

УДК 378.147:640.4

JEL classification: A22, I23, J24, L83

[https://doi.org/10.31891/dsim-2026-15\(17\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2026-15(17))

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ НА ПОЧАТКОВОМУ ЕТАПІ НАВЧАННЯ

МОСКВЯК Ярослава

кандидат економічних наук, доцент,
Заступник директора з науково-педагогічної роботи, Інститут врядування та бізнесу,
Національний університет «Львівська політехніка»
<https://orcid.org/0000-0003-3147-0251>
e-mail: varoslava.v.moskviak@lpnu.ua

У статті досліджено теоретичні та організаційно-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи на початковому етапі навчання у закладах вищої освіти. Обґрунтовано, що перший рік навчання є визначальним періодом професійного становлення здобувачів освіти, упродовж якого відбуваються їх адаптація до університетського середовища, формування професійної мотивації, первинне усвідомлення змісту майбутньої професійної діяльності, розвиток професійної ідентичності та засвоєння базових моделей професійної поведінки. Доведено, що саме на цьому етапі закладаються основи професійного світогляду, формується позитивне ставлення до обраної спеціальності, готовність до безперервного професійного розвитку та успішної інтеграції у сферу гостинності.

Визначено структуру професійної компетентності майбутнього фахівця готельно-ресторанної справи, яка охоплює мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-практичний, комунікативний, цифровий, особистісно-рефлексивний та етико-сервісний компоненти. Встановлено, що ефективне формування професійної компетентності забезпечується комплексним поєднанням теоретичної підготовки, практичного навчання, розвитку цифрових компетентностей, професійної комунікації, клієнтоорієнтованості, сервісної культури та особистісного розвитку здобувачів освіти.

Розкрито роль навчальної дисципліни «Вступ до спеціальності» як інтеграційного компонента початкової професійної підготовки, який забезпечує ознайомлення здобувачів освіти зі структурою індустрії гостинності, професійними функціями, сучасними тенденціями розвитку готельно-ресторанного бізнесу, стандартами обслуговування, особливостями діяльності готельних і ресторанных підприємств, можливостями академічної мобільності, міжнародного співробітництва та професійного кар'єрного розвитку. Визначено, що зазначена дисципліна сприяє формуванню професійної мотивації, розвитку інтересу до майбутньої професії, усвідомленню вимог роботодавців і особливостей професійної діяльності в умовах цифрової трансформації індустрії гостинності.

Систематизовано педагогічні умови ефективного формування професійної компетентності, серед яких виокремлено практикоорієнтоване навчання, використання інтерактивних методів навчання, цифрових технологій, кейс-методу, навчальних екскурсій, рольового моделювання професійних ситуацій, проєктної діяльності, гостьових лекцій, співпрацю із роботодавцями та застосування рефлексивного оцінювання результатів навчання. Особливу увагу приділено розвитку цифрових компетентностей майбутніх фахівців, використанню сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, систем онлайн-бронювання, цифрових сервісів, елементів штучного інтелекту та формуванню навичок критичного аналізу інформації.

Запропоновано авторську структурно-логічну модель формування професійної компетентності здобувачів освіти на першому році навчання, яка передбачає послідовний перехід від професійної орієнтації та адаптації до формування професійної мотивації, засвоєння базових знань, набуття первинного практичного досвіду, розвитку цифрових компетентностей і soft skills, формування сервісної культури, рефлексії та готовності до подальшої професійної підготовки. Доведено необхідність системного поєднання аудиторного, цифрового та практичного складників освітнього процесу, раннього залучення підприємств індустрії гостинності до підготовки майбутніх фахівців, а також забезпечення безперервної взаємодії між закладами вищої освіти та роботодавцями з метою підвищення якості професійної освіти й конкурентоспроможності випускників на сучасному ринку праці.

Ключові слова: професійна компетентність, готельно-ресторанна справа, індустрія гостинності, початковий етап навчання, професійна мотивація, практикоорієнтоване навчання, цифрові компетентності, інтерактивні методи, soft skills, заклад вищої освіти.

FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE HOTEL AND RESTAURANT SPECIALISTS AT THE INITIAL STAGE OF TRAINING

MOSKVYAK Yaroslava

Lviv Polytechnic National University

The article examines the theoretical, organizational, and methodological foundations of the formation of professional competence of future hotel and restaurant specialists at the initial stage of training in higher education institutions. It is substantiated that the first year of study is a crucial period of students' professional development, during which they adapt to the university environment, develop professional motivation, acquire an initial understanding of their future professional activities, shape their professional identity, and master basic models of professional behaviour. It is proved that this stage lays the foundation for students' professional worldview, fosters a positive attitude towards the chosen profession, develops their readiness for continuous professional growth, and facilitates their successful integration into the hospitality industry.

