills u studentiv pedahohichnoho koledzhu. *Zbirnyk naukovykh prats «Pedahohichni nauky»*. № 98. S. 48–53.
5. Iak zminiuiutsia dity v NUSH: rozpovid batkiv, uchyteliv ta rezultaty doslidzhennia. *NUSH – Nova ukrainska shkola*. (2022). Retrieved from: <https://bit.ly/3vSOBqY>.

*Стаття надійшла до редакції 07.12.2022.
The article was received 07 December 2022.*



УДК 378.147:[338.488.2:640.4]
DOI DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2022-100-5>

ПРАКТИЧНИЙ СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ

Плачинда Тетяна Степанівна,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри професійної освіти
Херсонський державний аграрно-економічний університет
praydtan13@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2514-3644>

Мета статті – розкрити особливості формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи у процесі їхньої практичної підготовки. Під час наукового пошуку були використані такі методи дослідження: теоретичні (аналізу та синтезу, узагальнення та систематизації наукових джерел інформації) з метою з'ясування стану опрацювання порушеної проблеми в педагогічній теорії і практиці; емпіричні (бесіди, опитування, спостереження, педагогічний досвід) для розкриття особливостей формування у майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи професійної компетентності.

Обґрунтовано необхідність систематичної практичної підготовки здобувачів вищої професійної освіти через наскрізність етапів: виконання завдань лабораторних і практичних занять; проходження навчальної практики для ознайомлення здобувачів освіти зі своєрідністю діяльності фахівців готельно-ресторанної справи, набуття первинних професійних умінь і навичок; технологічна практика з ознайомленням здобувачів освіти з перебігом виробничого процесу й технологічного циклу виробництва підприємств, організацій, установ, набуття вмінь і навичок з робітничої професії та майбутнього фаху; професійна практика для узагальнення і вдосконалення знань, практичних умінь та навичок на базі конкретного суб'єкта господарювання, оволодіння професійним досвідом та готовністю майбутнього фахівця до самостійної трудової діяльності. Запропоновано трикомпонентність практичного складника професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи щодо компетентності з харчових технологій, а саме: практико-технологічний (процеси сучасного виробництва харчової галузі та сфер обслуговування, знання матеріалів, обладнання, методології проектування, технології та організації виробництва), етико-естетичний (етичні, естетичні і правові норми з регулювання відносин людини з людиною, суспільством та довкіллям, толерантне сприйняття гастрономічної культури та звичаїв інших країн і народів), техніко-технологічний (система машин, механізмів, апаратів і приладів, виробниче та дослідницьке обладнання, вимірювальні інструменти тощо).

Отже, пророблене дослідження дало змогу розробити пропозиції щодо реалізації практичного складника професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи, а саме: врахування потреб замовників освітніх послуг, інтересів держави, територіальних громад і роботодавців; модернізація баз практик, відповідне технічне обладнання; студентоцентроване навчання; працевлаштування випускників; державно-приватне партнерство у сфері вищої освіти.

Ключові слова: *практичний складник, професійна підготовка, професійна компетентність, майбутні фахівці, готельно-ресторанна справа.*

PRACTICAL COMPONENT OF THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS IN THE HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS

Plachynda Tetiana Stepanivna,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of Department of Professional Education
Kherson State Agrarian and Economic University
praydtan13@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2514-3644>

The purpose of the article was to reveal the peculiarities of the formation of professional competence of future hotel and restaurant specialists in the process of their practical training. During the scientific search, the following research methods were used: theoretical (analysis and synthesis, generalization and systematization of scientific sources of information) with the aim of clarifying the state of working out the raised problem in pedagogical theory and practice; empirical (interviews, surveys, observations, pedagogical experience) to reveal the peculiarities of the formation of professional competence in future specialists of the hotel and restaurant business.

The need for systematic practical training of students of higher professional education is substantiated through the cross-section of stages: performance of tasks in laboratory and practical classes; passing educational



practice to acquaint students with the distinctiveness of the activities of hotel and restaurant specialists, acquiring primary professional skills and abilities; technological practice with familiarizing students with the course of the production process and the technological cycle of production of enterprises, organizations, institutions, acquiring skills and abilities in the labor profession and the future profession; professional practice for the generalization and improvement of knowledge, practical abilities and skills on the basis of a specific business entity, mastering professional experience and readiness of the future specialist for independent work. The three-component practical component of the professional training of future hotel and restaurant professionals regarding competence in food technology is proposed, namely: practical and technological (processes of modern production of the food industry and service areas, knowledge of materials, equipment, design methodology, technology and production organization), ethical aesthetic (ethical, aesthetic and legal norms regulating human relations with humans, society and the environment, tolerant perception of gastronomic culture and customs of other countries and peoples), technical and technological (a system of machines, mechanisms, devices and devices, production and research equipment, measuring tools, etc.).

Finally, the conducted research made it possible to develop proposals for the implementation of the practical component of the professional training of future hotel and restaurant specialists, namely: taking into account the needs of customers of educational services, the interests of the state, territorial communities and employers; modernization of practice bases, appropriate technical equipment; student-centered learning; employment of graduates; public-private partnership in the field of higher education.

Key words: *practical component, professional training, professional competence, future professionals, hotel and restaurant business.*

Вступ. Нині у контексті глобалізаційних процесів та інтеграції України в європейський освітній простір актуалізації набуває якісна професійна підготовка майбутніх фахівців, зокрема фахівців готельно-ресторанної справи. Сутність якісної підготовки майбутніх фахівців, стратегічні напрями формування їхньої особистості в процесі професійної освіти сформульовані в нормативних документах, зокрема Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, закладені в законодавчих документах Міністерства освіти і науки України: законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту»; Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки, Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року тощо.

