

## ВИБІР МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ З РЕСТОРАННОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

*У статті розкрито доцільність вибору методів стимулювання і мотивації для розвитку лідерських якостей у студентів, які навчаються за спеціальністю “Ресторанне обслуговування”.*

*Ключові слова: метод навчання, лідерські якості, підготовка молодших спеціалістів, спеціальність “Ресторанне обслуговування”, організаторські вміння.*

У контексті перетворень, що відбуваються в сучасному суспільстві, змінюються вимоги до підготовки молодших спеціалістів з ресторанного обслуговування. Сфера обслуговування, до якої належить і ресторанна справа, повинна надавати споживачам якісні послуги, що можливо лише за умови забезпечення ресторанів, кав'ярень, барів, їдалень та інших закладів ресторанного господарства освіченими фахівцями. Ресторанний бізнес на сьогодні потерпає від нехватки активних і обізнаних спеціалістів. Роботодавець хоче бачити у власному ресторанному закладі не лише фахівця, знавця справи, обізнаного з новітніми технологіями у сфері обслуговування, а й ініціативного, небайдужого до справи лідера, здатного організувати і повести за собою колектив. З-поміж сукупності професіональних знань, умінь і навичок чи не на перший план виступають такі якості особистості молодого спеціаліста з ресторанного обслуговування, як: енергійність, ініціативність, заповзятливість, динамічність. У зв'язку із цим ВНЗ, що готує молодших спеціалістів з ресторанного обслуговування, має орієнтуватися на вибір таких методів навчання, котрі дають змогу на високому рівні формувати у студентів лідерські риси, організаторські вміння. У цьому плані формування лідерських якостей у студентів-організаторів під час їхньої фахової підготовки у ВНЗ набуває особливої актуальності.

Проблема вибору методу навчання у педагогіці розглядається як ключова, бо від правильного методу залежить кінцевий результат – якість навчання. Водночас кожен практикуючий викладач може погодитись із думкою М.О. Рибнікової: “Випробувати десять методів і обрати свій, передивитися десять підручників і не дотримуватися жодного неухильно – ось єдиний можливий шлях живого викладання” [5, с. 121]. Викладач весь час перебуває у постійному пошуці оптимального поєднання найбільш доцільних методів для досягнення певної педагогічної цілі. І в цьому виявляється найбільший прояв його педагогічної майстерності.

Починаючи із 30-х рр. ХХ ст. у вітчизняній педагогіці активно досліджувалося питання методу навчання: давалися різні пояснення самого терміна, з'являлися різні класифікації методів навчання, вивчалася діяльність педагога й учня для визначення найбільш доцільного методу тощо. У різні роки визначення методу навчання давали А.М. Алексюк, В.І. Лозова, М.М. Пістрак, П.М. Шимбарьов. Спроби класифікувати методи навчання

за різними критеріями робили М.М. Верзілін, М.І. Махмутов, Б.Е. Райков, В.І. Харламов та ін.

Щодо визначення поняття методу, ми вважаємо найбільш універсальним поширене в педагогічній науці формулювання: “Методи навчання – це впорядковані способи взаємозв’язаної діяльності вчителя й учнів, які спрямовані на досягнення мети освіти” [4, с. 313]. Поряд із терміном “метод навчання” часто зустрічається інший – “прийом”, який сучасними дослідниками однотайно визначається як “деталь методу, що не має самостійного навчального завдання, а підпорядковується тому завданню, яке виконується даним методом” [4, с. 312].

Питання вибору найдоцільніших методів навчання під час підготовки майбутніх педагогів, економістів, журналістів, спеціалістів з комп’ютерних технологій неодноразово ставало об’єктом досліджень сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців. Та найбільш розробленим є питання вибору методу навчання в учнів загальної школи (Ю.К. Бабанський, І.Я. Лернер, М.І. Махмутов, П.І. Підкасистий та ін.).

Підготовка молодших спеціалістів з ресторанного обслуговування має свою специфіку, тому вибір методів під час навчання студентів цієї спеціальності є гострою й актуальною проблемою, яка окремо не досліджувалася.