The structure of the professional competence of future hotel and restaurant specialists is defined as comprising motivational and value-based, cognitive, practical and activity-based, communicative, digital, personal and reflective, as well as ethical and service-oriented components. It is established that the effective formation of professional competence is ensured through the integrated combination of theoretical training, practice-oriented learning, the development of digital competences, professional communication, customer orientation, service culture, and the personal development of students.

The role of the academic discipline «Introduction to the Specialty» is revealed as an integrative component of initial professional training, providing students with knowledge of the structure of the hospitality industry, professional functions, current trends in the development of the hotel and restaurant business, service standards, the specific features of hotel and restaurant enterprises, opportunities for academic mobility, international cooperation, and professional career development. It is determined that this discipline contributes to the formation of professional motivation, stimulates students' interest in their future profession, enhances their awareness of employers' expectations, and familiarizes them with the specific features of professional activity in the context of the digital transformation of the hospitality industry.

The pedagogical conditions for the effective formation of professional competence are systematized, including practice-oriented learning, interactive teaching methods, digital technologies, case-study methodology, educational field visits, role-playing of professional situations, project-based learning, guest lectures, cooperation with employers, and reflective assessment of learning outcomes. Particular attention is paid to the development of students' digital competences through the use of modern information and communication technologies, online booking systems, digital services, elements of artificial intelligence, and the formation of critical information analysis skills.

The study proposes an original structural and logical model for the formation of students' professional competence during the first year of study. The model provides for a gradual transition from professional orientation and adaptation to the development of professional motivation, acquisition of fundamental knowledge, gaining initial practical experience, development of digital competences and soft skills, formation of service culture, reflective practice, and readiness for further professional training. The necessity of integrating classroom-based, digital, and practice-oriented components of the educational process is substantiated, along with the early involvement of hospitality industry enterprises in the training of future specialists and the establishment of continuous cooperation between higher education institutions and employers in order to improve the quality of professional education and enhance graduates' competitiveness in the labour market.

Keywords: professional competence, hotel and restaurant business, hospitality industry, initial stage of training, professional motivation, practice-oriented learning, digital competence, interactive teaching methods, soft skills, higher education institution.

Стаття надійшла до редакції / Received 22.07.2026
Прийнята до друку / Accepted 19.08.2026
Опубліковано / Published 27.08.2026



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

© МОСКВЯК Ярослава

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасна індустрія гостинності розвивається під впливом цифровізації, глобалізації, посилення конкуренції, персоналізації послуг, зміни споживчих очікувань та поширення принципів сталого розвитку. Підприємствам готельно-ресторанного бізнесу потрібні фахівці, здатні не лише відтворювати засвоєні алгоритми, а й оперативно приймати рішення, комунікувати з різними категоріями споживачів, використовувати цифрові системи, працювати в команді, управляти конфліктними ситуаціями та забезпечувати високий рівень сервісу.

Стандарт вищої освіти за спеціальністю 241 «Готельно-ресторанна справа» визначає метою бакалаврської підготовки формування загальних і фахових компетентностей, достатніх для розв'язання складних спеціалізованих завдань та практичних проблем у сфері готельного і ресторанного бізнесу [3, с. 5]. До предметної області належать готельна і ресторанна справа, технології ресторанної продукції, інформаційні системи, економіка, маркетинг, проектування підприємств, правове регулювання та безпека споживачів.

У 2026 році Міністерство освіти і науки України оприлюднило для громадського обговорення проєкт оновленого стандарту першого бакалаврського рівня зі спеціальності J2 «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг». Це підтверджує актуальність подальшого перегляду змісту освітніх програм і вимог до компетентностей здобувачів відповідно до трансформацій індустрії гостинності.

Водночас професійна компетентність не виникає лише на завершальному етапі навчання або під час проходження практики. Її основи закладаються вже на першому курсі, коли здобувач освіти адаптується до університетського середовища, співвідносить власні очікування з реальним змістом професії, формує ставлення до майбутньої діяльності та набуває первинного досвіду розв'язання професійних завдань.

Недостатня увага до цього етапу може спричинити зниження навчальної мотивації, формальне засвоєння теоретичного матеріалу, невпевненість у правильності професійного вибору та слабкий зв'язок між навчальними дисциплінами і майбутньою діяльністю. Тому актуальним науково-практичним завданням є визначення змісту, педагогічних умов, методів і послідовності формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи саме на початковому етапі навчання.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика компетентнісного підходу у вищій освіті розглядається в працях, присвячених результатам навчання, студентоцентрованому освітньому процесу, практичній підготовці, професійній соціалізації та розвитку здатності здобувачів застосовувати знання у складних і нестандартних ситуаціях.