Теоретичне обґрунтування проблеми

Протиріччя між вимогами роботодавців до професійної компетентності фахівців готельно-ресторанної справи та недостатньою практичною підготовкою, яка визначається професійними нормативами у сфері обслуговування, актуалізують наукову проблему щодо якісної професійної підготовки зазначених фахівців. Тож особливої значущості набуває належна організація практичної підготовки здобувачів освіти у процесі навчання в закладі вищої освіти (ЗВО), яка забезпечує формування компетентностей майбутніх фахівців. Актуальні проблеми практичної підготовки здобувачів освіти розглядають науковці з різних позицій, а саме: організації практичної підготовки майбутніх фахівців на засадах контекстного підходу (Майковська, 2017),

формування професійної компетентності студентів в умовах професійно-практичної підготовки (Мокін, Мізерний, Мензул, 2011), основних шляхів модернізації практичної підготовки студентів у закладах вищої освіти (Онищенко, 2021), практичної підготовки студентів вищих навчальних закладів як невід'ємної детермінанти формування їхніх професійних компетенцій (Шевчук, Сідельник, 2017). Безпосередньо практичним питанням підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи присвячені дослідження: особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи у сучасних економічних умовах (Буряк, 2021); педагогічних інновацій у викладанні дисциплін циклу професійної та практичної підготовки фахівців готельно-ресторанної справи (Земліна, 2018); визначальних особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи (Симонович, 2021). Інтегрованість і паралельність професійної підготовки майбутніх фахівців із туризму та готельно-ресторанної справи висвітлена в працях О. Конох (практична підготовка майбутніх фахівців із туризму у вищому навчальному закладі (Конох, 2014)) та Г. Щуки (організація практичної підготовки майбутніх фахівців туристичної індустрії (Щука, 2010)). Окрім того, у контексті зазначеного дослідження важливими є аспекти обґрунтування моделі формування професійної компетентності майбутніх фахівців із підприємництва, торгівлі та біржової діяльності в контексті ступеневої освіти (Стеблюк, 2020), особливості формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі харчових технологій у процесі практичної підготовки (Ткачук, Куценко, 2021) тощо.



Мета статті полягає в розкритті особливостей формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи у процесі їхньої практичної підготовки.

Науковий пошук передбачав використання таких **методів дослідження**:

- теоретичні (аналізу та синтезу, узагальнення та систематизації наукових джерел інформації) з метою з'ясування стану опрацювання порушеної проблеми в педагогічній теорії і практиці;

- емпіричні (бесіди, опитування, спостереження, педагогічний досвід) для розкриття особливостей формування у майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи професійної компетентності.

Виклад основного матеріалу. Чинне законодавство серед принципів державної політики у сфері вищої освіти виділяє сприяння сталому розвитку суспільства через підготовку конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя; міжнародну інтеграцію та інтеграцію системи вищої освіти України у Європейський простір вищої освіти поряд зі збереженням і розвитком досягнень і прогресивних традицій національної вищої школи; наступність процесу здобуття вищої освіти; відкритість формування структури та обсягу освітньої та професійної підготовки фахівців з вищою освітою. До таких принципів у контексті нашого дослідження можна віднести практико-орієнтовану спрямованість навчання, в основі якого – формування у студентів набору особистісних професійних компетентностей та набуття практико-орієнтованого й науково-дослідного досвіду в контексті вирішення реальних проблем професійної діяльності майбутніх фахівців, затребуваних на регіональному, українському, світовому ринках праці та недоступних у межах звичного освітнього процесу.

Дослідницею В. Бурак термін «*компетентність майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи*» ототожнено з полікомпонентною динамічною комбінацією, представленою знаннями, вміннями, навичками, способами мислення, поглядами, цінностями, іншими особистими якостями, зреалізованою наскрізно на рівнях вищої освіти галузі знань 24 «Сфера обслуговування» спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа», формах організації навчання, що є комплексом інтегральної, загальних («м'які» навички) і спеціальних («тверді» фахові, предметні навички) компетентностей, та визначає здатність здобувача освіти успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність, самотійно й ціле-

спрямовано індивідуально підвищувати фахову компетентність, розбудовувати кар'єру та формувати власну концепцію життєвого успіху (Бурак, 2021: 35).

Погоджуючись із зазначеним потрактуванням, деталізуємо особливості формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи у процесі їхньої практичної підготовки саме з боку опанування ними знаннями, вміннями, навичками, компетентностями з *харчових технологій*. Здійснені нами попередньо дослідження формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі харчових технологій у процесі практичної підготовки уможливили висновки про необхідність створення умов, серед яких: формування у здобувачів освіти досвіду самостійного та творчого вирішення пізнавальних, комунікативних, організаційних та інших проблем; розвиток мотиваційної сфери через професійно-практичну спрямованість змісту, форм і методів навчальної діяльності у процесі вивчення фахових дисциплін; максимальне використання можливостей фахових дисциплін, яке ґрунтується на реалізації принципу фундаменталізації та інтеграції; підвищення рівня мобільності знань і умінь студентів, значне посилення їхньої фахової спрямованості (Ткачук, Куценко, 2021: 262). Окрім того, нами визначено теоретико-технологічний, проектно-конструкторський, технологічний, організаційно-експлуатаційний та професійний компоненти; установлено необхідність формування професійних якостей (розвиненого технічного і творчого мислення, конструкторсько-технологічних здібностей, просторової уяви, організованості, спостережливості, точності) та обов'язкове володіння робочою професією знань сучасного виробництва, особливо технікою і технологією на певному інженерному рівні.

Практична підготовка майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи відбувається як під час здійснення освітнього процесу через навчально-пізнавальну діяльність, так і проведення різних практик. Освітньо-професійні (освітньо-наукові) програми та навчальні плани підготовки зазначених фахівців визначають самі ЗВО за допомогою розробленого переліку видів практик, форм і тривалості їхнього проведення. Передусім у цьому контексті оцінюється виконання практичних завдань, відбувається засвоєння практичного досвіду, розроблення умінь, набуття навичок, формування компетентностей.

У зв'язку із цим визначаємо, що систематична практична підготовка здобувачів вищої професійної освіти здійснюється через такі наскрізні етапи, як:



– виконання завдань лабораторних і практичних занять пов'язане з формуванням первинних умінь і навичок зі спеціальних фахових дисциплін;

– проходження навчальної практики для ознайомлення здобувачів освіти зі своєрідністю діяльності фахівців готельно-ресторанної справи, набуття первинних професійних умінь і навичок із загальнопрофесійних і спеціальних дисциплін, освоєння робітничих професій;

– технологічна практика присвячена ознайомленню здобувачів освіти з перебігом виробничого процесу й технологічного циклу виробництва підприємств, організацій, установ, набуттю вмінь і навичок з робітничої професії та майбутнього фаху, переходу засвоєних під час вивчення професійно спрямованих теоретичних дисциплін знань у компетентності та первинний практичний досвід;

– професійна практика, яка є завершальним етапом навчання і проводиться з метою узагальнення і вдосконалення знань, практичних умінь та навичок на базі конкретного суб'єкта господарювання, оволодіння професійним досвідом та готовністю майбутнього фахівця до самостійної трудової діяльності, збору матеріалів для дипломного проекту (роботи).