Враховуючи реалії сьогодення, які вимагають від випускників ВНЗ сформованих на високому рівні лідерських рис, викладачі ставлять за мету навчального процесу формування умінь ефективної взаємодії в колективі на основі ініціативності, відповідальності, рішучості, організованості та інших якостей. Вивчивши найбільш розповсюджені методи навчання та їх характеристики, враховуючи специфіку підготовки молодших спеціалістів з ресторанного обслуговування та поставлену мету стосовно їх навчання, доходимо висновку про доцільність застосування методів стимулювання і мотивації, запропоновані Ю.К. Бабанським [1, с. 67].

**Мета статті** – визначити оптимальні методи навчання для формування лідерських рис у молодших спеціалістів з ресторанного обслуговування.

Розвиток лідерства – цілеспрямоване формування та поглиблення відповідних якостей і навичок. Цей аспект проблеми управління лідерством в організації деякою мірою враховує можливості формування та розвитку лідерських здібностей шляхом навчання і самонавчання. Для розвитку лідерських рис використовується ряд процедур:

– вироблення особистої мотивації, стійкого бажання бути лідером, впевненості в собі, готовності приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовності та наполегливості в реалізації спільних цілей, усвідомлення власної сили, віри у досягнення мети, ентузіазму та ін. Ця група якостей характеризує різні параметри активності лідера. Процедури індивідуальної самомотивації достатньо розроблені у відповідній літературі та широко використовуються в практиці менеджменту;

– розвиток індивідуальних інтелектуальних і моральних лідерських якостей. До таких якостей відносяться, перш за все, професійна компетен-

тність, порядність (чесність, дотримання загальноприйнятих моральних норм), без якої, як правило, важко, а то й зовсім неможливо отримати авторитет, розвинутий інтелект, що виявляється в аналітичності, швидкості розуміння суті проблеми, гнучкості розуму, передбачливості, умінні планувати і ставити цілі тощо; забезпечення соціальної компетентності лідера і його доброзичливості у відносинах із членами групи. Це передбачає культуру спілкування, уміння ясно і чітко висловлювати думки, коректно вислуховувати співробітників, робити зауваження, давати поради, уважність, повага до гідності інших людей, вміння розуміти їх, перейматися їхніми турботами і проблемами, надавати їм підтримку та ін.;

– набуття умінь і навичок швидко та правильно оцінювати ситуацію, знати і враховувати особливості, інтереси, запити й очікування всіх членів групи. Не менш важливе для лідерства і правильне оцінювання ситуації, своїх сил і можливостей групи. Без цього успіх групової діяльності не досяжний. Повторювані невдачі зазвичай призводять до втрати віри в лідера [2, с. 55].

Під час вибору того чи іншого методу слід враховувати таке: мету і завдання, які ставить педагог до конкретного заняття та конкретних студентів; специфіку дисципліни відповідно до форм організації навчального процесу; особливості професії, що здобувають студенти; специфіку рис особистості кожного студента; матеріально-технічну базу навчального закладу.

Дослідник Ю.К. Бабанський обґрунтовано об'єднав відомі методи навчання у три основні групи, серед інших двох (методи організації навчально-пізнавальної діяльності та методи контролю і самоконтролю в навчанні) в окрему групу виділив методи стимулювання і мотивації інтересу до навчання (гра, диспут, зацікавленість), мотивації обов'язку та відповідальності (вимоги, переконання, заохочення, покарання) [1, с. 89]. На нашу думку, ця група методів якнайповніше відповідає поставленій меті – формуванню лідерських рис у майбутніх організаторів ресторанного обслуговування.

Сформовані чіткі мотиви навчання у студентів – запорука зацікавленості до вивчення дисциплін, бажання оволодіти фаховими знаннями. Створення на заняттях ситуації успіху, заохочення в навчанні – це не лише методи емоційного стимулювання, що формують стійкі мотиви до навчання, а й водночас формують лідерські риси в молодших спеціалістів з ресторанного обслуговування.