Теоретичним підґрунтям практикоорієнтованої підготовки є концепція досвідного навчання Д. Колба, відповідно до якої повноцінне засвоєння матеріалу охоплює конкретний досвід, рефлексивне спостереження, абстрактне осмислення та активне експериментування [4, с. 18]. Така логіка особливо важлива для готельно-ресторанної освіти, де професійні знання мають постійно співвідноситися з практичними ситуаціями обслуговування гостей, організації роботи персоналу та управління підприємством. Компетентнісний підхід є основою сучасної професійної освіти. На думку В. В. Ягупова, професійна компетентність є інтегральною характеристикою особистості фахівця [5, с. 30]. В. Г. Бурак визначає професійну підготовку майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи як цілісний педагогічний процес [6, с. 126], [7, с. 214]. А. В. Віндюк зазначає, що ефективність професійної підготовки забезпечується поєднанням теоретичного та практичного навчання [10, с. 82]. Л. В. Безкоровайна наголошує на необхідності формування професійних компетентностей через практикоорієнтоване навчання [9, с. 205]. Практикоорієнтоване навчання забезпечує розвиток професійних компетентностей майбутніх фахівців сфери гостинності [10, с. 87]. Цифрова компетентність охоплює знання, уміння та ставлення щодо безпечного використання цифрових технологій [17, р. 97]. Попри значну кількість досліджень, недостатньо розкритою залишається проблема системного формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи впродовж першого року навчання. Потребують уточнення структура цієї компетентності, роль вступних професійно орієнтованих дисциплін та механізми раннього поєднання теорії, цифрових технологій і практичного досвіду.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Професійну компетентність доцільно розглядати як інтегровану характеристику особистості, що поєднує професійні знання, практичні вміння, цінності, мотивацію, досвід, особистісні якості та здатність відповідально застосовувати їх у реальних або змодельованих ситуаціях професійної діяльності.

На відміну від сукупності окремих знань і навичок, професійна компетентність передбачає готовність діяти. Здобувач освіти має не лише знати правила приймання і розміщення гостей, стандарти ресторанного обслуговування або принципи роботи систем бронювання, а й уміти обрати доречний алгоритм дій, пояснити рішення, комунікувати з гостем, оцінити ризики та проаналізувати результат.

Специфіка професійної компетентності у сфері гостинності зумовлена такими особливостями:

- ✓ безпосередньою взаємодією з гостями;
- ✓ високою емоційною насиченістю професійної діяльності;
- ✓ необхідністю швидко реагувати на нестандартні ситуації;
- ✓ залежністю якості послуги від злагодженої командної роботи;
- ✓ одночасним використанням сервісних, управлінських, економічних і технологічних знань;
- ✓ необхідністю дотримання санітарних, безпекових та етичних вимог;
- ✓ активним застосуванням цифрових систем;
- ✓ важливістю міжкультурної комунікації та іноземних мов.

Тому професійна компетентність майбутнього фахівця готельно-ресторанної справи має багатокомпонентну структуру.

Таблиця 1

Структурні компоненти професійної компетентності майбутнього фахівця готельно-ресторанної справи

Компонент	Зміст компонента	Початкові результати формування
Мотиваційно-ціннісний	Інтерес до професії, усвідомлення її суспільного значення, орієнтація на якість і гостинність	Здатність пояснити мотиви професійного вибору, розуміння цінності сервісу
Когнітивний	Базові знання про індустрію гостинності, типи підприємств, послуги, професії та стандарти	Володіння основною термінологією, розуміння структури галузі
Діяльнісно-практичний	Первинні вміння виконувати професійно спрямовані дії та розв'язувати типові ситуації	Виконання елементарних сервісних операцій, аналіз кейсів
Комунікативний	Ділове спілкування, командна взаємодія, клієнтоорієнтованість, міжкультурна комунікація	Уміння презентувати інформацію, вести діалог із гостем, працювати в групі
Цифровий	Використання цифрових сервісів, пошук і критичне оцінювання інформації, робота з галузевими платформами	Орієнтування в системах бронювання, цифрових каналах комунікації та базових аналітичних інструментах
Етико-сервісний	Професійна етика, культура гостинності, відповідальність, повага до потреб і відмінностей споживачів	Дотримання правил професійної поведінки та принципів недискримінаційного обслуговування
Особистісно-рефлексивний	Самооцінювання, адаптивність, емоційна стійкість, самоорганізація, готовність до розвитку	Усвідомлення власних сильних сторін і навчальних потреб, здатність аналізувати результати діяльності

Джерело: розроблено автором.