Актуальні в нашому дослідженні компетентності з харчових технологій формуються під час вивчення профільних дисциплін. Практичний складник професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи щодо компетентності з харчових технологій, на нашу думку, матиме *три компоненти*, а саме: *практико-технологічний* (процеси сучасного виробництва харчової галузі та сфер обслуговування, знання матеріалів, обладнання, методології проектування, технології і організації виробництва), *етико-естетичний* (етичні, естетичні і правові норми з регулювання відносин людини з людиною, суспільством та довкіллям, толерантне сприйняття гастрономічної культури та звичаїв інших країн і народів), *техніко-технологічний* (система машин, механізмів, апаратів і приладів, виробниче та дослідницьке обладнання, вимірювальні інструменти тощо).

Реалізація практико-технологічного та техніко-технологічного компонентів можлива за наявності лабораторного фонду та матеріально-технічного забезпечення.

Значимість і затребуваність проектної діяльності в освітньому процесі під час практичної підготовки підкріплюють власні спостереження здійснення підготовки майбутніх фахівців, які підтверджують кореляцію працевлаштування випускників з їхнім

практичним досвідом та стажем роботи за фахом. Відповідно, на етапі отримання вищої професійної освіти необхідно дати замовникові освітніх послуг різноманітний спектр можливостей для вибудовування власної індивідуальної траєкторії розвитку, «прокачати» професійні та загальні (соціальні soft skills) навички та вийти за межі вузькоспеціалізованого напрямку.

Фокус проекту спрямований на командну роботу, реальну дослідницьку діяльність та міжкультурні комунікації. Беручи участь у проектній роботі, здобувачі освіти отримують можливість працювати в міжнародних групах, інтегрованих не за рівнями чи ступенями вищої освіти (бакалаври, магістри, аспіранти), а за проблемністю й тематикою наукового дослідження, теоретичною чи практичною його спрямованістю з орієнтацією на наукові фронтири (проривні напрями світових глобальних досліджень). Реалізація формату проекту забезпечує залученість замовників освітніх послуг у реальну дослідницьку роботу, високий ступінь ініціативності (відповідальність за результат), наступність усередині групи (кожного наукового проекту). У процесі здійснення науково-дослідної діяльності та за її результатами бакалаври стають магістрами, аспіранти захищають власні здобутки та ініціюють нові дослідження, що уможливорює забезпечення сталого розвитку актуальних у міжнародному масштабі наукових напрямів. Свою особливу ефективність проект показав за умов пандемії COVID-19, оскільки міг бути реалізований як у змішаному форматі, так і повністю в дистанційному, що стало актуальним у змінах до підходів міжнародної освіти. Створення платформи наукової взаємодії між здобувачами освіти та професорсько-викладацьким складом, надання студентам доступу до дослідницьких лабораторій і проектів сприяло зростанню кількості магістрів, що залишаються в науці, спрощенню процесу адміністративних формальностей і збільшенню чисельності здобувачів освіти під час провадження науково-дослідної діяльності. Значущим є і надання здобувачам освіти доступу до обладнання, науково-дослідних лабораторій та технологій не лише на базі університетів, а й у партнерстві з промисловістю/науковим фронтиром.

У результаті участі в таких проектах забезпечується фокусована робота студентських наукових груп, заснована на завданнях наукового фронтира та вирішенні реальних технологічних завдань від промисловості. При цьому досягаються такі цілі: стійке довгострокове партнерство організацій; залучення та утримання молодих талантів



у сфері наукової діяльності; підготовка висококваліфікованих кадрів з розвиненими комунікативними навичками та досвідом міжнародної діяльності у своїй галузі, а також низка безпосередніх результатів – спільні публікації, гранти, залучення зовнішнього фінансування нових проектів. До того ж якісно зростають результати навчання здобувачів освіти, пов'язані зі знаннями, уміннями, навичками, способами мислення, поглядами, цінностями, іншими особистими якостями, що виявляються в їхньому ідентифікуванні, спланованості, оцінюванні, вимірюванні та демонструванні випускником закладу вищої освіти після завершення освітньої програми (програмні результати навчання) або окремих освітніх компонентів.

Здійснений попередньо структурно-системний аналіз уможлиблює визначення практичних висновків, пропозицій для реалізації практичного складника професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи, а саме:

- урахування потреб замовників освітніх послуг, інтересів держави, територіальних громад і роботодавців під час визначення збалансованої структури та обсягу підготовки вищеназваних фахівців;

- модернізація баз практик здобувачів освіти завдяки їхній інтеграції з виробництвом, громадськими організаціями та професійними асоціаціями, науковим та освітнім секторами, провайдерами неформальної безперервної освіти;

- активне залучення працівників сфери обслуговування, зокрема готельно-ресторанної справи, до практичної підготовки майбутніх фахівців;

- створення освітнього середовища для провадження студенто-центрованого навчання на засадах взаємної поваги і партнерства із заохоченням замовників освітніх послуг до ролі автономних і відповідальних суб'єктів освітнього процесу, задоволенням їхніх потреб та інтересів для формування індивідуальної освітньої траєкторії;

- наявність у закладах освіти, базах практик відповідного технічного обладнання для набуття здобувачами освіти вмінь використовувати сучасні технології (машини, механізми, апарати і прилади, виробниче та дослідницьке обладнання, вимірювальні інструменти тощо);

- покращання процесу працевлаштування випускників, набуття первинного практичного досвіду через проходження практики з можливим працевлаштуванням на підприємствах туризму та готельно-ресторанних господарствах;

- сприяння здійсненню державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти.

Висновки. Отже, здійснений аналіз засвідчує значущість практичного складника професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи. З огляду на результати аналізу вважаємо, що поглиблення практичної підготовки та її наскрізний інтегрований характер уможливають удосконалення навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти та освітній процес загалом. Подальший розвиток забезпечить формування у закладі вищої освіти середовища практико-орієнтованої підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи та розвитку в них професійної компетентності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бурак В.Г. Специфіка формування компетентності фахівців готельно-ресторанної справи в процесі професійної підготовки в закладах вищої освіти. *Нова педагогічна думка*. 2021. № 2 (106). С. 32–38.
2. Земліна Ю. Педагогічні інновації у викладанні дисциплін циклу професійної та практичної підготовки фахівців готельно-ресторанної справи. *Ресторанний і готельний консалтинг. Інновації*. 2018. № 1. С. 100–106.
3. Конох О. Практична підготовка майбутніх фахівців із туризму у вищому навчальному закладі. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. 2014. № 1(12). С. 184–188.
4. Майковська В. Організація практичної підготовки майбутніх фахівців на засадах контекстного підходу. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*. 2017. № 36. С. 156–165.
5. Мокін Б.І., Мізерний В.М., Мензул О.М. Формування професійної компетентності студентів в умовах професійно-практичної підготовки. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2011. № 5. С. 199–203.
6. Онищенко Н.П. Основні шляхи модернізації практичної підготовки студентів у закладах вищої освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 74. Т. 3. С. 55–60.
7. Симонович Н. Визначальні особливості професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи. *Нова педагогічна думка*. 2021. № 2 (106). С. 39–42.
8. Стандарт вищої освіти України першого (бакалаврського) рівня галузі знань 24 «Сфера обслуговування» спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/2020/03/241-gotel-restoran-sprava-B.pdf> (дата звернення: 18.01.2022).
9. Стандарт вищої освіти України другого (магістерського) рівня галузі знань 24 «Сфера обслуговування» спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа». URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti> (дата звернення: 18.01.2022).
10. Стеблюк С.В. Обґрунтування моделі формування професійної компетентності майбутніх фахівців із підприємництва, торгівлі та біржової діяльності