Великі можливості для розвитку лідерських рис особистості студента-організатора дає використання на заняттях дидактичних ігор. Саме під час гри моделюється, імітується майбутня професійна діяльність організатора, у процесі якої у кожного студента є великі можливості розкритися як лідеру у робочій групі. Рольові та ділові ігри під час вивчення дисциплін “Культурологія”, “Іноземна мова (за професійним спрямуванням)”, “Соціологія”, “Організація обслуговування”, “Етика ділового спілкування”, “PR-технології в готельно-ресторанному бізнесі”, “Етика і естетика” дає змогу кожному студенту виявити себе у виконанні певної ролі першого чи друго-

го плану, тим самим розкрити та продемонструвати свій потенціал лідера, організатора. Студенти, не маючи заздалегідь відомого алгоритму вирішення проблем, при зіткненні з реальними труднощами і необхідністю вирішити їх власними силами інколи виявляють безпорадність. Чим менше у студента розвинута здатність вирішувати завдання, тим більші складнощі та негативні емоції він відчуває. Водночас педагог створює ситуацію, при якій “дає студентам змогу вирішувати ці завдання самостійно” [7, с. 201]. Таким чином виявляється і розвивається індивідуальність та креативність, студент переконується в тому, що в деяких випадках він сам може зробити без допомоги викладача.

Виправдовує поставлену мету і використання “мозкового штурму”, коли викладач перед групою чи групами студентів ставить проблему і вимагає через певний час (10–30 хвилин) варіанти її розв’язання. Саме обговорення в групах проблеми виявляє лідерів і ставить їх на позиції капітанів команд, експертів тощо. При цьому лідерами намагаються стати так звані “активісти” (потенційні лідери), які мають достатній рівень ініціативності при необов’язковій твердості характеру, та виконавці, котрі теж мають лідерські риси, що розкриваються при певних обставинах. При застосуванні “мозкового штурму” може виникнути ситуація зіткнення цілеспрямованих лідерів-організаторів і так званих “бунтарів”, які виступають проти визнаних лідерів колективу. Таке зіткнення теж матиме позитивні результати, бо в процесі нього укріпляться або похитнеться (частіше – перше) позиція лідера. Щоб створити оптимальні умови для формування лідерських рис у студентів у процесі проведення рольових і ділових ігор потрібно чітко визначити тему, мету, завдання, вихідні дані, склад учасників гри, їх функції, розробити сценарій, провести захід на достатньо високому науково-методичному рівні та підбити підсумки, під час яких звернути увагу не лише на аналіз процесу, а й на характер спілкування учасників гри (інтерес, творчість, дисциплінованість, узгодженість дій, контроль за поведінкою тощо).

Серед методів стимулювання і мотивації обов’язку, відповідальності найбільш прийнятними відповідно до нашої мети будуть формування розуміння студентами особистої значущості навчання, постановка вимог відповідно до поведінки, критеріїв оцінювання результатів навчальної діяльності студента. За нашими спостереженнями, для групи так званих ситуативних лідерів, серед яких дослідник А.С. Залужний пропонує виділяти лідерів-інтелектуалів, лідерів-організаторів, емоційних лідерів [6, с. 210], застосування цього методу буде ефективнішим, ніж для групи постійних лідерів, адже заклик педагога до постійної активності студента, підвищення критеріїв оцінювання відповідно до такої категорії студентів стимулює їх до роботи над собою в контексті вироблення постійної потреби бути активним і потрібним в колективі, а це перша сходинка до усвідомлення потреби бути кращим, першим, лідером.

Доцільним і виправданим у деяких випадках є використання методу гуманного покарання. Знаючи реальні навчальні можливості студента, ви-

кладач може скористатися цим методом, розраховуючи на позитивний результат.

Зазначені вище методи не обмежують викладачів у використанні інших. На нашу думку, використання методів стимулювання і мотивації є найефективнішим для формування лідерських якостей під час професійної підготовки молодших спеціалістів з ресторанного обслуговування. Ставлячи іншу мету, безумовно, педагог буде обирати інші методи.