Запропоновані компоненти є взаємопов'язаними. Наприклад, володіння стандартом обслуговування не забезпечить якісної взаємодії з гостем без комунікативної культури, емоційної стійкості та розуміння цінностей гостинності. Так само використання цифрової системи бронювання потребує не лише технічних навичок, а й відповідального поводження з персональними даними та здатності перевіряти достовірність інформації.

Початковий етап професійної підготовки охоплює переважно перший рік навчання, протягом якого здобувач переходить від шкільної моделі навчання до університетської. Цей період характеризується необхідністю адаптуватися до нового режиму, форм самостійної роботи, академічної відповідальності, професійної термінології та комунікації з викладачами й одногрупниками.

На цьому етапі формуються:

- ✓ первинний професійний світогляд;
- ✓ ставлення до обраної спеціальності;
- ✓ розуміння структури індустрії гостинності;
- ✓ уявлення про кар'єрні траєкторії;
- ✓ навчальна самостійність;
- ✓ культура професійної комунікації;
- ✓ готовність до подальшого засвоєння фахових дисциплін.

Початкове навчання не повинно обмежуватися загальноосвітніми дисциплінами або абстрактним ознайомленням із професією. Уже на першому курсі необхідно створювати ситуації, у яких здобувач може побачити практичне значення навчального матеріалу, спробувати виконати нескладне професійне завдання, поспілкуватися з представниками галузі та проаналізувати власну готовність до майбутньої діяльності.

Особливого значення набуває формування реалістичних професійних очікувань. Здобувачі мають розуміти не лише привабливі аспекти готельно-ресторанного бізнесу, а й високий рівень відповідальності, інтенсивність роботи, необхідність дотримання стандартів, роботу в умовах невизначеності, сезонності та емоційного навантаження.

Навчальна дисципліна «Вступ до спеціальності» виконує орієнтаційну, мотиваційну, інформаційну, адаптаційну, інтеграційну та діагностичну функції.

Її зміст доцільно будувати навколо таких тематичних блоків:

1. сутність і структура індустрії гостинності;
2. історія та сучасні тенденції готельно-ресторанної справи;
3. типологія закладів розміщення і ресторанного господарства;
4. основні професії та посадові функції;
5. стандарти сервісу і професійна етика;
6. клієнтоорієнтованість і культура гостинності;
7. цифрові технології у діяльності готелів і ресторанів;
8. безпека, санітарія та відповідальність підприємств;
9. сталий розвиток і соціальна відповідальність;
10. можливості академічної мобільності, неформальної освіти та кар'єрного розвитку.

Дисципліна має інтегрувати знання, які згодом поглиблюватимуться в межах фахових освітніх компонентів. Її завданням є не детальне вивчення всіх технологічних процесів, а створення цілісної «карти професії», яка допомагає студенту зрозуміти логіку освітньої програми та зв'язки між навчальними дисциплінами.

Таблиця 2

Методи формування професійної компетентності на першому році навчання

Метод або форма роботи	Приклад застосування	Компетентності, що формуються
Аналіз професійних кейсів	Розв'язання ситуації зі скаргою гостя	Аналітична, комунікативна, етико-сервісна
Рольова гра	«Адміністратор — гість», «Офіціант — споживач»	Комунікативна, емоційна, клієнтоорієнтована
Навчальна екскурсія	Ознайомлення з роботою готелю, ресторану, кейтерингової служби	Професійно-пізнавальна, мотиваційна
Гостьова лекція	Зустріч із менеджером готелю, ресторатором або HR-фахівцем	Кар'єрна, професійна, мотиваційна
Мініпроект	Розроблення концепції студентського кафе або готельної послуги	Проектна, командна, творча, економічна
Цифрове моделювання	Ознайомлення з онлайн-бронюванням, електронним меню, CRM/PMS	Цифрова, інформаційна, технологічна
Навчальне спостереження	Оцінювання сервісу в закладі за визначеними критеріями	Аналітична, рефлексивна, сервісна
Портфоліо	Накопичення кейсів, сертифікатів, рефлексивних звітів	Самоосвітня, рефлексивна, цифрова
Проблемна дискусія	Обговорення етики, інклюзивності та сталості сервісу	Критичне мислення, аргументація, професійна етика
Мікропрактика	Виконання нескладних операцій у навчальній лабораторії	Діяльнісно-практична, організаційна

Джерело: систематизовано автором.