в контексті ступеневої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 20. Т. 3. С. 75–78.

11. Ткачук С.І., Куценко І.С. Особливості формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі харчових технологій у процесі практичної підготовки. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка*. № 12 (168). 2021. С. 260–264.

12. Шевчук Т.В., Сідельник О.П. Практична підготовка студентів вищих навчальних закладів як невід’ємна детермінанта формування їхніх професійних компетенцій. *Науковий вісник НЛТУ України. Серія економічна*. 2017. Вип. 27. № 2. С. 189–193.

13. Щука Г.П. Організація практичної підготовки майбутніх фахівців туристичної індустрії. *Вісник ЛНУ ім. Тараса Шевченка*. 2010. № 16 (203). С. 117–125.

14. Kashyna G., Nazarova K., Burak V. Development of scientific and natural competence of technology teachers in the system of postgraduate education by means of information and communication support. *Edukacja – Technika – Informatyka*. 2019. № 4 (30). P. 151–155.

15. Ponomarenko N., Polyansky P., Shkurat I., Romanenko M., Tolochko S. Quality management of higher education for increasing the competitiveness of labour resources. *International Journal for Quality Research*. 2022. № 16 (3). P. 817–830.

16. Tolochko S. Economy competitiveness and modern pedagogics definitions correlation. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2016. № 2(1). С. 101–107.

17. Filimonova I.A., Tkachuk S.I. Practical implementation of innovative technologies during the practical works of specialized food profile disciplines. *Хуманитарни Балкански изследвания*. 2020. № 1 (7). P. 54–58.

REFERENCES

1. Burak, V.H. (2021) Spetsyfika formuvannia kompetentnosti fakhivtsiv hotelno-restoranoi spravy v protsesi profesiinoyi pidhotovky v zakladakh vyshchoi osvity [Specifics of competence formation of future specialists in hotel and restaurant business in the process of professional training in higher educational establishments]. *Nova pedahohichna dumka*, 2 (106), 32–38 [in Ukrainian].

2. Zemlina, Yu. (2018) Pedahohichni innovatsii u vykladanni dystsyplin tsykladu profesiinoyi ta praktychnoyi pidhotovky fakhivtsiv hotelno-restoranoi spravy [Pedagogical innovations in the teaching of professional and practical disciplines of specialists in hotel and restaurant business]. *Restoranni i hotelnyi konsaltnykh. Innovatsii*, 1, 100–106 [in Ukrainian].

3. Konokh, O. (2014) Praktychna pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv iz turyzmu u vyshchomu navchalnomu zakladi [Practical training of future tourism specialists in higher educational establishments]. *Naukovyi visnyk Melitopolskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu*, 1(12), 184–188 [in Ukrainian].

4. Maikovska, V. (2017) Orhanizatsiia praktychnoyi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv na zasadakh kontekstnoho pidkhodu [Organization of practical training of future specialists on the basis of a contextual approach]. *Liudynoznavchi studii. Seriya «Pedahohika»*, 36, 156–165 [in Ukrainian].

5. Mokin, B.I., Mizernyi, V.M., Menzul, O.M. (2011) Formuvannia profesiinoyi kompetentnosti studentiv v

umovakh profesiino-praktychnoyi pidhotovky [Formation of professional competence of students in terms of professional and practical training]. *Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu*, 5, 199–203 [in Ukrainian].

6. Onyshchenko, N.P. (2021) Osnovni shliakhy modernizatsii praktychnoyi pidhotovky studentiv u zakladakh vyshchoi osvity [Main ways of modernization of practical training of students in higher education institutions]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh*, 74 (3), 55–60 [in Ukrainian].

7. Symonovych, N. (2021) Vyznachalni osoblyvosti profesiinoyi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv hotelno-restoranoi spravy [Defining features of professional training of specialists in hotel and restaurant business]. *Nova pedahohichna dumka*, 2 (106), 39–42 [in Ukrainian].

8. Standart vyshchoi osvity Ukrainy pershoho (bakalavrskoho) rivnia haluzi znan 24 «Sfera obsluhovuvannia» spetsialnosti 241 «Hotelno-restoranna sprava» [Standard of higher education of Ukraine of the first (bachelor’s) level, field of knowledge 24 “Service sector” specialty 241 “Hotel and restaurant business”]. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/2020/03/241-gotel-restorann-sprava-B.pdf> (Last accessed: 18.01.2022) [in Ukrainian].

9. Standart vyshchoi osvity Ukrainy drugoho (mahisterskoho) rivnia haluzi znan 24 «Sfera obsluhovuvannia» spetsialnosti 241 «Hotelno-restoranna sprava» [Standard of higher education of Ukraine of the second (master’s) level, field of knowledge 24 “Service sector” specialty 241 “Hotel and restaurant business”]. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti> (Last accessed: 18.01.2022). [in Ukrainian].

10. Stebliuk, S.V. (2020) Obruntuvannia modeli formuvannia profesiinoyi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv iz pidpriemnytstva, torhivli ta birzhovoi diialnosti v konteksti stupenevoi osvity [Clarification of the model of formation of professional competence in future specialists in entrepreneurship, trade and exchange activities in the system of multi-degree education]. *Innovatsiina pedahohika*, 20 (3), 75–78 [in Ukrainian].

11. Tkachuk, S.I., Kutsenko, I.S. (2021) Osoblyvosti formuvannia profesiinoyi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv u haluzi kharchovykh tekhnolohii u protsesi praktychnoyi pidhotovky [Features of formation of professional competence of future professionals in the field of food technologies in the practice of practical training]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Chernihivskiy kolehium» imeni T.H. Shevchenka*, 12 (168), 260–264 [in Ukrainian].