Поява лідера у студентській групі – це деякою мірою і результат роботи викладача, адже саме він обрав оптимальні обставини, місце, час, створив сприятливу атмосферу на занятті, при яких студент зміг і захотів розкритися як лідер. При оцінюванні доцільності вибору найбільш доречного методу навчання для формування лідерських якостей у студентів слід враховувати також очікування самих студентів і відповідність цих очікувань результатам. Важливим є визнання лідера під час аудиторних занять не лише в очах педагога, а й з боку групи, що робить його діяльність об'єктивною. Педагогу, який ставить за мету формування лідера в студентському колективі, слід пам'ятати таке:

1) під час заняття уникати оцінювання студентських ідей, критики, директивних прийомів, виявляти терпимість до помилок студентів у процесі пошуку власного рішення;

2) виявляти дійсну цікавість до будь-якої активності студента, вміти бачити за нескладними виразами ідей активну роботу думки;

3) пропонувати свою допомогу тільки в тих випадках, коли студент почне відчувати безнадійність свого пошуку. Допомога повинна виявлятися в мінімальному корегуванні, спрямуванні в потрібний бік думок студента;

4) виховувати наполегливість у виконанні завдання, доведенні дорученої справи до кінця;

5) закінчувати заняття й обговорення розв'язуваної проблеми до прояву ознак втрати цікавості до неї;

6) підбивати підсумки заняття з використанням зазначених методів;

7) враховувати емоційне ставлення студентів до пропонованих завдань [3, с. 312].

Ці та інші рекомендації допоможуть викладачеві досягти ефективності у формуванні лідерських якостей у студентів.

**Висновки.** Отже, проведений нами аналіз методів стимулювання і мотивації дає великі можливості для формування лідерських якостей у студентів спеціальності “Ресторанне обслуговування”. Посідаючи важливе місце у професійній діяльності молодшого спеціаліста з організації ресторанного обслуговування, сформовані на високому рівні лідерські якості забезпечують не лише навчання і виховання активної особистості випускника коледжу, а й виступають запорукою його успішної професійної кар'єри, дають можливість виявити ініціативність, цілеспрямованість як у студентському, так згодом і у трудовому колективі.

### Список використаної літератури

1. Бабанский Ю.К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе / Ю.К. Бабанский. – М., 1985.
2. Зубанова Л.Б. Сущность лидерства и возможность формирования его потенциала / Л.Б. Зубанова // Педагогическая наука и образование. – 2007. – № 2. – С. 53–57.
3. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения / И.Я. Лернер. – М. : Мысль, 1981. – 364 с.
4. Лозова В.І. Теоретичні основи виховання і навчання : навч. посіб. / В.І. Лозова, Г.В. Троцько ; Харк. держ. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – 2-е вид., випр. і доп. – Х. : ОВС, 2002. – 400 с.
5. Махмутов М.И. Современный урок / М.И. Махмутов. – М., 1985.
6. Харламов И.Ф. Педагогика : учеб. пособ. / И.Ф. Харламов. – М., 1999.
7. Хуторской А.В. Современная дидактика : учеб. для вузов / А.В. Хуторской. – СПб., 2001.

#### **Долгопол Е.А. Выбор методов обучения для развития лидерских качеств у младших специалистов ресторанного обслуживания**

*В статье раскрывается целесообразность выбора методов стимулирования и мотивации для развития лидерских качеств у студентов, обучающихся по специальности “Ресторанное обслуживание”.*

*Ключевые слова: метод обучения, лидерские качества, подготовка младших специалистов по специальности “Ресторанное обслуживание”, организаторские умения.*

#### **Dolgopol O. The choice of methods of education for development leadership skills of Jr specialist in specialty “restaurant service”**

*The article exposes the appropriateness of choice of methods of stimulation and motivation for the development of leadership skills in students majoring in “restaurant service”.*

*Key words: method of teaching, leadership qualities, training NCO specialty “restaurant service” organizational skills.*