Ефективність дисципліни підвищується за умови застосування професійних кейсів. Наприклад, здобувачам можна запропонувати проаналізувати звернення гостя щодо невідповідності номера опису, затримки замовлення в ресторані, помилки бронювання або необхідності адаптувати послугу для людини з інвалідністю. Такі завдання формують розуміння комплексності сервісної діяльності й показують взаємозалежність технологічних, комунікативних та етичних рішень.

Формування компетентності потребує переходу від домінування репродуктивного викладу до діяльнісних методів. Практикоорієнтованість не означає відмову від теорії. Вона передбачає, що теоретичні положення розглядаються як інструмент пояснення, прогнозування та розв'язання професійних ситуацій.

На початковому етапі доцільно застосовувати мікропрактики, які не потребують повного занурення у виробничий процес, але дають змогу здобувачу виконати завершене професійно спрямоване завдання. Це може бути:

- ✓ складання алгоритму поселення гостя;
- ✓ розроблення сценарію телефонної розмови з клієнтом;
- ✓ аналіз меню з позицій інформативності та доступності;
- ✓ порівняння пропозицій готелів на онлайн-платформах;
- ✓ розроблення стандарту реагування на скаргу;
- ✓ спостереження за організацією сервісу;
- ✓ створення цифрової презентації концепції закладу;
- ✓ оцінювання доступності готельної або ресторанної послуги.

Навчальні екскурсії та зустрічі з практиками повинні передбачати не пасивне спостереження, а попередньо сформульоване завдання, перелік критеріїв аналізу та підсумкову рефлексію. Після відвідування підприємства здобувачі можуть скласти карту основних бізнес-процесів, визначити функції працівників, проаналізувати клієнтський шлях або запропонувати способи вдосконалення окремого елемента сервісу.

Дослідження практичної підготовки у туризмі та гостинності підтверджують, що безпосередній досвід сприяє застосуванню теорії, формуванню галузевих компетентностей, розвитку професійної ідентичності та переходу до ринку праці [9, с. 25]. Тому практичний компонент необхідно вводити не лише на старших курсах, а й поступово формувати з першого семестру.

Цифровізація готельно-ресторанної справи змінює зміст професійної підготовки. На підприємствах застосовуються PMS- і CRM-системи, системи онлайн-бронювання, електронні меню, POS-рішення, чат-боти, інструменти управління репутацією, цифрового маркетингу, прогнозування попиту й аналізу поведінки споживачів.

Однак цифрова компетентність не повинна зводитися до механічного користування окремою програмою. Вона включає:

- ✓ пошук, перевірку та систематизацію інформації;
- ✓ створення і редагування цифрового контенту;
- ✓ комунікацію через цифрові канали;
- ✓ базове розуміння галузевих інформаційних систем;
- ✓ дотримання конфіденційності та захисту персональних даних;
- ✓ критичне використання штучного інтелекту;
- ✓ усвідомлення цифрової етики;
- ✓ здатність адаптуватися до появи нових технологій.

DigComp 2.2 розглядає цифрову компетентність як поєднання знань, навичок і ставлень, необхідних для впевненого, критичного та безпечного використання цифрових технологій [20, р. 12]. Для здобувачів першого курсу доцільно передбачити базові завдання з пошуку та перевірки інформації про заклади гостинності, порівняння систем бронювання, створення цифрового профілю підприємства, аналізу онлайн-відгуків і використання генеративного штучного інтелекту з обов'язковою перевіркою результатів.

Особливу увагу слід приділяти цифровій відповідальності. Студент має усвідомлювати, що інформація, отримана за допомогою штучного інтелекту, може бути неповною або недостовірною, а персональні дані гостей не можуть використовуватися без відповідного правового обґрунтування.

Професійна діяльність у готельно-ресторанній сфері передбачає постійне спілкування, тому soft skills становлять не допоміжний, а базовий компонент професійної компетентності.

До найбільш важливих належать:

- ✓ усна і письмова комунікація;
- ✓ активне слухання;
- ✓ командна робота;
- ✓ емоційний інтелект;
- ✓ адаптивність;
- ✓ тайм-менеджмент;
- ✓ критичне мислення;
- ✓ розв'язання проблем;
- ✓ конфліктологічна компетентність;

- ✓ стресостійкість;
- ✓ відповідальність і самодисципліна.

Формування таких навичок не може забезпечуватися однією дисципліною. Воно має бути наскрізним і відбуватися через групові завдання, рольові ігри, презентації, взаємооцінювання, обговорення, моделювання конфліктів і рефлексивні звіти.