12. Shevchuk, T.V., Sidelnik, O.P. (2017) Praktychna pidhotovka studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv yak nevidiemna determinanta formuvannia yikhnikh profesiinykh kompetentsii [Practical training of students of higher educational institutions as a key determinant of completing their professional competences]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. Seriya ekonomichna*, 27(2), 189–193 [in Ukrainian].

13. Shchuka, H.P. (2010) Orhanizatsiia praktychnoyi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv turystychnoyi industrii [Future tourism industry specialists’ practical training organizing]. *Visnyk LNU im. Tarasa Shevchenka*, 16 (203), 117–125 [in Ukrainian].



14. Kashyna, G., Nazarova, K., Burak, V. (2019) Development of scientific and natural competence of technology teachers in the system of postgraduate education by means of information and communication support. *Edukacija – Technika – Informatyka*, 4 (30), 151–155 [in English].

15. Ponomarenko, N., Polyansky, P., Shkurat, I., Romanenko, M., Tolochko, S. (2022) Quality management of higher education for increasing the competitiveness of labour resources. *International Journal for Quality Research*, № 16 (3), 817–830 [in English].

16. Tolochko, S. (2016) Economy competitiveness and modern pedagogics definitions correlation. *Baltic Journal of Economic Studies*, 2(1), 101–107 [in English].

17. Filimonova, I.A., Tkachuk, S.I. (2020) Practical implementation of innovative technologies during the practical works of specialized food profile disciplines. *Хуманитарни Балкански изследвания*, 1 (7), 54–58 [in English].

*Стаття надійшла до редакції 08.12.2022.
The article was received 08 December 2022.*



СЕКЦІЯ 3. СУЧАСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ

УДК [005.56:005.941]:378.4(477.72)ХДУ
DOI DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2022-100-6>

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ХЕРСОНЬСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Пермінова Людмила Аркадіївна,
доктор філософії з педагогічних наук, професор,
завідувачка кафедри педагогіки, психології й освітнього
менеджменту імені професора Є. Петухова

Херсонський державний університет

Lperminova@ksu.ks.ua

<https://orcid.org/0000-0002-6818-3179>

Гаран Ірина Олегівна,
асистент кафедри комп'ютерних наук та програмної інженерії

Херсонський державний університет

IHaran@ksu.ks.ua

<https://orcid.org/0000-0002-7438-126X>

Мета статті полягає в розкритті основних показників корпоративної культури закладу вищої освіти на прикладі Херсонського державного університету. Авторами використано **методи** спостереження та узагальнення реальних здобутків університетської практики формування корпоративної культури, аналіз знакових подій закладу дозволив визначити основні її характеристики: традиції, стиль керівництва закладом, зовнішню атрибутику, іміджеві заходи тощо. **Результати.** Авторами порушується питання активного впровадження засобів формування корпоративної культури вищого освітнього закладу. Маючи колосальний досвід 105-річного існування, університет береже свої традиції, виказує свою місію, розвиває іміджевий складник діяльності. На вибір проблеми вплинули сучасні умови розвитку закладів вищої освіти, зокрема модернізації вищої освіти в Україні, оновлення системи управління та пошуку ефективного варіанту моделі освітнього закладу, яка значно підвищить конкурентоздатність як закладу, так і кожного випускника на сучасному ринку освітніх послуг. Розглянуто особливості феномену корпоративної культури університету, визначені головні аспекти формування корпоративної культури закладу вищої освіти на прикладі Херсонського державного університету, охарактеризовано особливості «Декларації корпоративної культури ХДУ». Охарактеризовано корпоративну культуру, яка реалізує функцію регулювання поведінки персоналу через систему цінностей, норм, правил, що задекларовано конкретним закладом вищої освіти.

У статті наводяться іміджеві показники, які мають реалізовуватись у діяльності вищого освітнього закладу, які мають постійно розвиватися, адекватно реагувати на виклики суспільства. Зокрема, це символи, які втілюють усі запропоновані цінності корпоративної культури, дозволяють виказати науково-педагогічним працівникам, здобувачам вищої освіти, працівникам різних підрозділів, співробітникам ідентичність і свідомість. Створюється єдиний освітній культурний простір закладу, університетського співтовариства. Велику роль відіграє сайт Херсонського державного університету, який є візитівкою вишу, головним джерелом інформації. Слід відзначити такий підрозділ, як «Музей ХДУ», де започатковано традицію відвідування музею першокурсниками, зустрічі з видатними фахівцями, науково-педагогічними працівниками університету. Традиційними є заходи, які пропагують діяльність вишу на регіональному, всеукраїнському рівні. **Висновки.** За свою майже 105-літню історію Херсонський державний університет сформував власну корпоративну культуру, яка свідчить про неповторність самого закладу та систему його менеджменту.

Ключові слова: корпоративна культура, заклад вищої освіти, «Декларація корпоративної культури ХДУ», корпоративний символ, імідж, Херсонський державний університет.



CORPORATE CULTURE OF KHERSON STATE UNIVERSITY

Perminova Lyudmila Arkadyevna,
 Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences, Professor,
 Head of the Department of Pedagogy, Psychology and Educational Management
 named after Prof. E. Petukhov

Kherson State University
 Lperminova@ksu.ks.ua
<https://orcid.org/0000-0002-6818-3179>

Haran Iryna Olehivna,
 Assistant of the Department of Computer Sciences and Software Engineering
Kherson State University
 IHaran@ksu.ks.ua

The purpose of the article is to reveal the main indicators of the corporate culture of a higher education institution using the example of Kherson State University. The authors used methods of observation and generalization of the real achievements of university practice in the formation of corporate culture, the analysis of significant events of the institution allowed to determine its main characteristics: traditions, style of management of the institution, external attributes, image measures, etc. **The results.** The authors raise the issue of active implementation of means of forming the corporate culture of a higher educational institution. Having a colossal experience of 105 years of existence, the university preserves its traditions, expresses its mission, and develops the image component of its activities. The choice of the problem was influenced by the modern conditions of the development of higher education institutions, in particular, the modernization of higher education in Ukraine, the renewal of the management system and the search for an effective version of the educational institution model, which will significantly increase the competitiveness of both the institution and each graduate in the modern market of educational services. The peculiarities of the phenomenon of the corporate culture of the university were considered, the main aspects of the formation of the corporate culture of the higher education institution were determined on the example of the Kherson State University, the peculiarities of the “Declaration of the Corporate Culture of KhSU” were characterized. The corporate culture is characterized, which realizes the function of regulating the behavior of personnel through the system of values, norms, and rules declared by a specific institution of higher education. The article provides image indicators that should be implemented in the activities of a higher educational institution, which should constantly develop, adequately respond to the challenges of society. In particular, these are symbols that embody all the proposed values of corporate culture, allow scientific and pedagogical workers, students of higher education, employees of various departments, and employees to express their identity and consciousness. A single educational and cultural space of the institution, the university community is being created. The site of the Kherson State University, which is the business card of the university and the main source of information, plays a major role. It should be noted such a unit as “KhSU Museum”, where the tradition of visiting the museum by first-year students, meeting with outstanding specialists, scientific and pedagogical workers of the university was started. Events that promote higher education at the regional, all-Ukrainian level are traditional. **Conclusions.** During its nearly 105-year history, Kherson State University has formed its own corporate culture, which testifies to the uniqueness of the institution itself and its management system.