Сервісна культура передбачає повагу до гостя, уважність до його потреб, тактовність, недискримінаційність, відповідальність за якість послуги та здатність підтримувати професійну поведінку навіть у складних ситуаціях. Важливо пояснювати здобувачам, що клієнтоорієнтованість не означає безумовне виконання будь-яких вимог споживача. Вона передбачає пошук рішення в межах законодавства, стандартів підприємства, безпеки й професійної етики.

Роботодавці мають бути залучені до початкової професійної підготовки не лише як бази майбутньої практики, а і як партнери у формуванні змісту навчання.

Основними формами співпраці можуть бути:

- ✓ гостьові лекції;
- ✓ професійні майстер-класи;
- ✓ ознайомчі візити на підприємства;
- ✓ спільне розроблення кейсів;
- ✓ експертне оцінювання студентських проєктів;
- ✓ менторська підтримка;
- ✓ короткотермінові навчальні спостереження;
- ✓ участь роботодавців в оновленні освітніх компонентів;
- ✓ організація конкурсів професійних ідей.

Залучення практиків дає змогу продемонструвати студентам реальні професійні вимоги, сучасні технології, особливості кар'єрного розвитку та відповідальність працівників. Водночас така співпраця повинна мати педагогічну мету й бути узгодженою з результатами навчання, а не перетворюватися на окремі несистемні заходи.

На основі проведеного аналізу запропоновано модель, яка відображає послідовність формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи на початковому етапі навчання.



Рис. 1. Структурно-логічна модель формування професійної компетентності

Джерело: розроблено автором.

Запропонована модель не є суто лінійною. Між її елементами існують зворотні зв'язки. Наприклад, участь у практичному кейсі може змінити професійну мотивацію, а рефлексія — виявити необхідність поглиблення знань або цифрових умінь.

Педагогічні умови ефективного формування професійної компетентності

За результатами дослідження визначено комплекс педагогічних умов.

1. Професійна спрямованість змісту навчання

Матеріал першого курсу має демонструвати зв'язок між фундаментальними, загальними та професійними освітніми компонентами. Навіть завдання з іноземної мови, інформаційних технологій, економіки або права доцільно адаптувати до контексту гостинності.

2. Раннє залучення до практичної діяльності

Практичний досвід має вводитися поступово: від спостереження і простих ситуацій до складніших кейсів, проєктів та практики на підприємствах.

3. Поєднання аудиторного, цифрового і виробничого середовищ

Ефективне навчання передбачає взаємодію трьох просторів: університетської аудиторії, цифрової платформи й підприємства гостинності. Кожне середовище виконує окрему функцію, але вони мають бути змістовно пов'язані.

4. Використання активних та інтерактивних методів

Проблемне навчання, кейси, симуляції, рольові ігри, проєкти й дискусії забезпечують активну позицію здобувача та створюють умови для застосування знань.

5. Системна взаємодія з роботодавцями

Співпраця з підприємствами має бути включена до календаря освітнього процесу та пов'язана з конкретними результатами навчання.

6. Рефлексивне оцінювання

Поряд із традиційним контролем знань доцільно використовувати портфоліо, самооцінювання, рефлексивні есе, щоденники спостережень і взаємооцінювання.

7. Підтримка індивідуальної освітньої траєкторії

Першокурсники можуть мати різний рівень досвіду, цифрової грамотності, комунікативних навичок і професійної визначеності. Тому важливими є діагностика початкових потреб, консультації, наставництво та диференційовані завдання.

Таблиця 3

Критерії оцінювання початкового рівня професійної компетентності

Критерій	Основні показники	Можливі методи оцінювання
Мотиваційний	Стійкість професійного інтересу, усвідомлення цілей навчання	Анкетування, мотиваційне есе, співбесіда
Знаннєвий	Розуміння термінології, структури галузі, професій і стандартів	Тестування, усне опитування, концептуальна карта
Практичний	Здатність застосовувати знання в типових ситуаціях	Кейс, рольова гра, практичне завдання
Комунікативний	Ясність мовлення, слухання, аргументація, командна робота	Спостереження, презентація, взаємооцінювання
Цифровий	Пошук інформації, використання цифрових інструментів, дотримання безпеки	Цифровий проєкт, практична робота, портфоліо
Етико-сервісний	Тактовність, відповідальність, орієнтація на потреби гостя	Аналіз етичних ситуацій, рольова симуляція
Рефлексивний	Адекватність самооцінювання, здатність визначати потреби розвитку	Рефлексивний звіт, самооцінювальна шкала

Джерело: розроблено автором.

Оцінювання має бути формувальним, тобто не лише фіксувати результат, а й надавати здобувачеві інформацію про подальші кроки. На початковому етапі особливо важливо оцінювати не швидкість виконання операцій, а розуміння їх логіки, відповідальність, аргументованість рішень і готовність аналізувати помилки.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Формування професійної компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи є тривалим і багаторівневим процесом, основи якого необхідно закладати з першого року навчання. Початковий етап має вирішальне значення для професійної адаптації, розвитку мотивації, формування реалістичного уявлення про індустрію гостинності та усвідомлення здобувачами логіки освітньої програми.

Професійна компетентність майбутнього фахівця готельно-ресторанної справи охоплює мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-практичний, комунікативний, цифровий, етико-сервісний та особистісно-рефлексивний компоненти. Їх формування потребує системного поєднання теоретичного навчання, практичних завдань, цифрових технологій, інтерактивних методів і співпраці з підприємствами індустрії гостинності.

Дисципліна «Вступ до спеціальності» має виконувати інтеграційну функцію, забезпечуючи перехід від загального ознайомлення з професією до первинного розв'язання професійних ситуацій. Її зміст доцільно доповнювати кейсами, рольовими іграми, навчальними екскурсіями, цифровими завданнями, зустрічами з практиками та рефлексивними формами роботи.

Ефективними педагогічними умовами є професійна спрямованість освітнього процесу, раннє практичне занурення, поєднання аудиторного, цифрового й виробничого середовищ, використання активного навчання, формувального оцінювання та підтримка індивідуальної освітньої траєкторії.

Запропонована структурно-логічна модель відображає послідовність переходу від адаптації та професійної мотивації до засвоєння базових знань, набуття первинного практичного досвіду, розвитку цифрових і соціальних навичок та готовності до подальшої професійної підготовки.

Перспективами подальших досліджень є розроблення діагностичного інструментарію для визначення рівнів сформованості професійної компетентності першокурсників, експериментальна перевірка запропонованої моделі, а також дослідження впливу навчальних екскурсій, цифрових симуляцій, менторства та проєктної діяльності на професійну мотивацію здобувачів освіти.

Література

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2017. № 38–39. Ст. 380.
2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
3. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, галузь знань 24 «Сфера обслуговування», спеціальність 241 «Готельно-ресторанна справа». Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 04.03.2020 № 384. Київ, 2020. 20 с.
4. Овчарук О. В. (ред.). Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ : К.І.С., 2004. 112 с.
5. Ягупов В. В. Компетентнісний підхід до професійної підготовки майбутніх фахівців у системі професійно-технічної освіти. Креативна педагогіка. 2011. № 4. С. 28–34.
6. Бурак В. Г. Професійна підготовка майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи: дефінітивний аналіз. Педагогічний альманах. 2020. Вип. 46. С. 124–131.
7. Бурак В. Г. Теоретичні і методичні основи підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи в закладах вищої освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Тернопіль, 2023. 654 с.
8. Віндюк А. В. Професійна підготовка майбутніх фахівців з готельно-курортної справи в умовах ступеневої освіти: теорія та методика : монографія. Запоріжжя : КПУ, 2011. 340 с.
9. Безкоровайна Л. В. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки майбутніх фахівців із туризмознавства у закладах вищої освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Запоріжжя, 2018. 698 с.
10. Мальська М. П., Пандяк І. Г. Готельний бізнес: теорія та практика : підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 472 с.
11. Байлик С. І. Організація готельного господарства : підручник. Київ : Дакор, 2015. 368 с.
12. Архипов В. В. Організація ресторанного господарства : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 280 с.
13. Ростока М. Л. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців: науково-методичні рекомендації. Київ : ІПТО НАПН України, 2015. 77 с.
14. Шевчук С. С. Методологічні аспекти компетентнісного підходу до професійної підготовки кваліфікованих фахівців. Імідж сучасного педагога. 2024. № 1. С. 32–38.
15. Скріль І. В. Формування професійно орієнтованої англійської лексики компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Тернопіль, 2020. 338 с.
16. Kolb D. A. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1984. 256 p.
17. Biggs J., Tang C. Teaching for Quality Learning at University. 4th ed. Maidenhead : Open University Press, 2011. 389 p.
18. Raybould M., Wilkins H. Over Qualified and Under Experienced: Turning Graduates into Hospitality Managers. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2005. Vol. 17. No. 3. P. 203–216.
19. Wang Y. F., Tsai C. T. Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. Journal of Hospitality & Tourism Education. 2014. Vol. 26. No. 3. P. 125–135.
20. Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2022. 124 p.
21. UNESCO-UNEVOC. Green and Digital Skills for Hospitality and Tourism: From Industry Trends to Competencies within TVET. Paris : UNESCO, 2024. 64 p.
22. OECD. OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. Paris : OECD Publishing, 2023. 272 p.
23. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva : World Economic Forum, 2025. 290 p.