Key words: *corporate culture, institution of higher education, “Declaration of corporate culture of KhSU”, corporate symbol, image, Kherson State University.*

В останнє десятиліття зросла увага дослідників до такого феномену, як корпоративна культура організації. «У зв'язку з інтеграцією освітньої системи України до європейського та світового освітнього простору, запровадженням автономії освітніх закладів актуальності набуває акцентування уваги менеджерів освіти на формування корпоративної культури вищих навчальних закладів, яка допомагає працівникам ідентифікувати себе із професійною спільнотою, що явно вирізняється на ринку освітніх послуг» (Білик, 2016). Така індивідуальність виступає важливим складником конкурен-

тоспроможності університету, його популярності серед майбутніх здобувачів вищої освіти, серед інших вишів. Така ситуація у сьогоденні є важливим компонентом цілеспрямованого управління вищим освітнім закладом, популяризації науково-педагогічних здобутків тощо.

Дослідження корпоративної культури організації почалося з другої половини ХХ століття в рамках пошуку шляхів і засобів підвищення економічної ефективності їхньої діяльності. Загальні теоретико-методологічні принципи вивчення корпоративної культури як соціокультурного феномена



розкрито в працях С. Абрамова, С. Белановського, П. Гуревича, Ю. Левади, Д. Невірко, Ю. Резіна, В. Ольшанського, З. Файнбурга та ін. На сьогодні доведено, що внутрішня культура організації, що складається з цінностей, якими керуються її співробітники, є найважливішим джерелом конкурентної переваги, її інноваційного розвитку, зокрема це висвітлено в роботах Р. Аккофа, Р. Блейка, Е. Гофмана, А. Кеннеді, У. Оучи, К. Левіна, М. Морана, С. Хенді, Є. Шейна, Дж. Тернера, Т. Парсона та ін. Проведені дослідження корпоративної культури здійснювалися у сфері менеджменту, соціології, економіки, психології та культурології. Останнім часом зростає кількість науковців, які займаються вивченням корпоративної культури в межах діяльності закладів вищої освіти, зокрема університетів. Феномен корпоративних відносин в освітній сфері досліджували Л. Васильченко, Н. Білик, М. Гнездова, П. Куделя, Н. Горбенко, В. Кубко, Л. Хижняк, В. Шаполова, Г. Хаєт та ін. Проведений аналіз наукових розвідок показав низку проблем дослідження в різних наукових площинах та розмаїття власних поглядів на визначення підходів до їх вирішення.

Метою статті є визначення феномену корпоративної культури вищої школи, розкриття важливих аспектів формування та розвитку корпоративної культури закладу освіти на прикладі Херсонського державного університету.

Серед науковців немає єдиної думки щодо тлумачення поняття «корпоративна культура». Дослідники визначають корпоративну культуру як «систему цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися в організації та її підрозділах за час діяльності та які приймають більшість співробітників» (Корпоративна культура, 2003; Шаполова, 2011). За визначенням І. Ігнат'єва та О. Гарафонові, корпоративна культура – це «система особистих і колективних цінностей, які сприймаються й поділяються членами організації, а також набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників, що виправдали себе в минулому й підтвердили свою актуальність у сьогоденні» (Ігнат'єв, Гарафопова, 2013: 98). Також заслуговує на увагу тлумачення Т. Кицак, «корпоративна культура – це складна та багатоаспектна система цінностей, переконань, ділових принципів, норм поведінки, традицій, що стає важливим нематеріальним ресурсом підприємства, оскільки забезпечує соціальні зв'язки,

комунікативно-інформаційне спілкування, гармонізує відносини між роботодавцями й найманими працівниками і, таким чином, суттєво впливає на ефективність та конкурентоспроможність підприємства» (Кицак, 2008; 4). Отже, різноманітність думок дослідників засвідчує багатогранність зазначеного поняття.

На наш погляд, сьогодні відсутність в організації власної корпоративної культури унеможлиблює її ефективну діяльність, її існування, оскільки саме культура є основою її життєвого потенціалу, стимулюючим фактором подальшого розвитку як організації загалом, так і кожного працівника. З огляду на це у системі вищої освіти України стратегічно важливо формувати корпоративну культуру університетів, адже з її допомогою працівники можуть ідентифікувати себе з освітнім закладом, і як результат, робити його конкурентоздатним та успішним. Дослідники зазначають, що «корпоративна культура університету – це ступінь високої репутації, імідж, який створюється в умовах конкуренції на основі таких критеріїв, як стаж і досвід роботи у сфері освіти, визнання в професійних колах і серед громадськості; перспективи розвитку університету; затребуваність випускників і викладачів на ринку праці; рівень їхньої зарплати і кар'єрного зростання; ставлення співробітників університету до студентів; відгуки здобувачів вищої освіти про освітній процес; територіальне розташування; зовнішнє й внутрішнє оформлення університету; відкритість та інтегрованість освітнього закладу» (Хижняк, 2015; Кубко, 2014). Поряд з цим, на думку Н. Яблонскене, корпоративну культуру університету потрібно розглядати в двох аспектах: «корпоративна культура виступає атрибутом і містить сукупність поведінкових норм, символів, ритуалів, традицій, які відповідають цінностям, що властиві навчальному закладові, та їх поділяють його працівники; корпоративна культура – це те, як університет реалізує свою місію всередині, спосіб існування університету» (Яблонскене, 2006).

Слід зазначити, що розвиток корпоративної культури вищої школи є перманентним процесом, де протягом певного періоду формуються різні складові компоненти такого соціокультурного феномену. Не винятком є й корпоративна культура Херсонського державного університету, яка не є статичним новоутворенням, а результатом копіткої праці адміністрації закладу вищої освіти, працівників різних підрозділів і служб, студентської спільноти. Основним документом ХДУ, який орієнтує кожного



члена колективу на досягнення спільних цілей, концентрує і спрямовує ініціативу, а також забезпечує формування сприятливого морально-психологічного клімату в університетській спільноті є «Декларація корпоративної культури Херсонського державного університету» (Декларація корпоративної культури ХДУ, 2020). Цей документ був розроблений на основі законодавства України, Статуту ХДУ, Стратегічного плану розвитку й Правил внутрішнього розпорядку ХДУ та відповідно до загальноприйнятих етичних норм. У документі проголошено, що «місія університету полягає у: розширенні можливостей для реалізації персональної освітньої траєкторії розвитку студентів; формуванні інноваційного освітнього наукового простору для забезпечення розвитку потенціалу та можливостей самореалізації університетської спільноти; максимізації задоволеності ціннісних очікувань усіх категорій стейкхолдерів університету шляхом забезпечення беззаперечної конкурентної переваги послуг, що надаються, їх адаптивності під потреби сучасного світу, що стрімко змінюються, та бездоганної якості; забезпеченні високих вимог ринку праці фахівцями нової формації, здатними працювати в умовах швидкозмінного, багатофункціонального середовища; забезпеченні освітніх потреб широких верств населення через доступність до одержання знань та набуття навичок, різноманітності форм реалізації безперервної «освіти упродовж життя», що є одним зі складників соціальної місії університету; формування корпоративної культури та системи управління на принципах лідерства; здійсненні культурно-просвітницької діяльності, реалізуючи тезу «університет – це індустрія талантів»; впливу на соціально-економічний розвиток суспільства через трансфер інноваційних технологій, реалізацію місії центру комунікації бізнесу, науки, освіти, влади» (Декларація корпоративної культури ХДУ, 2020: 2–3).

У Декларації представлено всі корпоративні цінності та правила поведінки, що сформувалися майже за 105 років діяльності університету. Зокрема, в документі проголошено, що «основною цінністю університету є особистість, здатна самостійно вирішувати світоглядні й професійні завдання та бути готовою до життя й діяльності у сучасному полікультурному середовищі» (Декларація корпоративної культури ХДУ, 2020: 3).

Водночас прийнятними в закладі вищої освіти є й такі норми етичної поведінки, як дбайливе ставлення до матеріальної бази університету, дотримання правил моралі та взаємодопомоги між членами універ-

ситетської спільноти, повага до традицій та історії ХДУ, утвердження позитивного іміджу вищої школи серед громадськості. Також науково-педагогічним працівникам та студентству потрібно керуватися чинним законодавством у сфері застосування української мови та норм ділового етикету.

Складником корпоративної культури освітньої установи є «іміджева структура, яка включає у себе архітектурний комплекс, стиль одягу викладачів та здобувачів вищої освіти, внутрішній дизайн приміщень, візуальну символіку, офіційний сайт університету тощо» (Горбенко, 2014). Що стосується образу керівника – професора Олександра Співаковського, то можна сказати: керівник є лідером, який має потужну команду проректорів, що згуртовує роботу колективу на досягнення якісних освітніх показників, такий, хто постійно стимулює саморозвиток кожного працівника, у якого сформовано демократичний стиль організації діяльності і спілкування, такий, хто несе відповідальність за роботу університету, кожного його підрозділу. Якість освітнього процесу організовується деканами, завідувачими кафедр, методичним та навчальним відділами. Слід зазначити, що останніми роками навчальні плани всіх спеціальностей покращились за рахунок поліпшення психолого-педагогічної, професійно-орієнтованого складника змісту освітнього процесу. Запровадження інноваційних методів і прийомів навчання здобувачів, досвід ковідного та військового етапів організації навчання показали позитивні результати підготовки до сесії. Також хочемо підкреслити важливість вибіркового дисципліни загального та професійного рівнів, сертифікатних програм, які дають можливість здобувачам отримати більш міцні знання і допомогти у самореалізації як під час навчання у закладі, так і конкурувати на ринку праці.

Хочемо звернути увагу на психологічний клімат у колективі. Діяльність університету в умовах військового стану завдала багато негараздів. Частина колективу, спасаючи традиції, імідж, місіонерські цінності університету, змушена перебувати в місті Івано-Франківську, однак важлива місія випала й на тих, хто залишився у Херсоні. Всі працівники виказали стресостійкість до умов російського терору, освітній процес не було перервано, успішно закінчили навчання здобувачі магістерського рівня освіти.

Що стосується корпоративної культури ХДУ, то його можна уявити як стійку систему заходів, що спрямовані на розвиток іміджу закладу, яким декларується низка символів ХДУ, зокрема до них належать гімн,



прапор, брендбук, логотипи структурних підрозділів, логотип університету.

На наш погляд, важливим компонентом іміджевого складника ХДУ є офіційний сайт університету, який є не тільки елементом глобальної мережі, але й візитною картою вишу, одним із основних джерел інформації, засобом встановлення взаємозв'язків з громадськістю. Сайт робить заклад освіти відкритим для зовнішніх зацікавлених осіб та є координатором внутрішньої взаємодії між студентами, викладачами, співробітниками, відділами, службами та керівництвом.

Важливим складником корпоративної культури ХДУ також є університетські традиції. Щороку в закладі освіти прийнято відзначати не лише релігійні та державні свята, але й власне університетські урочистості, до яких належать такі заходи, як: посвята першокурсників у студенти, проведення зборів з приводу визначних дат, Фестиваль мистецтв «Молода хвиля», Фестиваль мистецтв «Дебют», спортивні чемпіонати з різних видів спорту та кубок ректора, вручення дипломів випускникам вишу тощо. Щороку в університеті відзначають День науки, День знань, День студента, День Європи, Дні відкритих дверей тощо.

Університет пишається історією, відображеною в біографіях людей, які стали символами закладу. До таких визначних особистостей відносять засновників організації, ректорів, керівників підрозділів, співробітників, з іменами яких пов'язані успіхи закладу освіти впродовж 105 років його діяльності в м. Херсоні. Наприклад, в 2019 році в Парку ХДУ було відкрито Меморіальний комплекс видатних постатей університету, серед яких: Є. Петухов (перший доктор педагогічних наук на Херсонщині, професор, завідувач кафедри педагогіки ХДПІ (1972–1985 рр.); В. Берман (декан факультету фізики, математики та інформатики, кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри алгебри, геометрії та математичного аналізу); О. Прилепський (декан педагогічного факультету (1977–1990 рр.), кандидат педагогічних наук, доцент, почесний професор ХДУ); С. Марцинковський (професор кафедри музичного мистецтва, художній керівник та головний диригент симфонічного оркестру ХДУ, почесний професор ХДУ, заслужений працівник культури України, почесний професор Гамбурзької музичної академії.) та ін.

Значний внесок в історію розвитку університету зроблено кафедрою педагогіки, психології й освітнього менеджменту імені професора Є. Петухова, яка за своєю суттю є загальноуніверситетською. Кафедра

є майже ровесницею освітнього закладу, а її досвідом можна пишатися. За весь час кафедрою пропагувалися основні освітні пріоритети, вирішувались психолого-педагогічні проблеми формування майбутніх фахівців. Можна констатувати, що корпоративна культура кафедри є достойним іміджевим показником.

У посиленні корпоративної ідентичності членів університетської спільноти велике значення відіграє «Музей ХДУ», відвідування якого стало доброю традицією для першокурсників різних факультетів. Експозиції музею постійно оновлюються, презентуються численні артефакти та документи, які розкривають глибини подій, історичних фактів різних часів існування університету.

Висновки. У сьогоднішній мінливий період часу для Херсонського державного університету дуже важливо не тільки вбудувати освітній процес на інноваційних принципах, а й пристосовуватися до нових потреб ринку освітніх послуг, посилювати власну конкурентоздатність в освітньому просторі України та зарубіжжя. Воєнний стан гальмує деякі інноваційні починання, але університет вибирає чинники раціональності й адекватності самореалізації у складних умовах.

За свою 105-річну історію ХДУ створив власну корпоративну культуру, яка виступає унікальним елементом системи освітнього менеджменту. Корпоративна культура ХДУ втілена в цінностях, місії, «Декларації корпоративної культури ХДУ», символіці, традиціях, історії університету, повазі до видатних співробітників та випускників закладу, останні з яких невід'ємно пов'язані з проявом патріотизму до освітньої установи. Важливим компонентом корпоративної культури ХДУ є брендингові атрибути, які містять у собі корпоративну ідеологію вищої школи, що робить її успішною і конкурентоспроможною.

ЛІТЕРАТУРА

1. Білик Н. Корпоративна культура ТНЕУ. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали Міжнародної наук.-практ. конф., Тернопіль, ТНЕУ, 8–9 квітня 2016 р. Тернопіль : ТНЕУ. 2016. С. 349–351.
2. Горбенко Н. Корпоративна культура сучасного університету: підходи до визначення сутності. *Грані* : науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. Дніпро. 2014. Вип. 8 (112). С. 47–52.
3. Декларація корпоративної культури ХДУ. 2020. URL: <https://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/pdf?id=b258be9a-9d17-426d-92df-f99643c71ef8>.
4. Ігнатська І., Гарафонова О. Корпоративне управління : підручник. Київ : Центр учбової літератури. 2013. 600 с.



5. Кицак Т. Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Київ. 2008. 20 с.

6. Корпоративна культура : навчальний посібник / під заг. ред. Г.Л. Хаєта. Київ : Центр навч. л-ри. 2003. 403 с.

7. Кубко В. Модель формування корпоративної культури сучасного вищого навчального закладу України. *Вісник Книжкової палати*. 2014. № 8. С. 40–43.

8. Хижняк Л. Корпоративна культура в еволюції вищого навчального закладу. *Матеріали інноваційного семінару «Еволюція освітнього простору»*. 2015. Вип. 1. С. 58–69.

9. Шаполова В. Роль корпоративної культури у підвищенні якості підготовки студентів-менеджерів вищого технічного навчального закладу. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків : НТУ «ХПІ». 2011. Вип. 4. С. 101–106.

10. Яблонскене Н. Корпоративная культура современного университета. 2006. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-sovremennogo-universiteta>.

REFERENCES

1. Bilyk, N. (2016) Korporativna kultura TNEU. Ukraina v umovakh reformuvannia pravovoi systemy: suchasni realii ta mizhnarodnyi dosvid: materialy Mizhnarodnoi nauk.-prakt. konf., Ternopil, TNEU, 8–9 kvitnia 2016 r. Ternopil: TNEU. S. 349–351.

2. Horbenko, N. (2014) Korporativna kultura suchasnoho universytetu: pidkhody do vyznachennia sutnosti. *Hrani: naukovy-teoretychni i hromadskopolitychni almanakh*. Dnipro. Vyp. 8 (112). S. 47–52.

3. Deklaratsiia korporativnoi kultury KhDU. (2020). Retrieved from: <https://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/.pdf?id=b258be9a-9d17-426d-92df-f99643c71ef8>.

4. Ihnatieva I., Harafonova O. (2013) Korporativne upravlinnia: pidruchnyk. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury. 600 s.

5. Kytsak, T. (2008) Formuvannia korporativnoi kultury v protsesi rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn na pidpriemstvi: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04. Kyiv. 20 s.

6. Korporativna kultura: navchalnyi posibnyk. (2003) / pid zah. red. H.L. Khaieta. Kyiv: Tsentri navch. l-ry. 403 s.

7. Kubko, V. (2014) Model formuvannia korporativnoi kultury suchasnoho vyshchoho navchalnoho zakladu Ukrainy. *Visnyk Knyzhkovoї palaty*. № 8. S. 40–43.

8. Khyzhniak, L. (2015) Korporativna kultura v evoliutsii vyshchoho navchalnoho zakladu. Materialy innovatsiinoho seminaru «Evoliutsiia osvithnoho prostoru». Vyp. 1. S. 58–69.

9. Shapolova, V. (2011) Rol korporativnoi kultury u pidvyshchenni yakosti pidhotovky studentiv-menedzheriv vyshchoho tekhnichnoho navchalnoho zakladu. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy*. Kharkiv: NTU «KhPI». Vyp. 4. S. 101–106.

10. Iablonskene, N. (2006) Korporativnaia kultura sovremennogo unyversyteta. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-sovremennogo-universiteta>.

*Стаття надійшла до редакції 07.12.2022.
The article was received 07 December 2022.*

НОТАТКИ

Наукове видання

Збірник наукових праць

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

Випуск 100

Коректура · *Славогородська Н.В.*

Комп'ютерна верстка · *Кузнєцова Н.С.*

Формат 64×84/8. Гарнітура Pragmatica.
Папір офсет. Цифровий друк. Ум. друк. арк. 5,58.
Замов. № 0223/103. Наклад 200 прим.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглєзі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7623 від 22.06.2022 р.