References

1. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-VIII [On Education: Law of Ukraine No. 2145-VIII of September 5, 2017]. (2017). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 38–39, Art. 380.
2. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII [On Higher Education: Law of Ukraine No. 1556-VII of July 1, 2014]. (2014). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 37–38, Art. 2004.
3. Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. (2020). Standart vyshchoi osvity Ukrainy: pershyi (bakalavrskyi) riven vyshchoi osvity, haluz znan 24 "Sfera obsluhovuvannia", spetsialnist 241 "Hotelno-restoranna sprava" [Higher Education Standard of Ukraine: First (Bachelor's) Level, Field of Knowledge 24 "Service Sector", Speciality 241 "Hotel and Restaurant Business"]. Kyiv.
4. Ovcharuk, O. V. (Ed.). (2004). Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovi dosvid ta ukraïnski perspektyvy [Competency-Based Approach in Modern Education: World Experience and Ukrainian Perspectives]. Kyiv: K.I.S.
5. Yahupov, V. V. (2011). Kompetentnisnyi pidkhid do profesiinoi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv u systemi profesiino-tekhnichnoi osvity [Competency-Based Approach to Professional Training of Future Specialists in the Vocational Education System]. Kreatyvnna pedahohika, (4), 28–34.
6. Burak, V. H. (2020). Profesiina pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv hotelno-restorannoi spravy: definityvnyi analiz [Professional Training of Future Hotel and Restaurant Specialists: A Definitional Analysis]. Pedahohichnyi almanakh, 46, 124–131.
7. Burak, V. H. (2023). Teoretychni i metodychni osnovy pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv hotelno-restorannoi spravy v zakladakh vyshchoi osvity [Theoretical and Methodological Foundations of Training Future Hotel and Restaurant Specialists in Higher Education Institutions] (Doctoral dissertation). Ternopil.
8. Vindiuk, A. V. (2011). Profesiina pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv z hotelno-kurortnoi spravy v umovakh stupenevoi osvity: teoriia ta metodyka [Professional Training of Future Hotel and Resort Specialists under the Conditions of Multilevel Education: Theory and Methodology]. Zaporizhzhia: KPU.
9. Bezkorovaina, L. V. (2018). Teoretychni i metodychni zasady profesiinoi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv iz turyzmoznavstva u zakladakh vyshchoi osvity [Theoretical and Methodological Foundations of Professional Training of Future Tourism Specialists in Higher Education Institutions] (Doctoral dissertation). Zaporizhzhia.
10. Malska, M. P., & Pandiak, I. H. (2019). Hotelnyi biznes: teoriia ta praktyka [Hotel Business: Theory and Practice] (3rd ed.). Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury.
11. Baillyk, S. I. (2015). Orhanizatsiia hotelnoho hospodarstva [Organization of Hotel Management]. Kyiv: Dakor.
12. Arkhipov, V. V. (2016). Orhanizatsiia restorannoho hospodarstva [Organization of Restaurant Management]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury.
13. Rostoka, M. L. (2015). Formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv [Formation of Professional Competence of Future Specialists]. Kyiv: Institute of Vocational Education of NAES of Ukraine.
14. Shevchuk, S. S. (2024). Metodolohichni aspekty kompetentnisnoho pidkhodu do profesiinoi pidhotovky kvalifikovanykh fakhivtsiv [Methodological Aspects of the Competency-Based Approach to Professional Training of Qualified Specialists]. Imidzh suchasnoho pedahoha, (1), 32–38.
15. Skril, I. V. (2020). Formuvannia profesiino oriietovanoi anhlo-movnoi leksychnoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv hotelno-restorannoi spravy [Formation of Professionally Oriented English Lexical Competence of Future Hotel and Restaurant Specialists] (PhD dissertation). Ternopil.
16. Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
17. Biggs, J., & Tang, C. (2011). Teaching for Quality Learning at University (4th ed.). Maidenhead: Open University Press.
18. Raybould, M., & Wilkins, H. (2005). Over Qualified and Under Experienced: Turning Graduates into Hospitality Managers. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 17(3), 203–216.
19. Wang, Y. F., & Tsai, C. T. (2014). Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. Journal of Hospitality & Tourism Education, 26(3), 125–135.
20. Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
21. UNESCO-UNEVOC. (2024). Green and Digital Skills for Hospitality and Tourism: From Industry Trends to Competencies within TVET. Paris: UNESCO.
22. OECD. (2023). OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. Paris: OECD Publishing.
23. World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum.