

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО**

Факультет педагогіки, психології і професійної освіти

(повна назва факультету)

Кафедра педагогіки і освітнього менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ**

Студента(ки) 2 курсу 2МГМУ групи
Ступеня вищої освіти магістра
Галузі знань 07 Управління та адміністрування
Спеціальності 073 Менеджмент
ОПП: Менеджмент. Управління освітнім закладом (за типом)
Виходзь Юрія Петровича

Використання чужих ідей, результатів і
текстів мають посилання на відповідне
джерело

Науковий керівник
кандидат економічних наук,
доцент кафедри педагогіки та
освітнього менеджменту
Бурлака Неля Іванівна

(підпис)

(ініціали, прізвище)

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Розширена шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Голова комісії _____

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Члени комісії _____

(підпис)

(ініціали, прізвище)

(підпис)

(ініціали, прізвище)

(підпис)

(ініціали, прізвище)

м. Вінниця – 2024 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ	7
1.1.Формування емоційної культури особистості як психолого-педагогічна проблема	7
1.2. Сутність та функції емоційної культури особистості	21
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ З ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ	34
2.1. Роль і місце емоційної культури у формуванні особистості майбутнього менеджера	34
2.2. Особливості формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету	43
РОЗДІЛ 3. ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ	52
3.1. Обґрунтування технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів	52
3.2. Реалізація технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету	69
ВИСНОВКИ	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
ДОДАТКИ	98

ВСТУП

Актуальність дослідження. Глибокі політичні, економічні, культурні, соціальні та освітні реформи в державі продукують інтенсивний розвиток українського суспільства загалом. У таких умовах особливого значення набуває питання щодо зростання вимог до професійної підготовки майбутніх менеджерів. Сучасна педагогічна практика потребує вихователя нового типу, фахівця з високим рівнем емоційної культури, спроможного швидко та адекватно реагувати на стрімкі зміни в суспільстві, відповідати запитам.

Проблема формування загальної культури, її різних аспектів привертала увагу багатьох дослідників: розкрито філософсько-моральний аспект культури (А. Бекон, Р. Декарт, І. Кант, М. Монтень, К. Юнг та ін.); досліджено теоретичні засади духовної культури (М. Бахтін, Н. Бєляєва, Краєвський, Г. Сковорода, А. Хуторський та ін.); розглянуто проблеми емоційної культури (Анненкова І. П., Бєх І. Д., Бойко А. М., Васянович Г. П. та ін.).

Основи професійної підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти розкривають В. Андрущенко, О. Гура, І. Зимня, І. Зязюн, В. Кремень, Н. Кузьміна, О. Кучерявий, Е. Панасенко, В. Сластьонін, А. Сущенко, А. Хуторський та ін.

В останні десятиріччя увагу вчених усе більше привертає проблема формування емоційної культури особистості (Т. Гуковська, В. Поплужний, Т. Роман, Л. Сбітнєва, І. Сілютіна, Л. Соколова, О. Турська). Проте лише незначна кількість робіт спрямована на її вирішення в умовах закладу вищої освіти.

Узагальнення наукових розвідок із досліджуваної проблеми, вивчення сучасного стану підготовки майбутніх менеджерів уможливили окреслити низку суперечностей між:

- визнанням важливості формування емоційної культури в майбутніх менеджерів та недостатньою розробленістю теоретичних засад формування емоційної культури фахівців;

– необхідністю практичного вирішення проблеми формування емоційної культури менеджерів й недостатнім науково-технологічним та методичним забезпеченням цього процесу.

Незважаючи на певну увагу науковців до вивчення й аналізу зазначеної проблеми, формування емоційної культури майбутніх менеджерів досі не стало предметом спеціального дослідження.

У зв'язку з цим виникла необхідність належної організації освітнього процесу, пошуку оптимальних педагогічних умов, які б сприяли формуванню емоційної культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки в освітньому процесі університету.

Отже, актуальність, недостатня теоретична та практична розробленість проблеми формування емоційної культури майбутніх менеджерів, усвідомлення об'єктивної суспільної потреби у фахівцях, які вирізняються професійною компетентністю у сфері емоцій при виконанні своїх обов'язків, стали підставою для вибору теми кваліфікаційного дослідження: «Формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету».

Об'єкт дослідження – процес фахової підготовки майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та перевірити ефективність педагогічних умов, що забезпечують формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету.

Реалізація поставленої мети передбачає виконання таких *завдань дослідження*:

1. На основі аналізу філософської, психологічної та педагогічної літератури розкрити теоретичні засади проблеми формування емоційної культури майбутніх менеджерів.

2. З'ясувати сутність та уточнити зміст понять «емоційна культура», «емоційна культура майбутнього менеджера», їхню специфіку та структуру.

3. Визначити критерії, показники та схарактеризувати рівні сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів.

4. Теоретично обґрунтувати й перевірити технологію, що є необхідною для позитивної динаміки рівнів сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі вищих навчальних закладів

5. Уточнити критерії і показники сформованості емоційної культури майбутнього менеджера.

Для досягнення мети дослідження та розв'язання поставлених завдань на різних етапах дослідної роботи використано такі методи: *теоретичні*: аналіз, синтез, узагальнення й систематизація нормативно-правових документів та науково-методичної літератури задля визначення стану розробленості проблеми формування емоційної культури майбутніх менеджерів, визначення понятійно-категоріального апарату дослідження, теоретичного обґрунтування проблеми розробки педагогічних умов формування емоційної культури майбутніх менеджерів; *емпіричні*: діагностичні (анкетування, бесіда, тестування, вивчення продуктів навчально-пізнавальної діяльності студентів), спостереження з метою визначення рівнів сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів; *методи математичної статистики* для опрацювання отриманих даних і встановлення кількісної та якісної залежності між досліджуваними явищами і процесами.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що:

– обґрунтовано педагогічні умови формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету (створення сприятливого емоційно насиченого середовища взаємодії між учасниками освітнього процесу, що забезпечить формування особистісного емоційного досвіду майбутніх фахівців; доповнення змісту навчальних дисциплін фахової підготовки тематикою, спрямованою на опанування майбутніми менеджерами системи знань щодо сутності та значущості емоційної культури й набуття ними вмінь їхнього практичного застосування; використання гумору як засобу

формування емоційної культури майбутніх менеджерів в аудиторній та позааудиторній діяльності);

– *уточнено* понятійно-категоріальний апарат дослідження, зокрема поняття «емоційна культура майбутнього менеджера»; структуру емоційної культури майбутнього менеджера (мотиваційно-ціннісний, пізнавально-інтелектуальний, комунікативно-діяльнісний та особистісно-рефлексивний компоненти); критерії та показники сформованості зазначеного вище феномену;

Практичне значення отриманих результатів полягає в їхній достатній готовності до впровадження в освітній процес закладів вищої освіти, що здійснюють професійну підготовку майбутніх менеджерів освітньої діяльності.

Результати дослідження можуть бути використані в освітньому процесі закладів вищої педагогічної освіти, зокрема викладачами під час укладання робочих навчальних програм навчальних дисциплін фахової підготовки майбутніх менеджерів, укладання навчально-методичних посібників та методичних рекомендацій для студентів, слугувати основою розробки спецкурсів і спецсемінарів із проблем формування емоційної культури.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел 180 найменувань, 4 додатків. Загальний обсяг роботи 106 сторінок. Робота містить 2 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

1.1. Формування емоційної культури особистості як психолого-педагогічна проблема

Стрімкий розвиток суспільства, процеси реформування системи освіти в Україні та зокрема психолого-педагогічної професійної підготовки майбутніх менеджерів передбачають, що сучасні фахівці будь-якої галузі мають володіти не лише конкретними знаннями, вміннями та відповідними професійними навичками у вузькій сфері діяльності, а також універсальними, персональними компетенціями та навичками.

Відтак відзначимо, що поряд з високим рівнем академічних, професійних знань та навичок, спеціальних компетентностей у майбутніх менеджерів освіти сучасне суспільство висуває суттєві вимоги до особистісних якостей та індивідуальних особливостей майбутніх управлінців, вміння розуміти себе та інших, керувати емоційним станом тощо, застосовувати складники емоційної культури на практиці.

На нашу думку, розкриттю ролі та значення емоційної культури в житті людини сприятиме вивчення проблеми формування та розвитку емоційної культури в історичній ретроспективі. Тож уважаємо за доцільне звернутися до європейських та українських педагогів-мислителів та історичних здобутків культури.

У європейській освітянській традиції також велику увагу приділено емоційній культурі та гармонійному розвитку людини. Найважливішими рисами вольової людини більшість європейських педагогів називали стриманість, вміння володіти собою, не піддаватися випадковим емоціям і афектам.

Так, один із засновників дидактики, великий чеський педагог Ян Амос Коменський заклав підґрунтя багатьох пізніших ідей в історії людства, зокрема у своїх творах він неодноразово звертався до питання емоційної культури.

У своїх поглядах на проблему виховання видатний педагог доводить необхідність виховання емоцій та почуттів, виокремлюючи деякі людські якості, яких повинні вчити сучасних студентів: «помірність», «мужність» та «справедливість». У цій тріаді можна розгледіти підґрунтя емоційної культури, що виявляється «в приборкуванні нетерплячості, ремства та гніву», «помірності в розмові та мовчанні» [68, с.205].

Культурна людина, на думку Я. Коменського, має «існувати впевнено, тобто володіти гідністю; користуватися всім, що в неї є, при цьому впевнено; бути якомога красномовнішою, щоб свої знання винахідливо й виразно демонструвати іншим» [68, с. 108]. Такі настанови є слухними орієнтирами для сучасних педагогів у процесі формування емоційної культури

майбутніх менеджерів, для яких важливе значення мають красномовство та правила поведінки в роботі з колективом.

Розглядаючи самовладання як один із компонентів емоційної вихованості, чеський педагог наполягав на необхідності «навчити мужності та самовладання», формуванні вмінь долати самих себе, щоб особистість справді була володарем своїх дій [68, с. 79].

Досліджуючи проблематику емоційної культури майбутніх фахівців у сфері управління, ми знаходимо багато цікавих думок у Я. Коменського щодо міжособистісного спілкування людей, адже воно є невід'ємною частиною роботи перекладача як посередника між людьми та культурами: «Тому що життя доведеться проводити в спілкуванні з людьми та в діяльності» [68].

Проблема регуляції власної поведінки простежується й у працях Джона Дьюї. «Поведінка – це спосіб вираження особистості в її діяльності... В основі всякої поведінки лежать природні нахили та пориви». «Сила характеру, що яскраво виявляється в діяльності, – одна з необхідних його частин. Зрештою, кожен володіє вродженим набором поривань чи схильностей, покликаних

протидіяти обставинам, – наполегливістю» [56, с. 26]. «Сила характеру мусить бути керованою та формуватися на основі суспільних засад і прямувати до конкретних цінностей» [56, с. 26].

Концепція виховання культури емоцій активно розроблялася в працях видатних співвітчизників. Так, видатний український філософ Г. Сковорода на перше місце ставив духовні блага: сердечний спокій, споглядання природи, мудрість, внутрішню свободу, підкреслюючи, що людина, аби бути щасливою, мусить уникати житейської суєти і прагнути душевного спокою, незалежності від зовнішнього світу. Г. Сковорода писав: «А я бажав би мати в моїй душі таку міцну твердиню, щоб ніщо не могло її сколихнути, ні перекинути» [89, с. 234].

«Ось мир! – у спокої думок» [89, с. 235]. Ці думки, на наш погляд, є досить важливими для формування емоційної культури особистості.

Звертаючись до віршів Лесі Українки, ми можемо споглядати, як вони вчать основ витримки й терпіння. Образ мужньої і вольової людини, створений нею, навчає нас переносити життєві труднощі з гордо піднесеною головою, володіти собою. Леся Українка, яка й сама відрізнялася енергією, терпінням, а головне – витримкою, підкреслює необхідність формування світогляду особистості, її духовної підготовки до майбутніх життєвих бур [88, с. 10].

Підґрунтя формування емоційної культури знаходимо й у І. Франка, що виявляється в «упорядкуванні своїх понять та почуттів»: «Думаюча людина замислюється в першу чергу над собою, звертає увагу на свої вчинки і поняття, почуття і задумується над їх суттю» [165, с. 48]. Розвиваючи своє бачення культури емоцій, І. Франко навчає бути терплячим і повільним: «Не надто квапся, не надто й гайся, нічого земного!» [165, с. 159].

К. Ушинський стверджував, що ні слова, ні думки, навіть вчинки наші не відбивають так ясно нас самих і наше ставлення до світу, як наші почуття. Суспільство, яке турбується про навчання тільки розуму, робить велику помилку, оскільки людина більше людина в тому, як вона відчуває, ніж як вона думає [162].

Васянович Г. П. виділяв провідне місце вихованню почуттів та емоцій. «Виховання, – говорив психолог, – завжди змінюване. Емоційні реакції повинні становити основу виховного процесу... Тільки ті завдання, що пройшли через почуття учня, можуть прищеплюватися. Момент схвилювання, небайдужості повинен служити початковим пунктом кожної роботи» [25].

Вагомий внесок у розв'язання проблеми формування емоційної культури особистості зробив видатний педагог А. Макаренко, уся практична педагогічна діяльність якого відображує його ставлення до розвитку зазначеної якості особистості, зокрема витримки, емоційно-вольового ставлення до світу, саморегуляції, що є важливими об'єктами педагогічного впливу.

Ідею розвитку бадьорості та життєрадісності як одних з показників емоційної культури знаходимо в працях А. Макаренка, який пояснював, що мажор («мажорний, бадьорий, веселий настрій») – це нормальний тон, це прояв внутрішнього впевненого спокою у своїх силах [90].

При цьому він підкреслював необхідність виховання самодисципліни як елемента емоційної культури. Так, він говорив: «Дисциплінованою людиною ми можемо вважати лише таку, яка завжди, за всяких умов зуміє вибрати правильну поведінку, найбільш корисну для суспільства, і знайде у собі твердість продовжувати таку поведінку до кінця, не дивлячись ні на які труднощі і неприємності» [90, с. 89].

Не можна не погодитися з видатним педагогом, що такі вміння, як морально-психічна рівновага, саморегуляція, здатність орієнтування в найскладнішій ситуації, при правильному їх вихованні ведуть до формування емоційної культури особистості не тільки в педагогічній, але й в інших видах професійної діяльності.

Український педагог Г. Ващенко вважає, що інтелектуальні та емоційні процеси тісно пов'язані між собою, а отже, «виховуючи інтелект, даючи учням знання, ми так або інакше впливаємо на їх волю і почуття» [26, с. 173]. У процесі виховання волі й характеру виокремлюються риси вольової людини.

Міцна воля, на думку педагога, характеризується рішучістю, розсудливістю, принциповістю, але «одна з важливих рис вольової людини – це стриманість, уміння володіти собою, не піддаватися випадковим емоціям і афектам» [26, с. 186]. Тому виховання емоційної культури можна розглядати як взаємозв'язок вихованням волі та характеру людини, як передумову «єдності педагогічного процесу, що відповідає єдності психіки людини, стає однією з найважливіших передумов її гармонійності» [26, с. 189].

Проблемі емоційної культури велику увагу приділяв і класик української педагогіки В. Сухомлинський. У своїй праці «Серце віддаю дітям» він підкреслював, що кожна людина за роки навчання повинна пройти довгу школу відчуттів, які б збагатили емоційну культуру її особистості, відпрацювали б широкий діапазон емоційних реакцій на навколишнє середовище: «чим глибше виявляється особиста емоційна оцінка фактів, предметів, явищ, подій, тим ширше емоційний діапазон, що характеризує духовну культуру людини» [37, с. 248]. «Так, – зазначав В. Сухомлинський, – виховання духовної, моральної, емоційної, естетичної культури вимагатиме тривалих тренувань органів почуттів, перш за все зору та слуху» [37, с. 248], «визначальним для емоційного стану є ставлення до самого себе, бачення самого себе в складному, багатогранному навколишньому світі» [37, с. 261].

Формування всебічно розвиненої особистості не може не торкатися сфери почуттів та емоцій людини. Низький рівень емоційної культури В. Сухомлинський називає «емоційною убогістю», «емоційним безкультур'ям», які є «головним коренем байдужості, антисуспільних дій, злочинів» [37, с. 245], підкреслюючи, що світобачення ґрунтується не тільки на сумі знань, але й на морально-естетичному, емоційному світі людини. В. Сухомлинський вибудовує виховний процес таким чином, аби прищепити «культуру почуттів, культуру бажань» [157, с. 90].

Для В. Сухомлинського емоційна культура є свого роду сплавом з тих думок, відчуттів, сприйнятів, емоцій, ідей, що дозволяє людині сприймати навколишній світ у всьому його духовному та матеріальному багатстві,

формувати поважне ставлення до людей, нетерпимість до зла, уміти керувати своїми емоціями та правильно виявляти свої емоції й постійно намагатися вдосконалювати свій емоційний досвід. Від педагога, який формує емоційну культуру, «вимагається дуже уважне, чуйне ставлення, перш за все, до світу думок та почуттів, до складної взаємодії мислення та емоцій, до сфери свідомого та підсвідомого» [156, с. 100].

У розв'язанні та запобіганні конфліктів В. Сухомлинський опікується синдромом емоційного вигорання. Психічне здоров'я, емоційні стани потрібно контролювати, аби володіти високою емоційною культурою. Кожний фахівець повинен уміти керувати своєю поведінкою, своїм психічним станом, адже це впливає на роботу, працездатність та здоров'я. Василь Олександрович радить розвивати «мистецтво володіння емоціями», яке має запобігати нейрогенним розладам та «виснаженню нервових сил» [156, с. 92 – 97].

Виховання емоційної культури, на думку В. Сухомлинського, – це тонкий тривалий процес, що вимагає від педагога великого такту, уваги, вдумливості, глибокого знання внутрішнього духовного світу кожної людини. Для видатного педагога формування естетичного почуття, емоційної культури особистості – це основне завдання гуманістичного виховання.

Отже, ретроспективний аналіз праць українських і зарубіжних видатних педагогів дає можливість простежити генезу проблеми формування емоційної культури особистості, виокремити плідні ідеї щодо її розв'язання в сучасних умовах.

Підкреслимо, що феномен емоційної культури, на думку багатьох учених, займає провідне місце в процесі розвитку особистості та має значний вплив і на життя людини загалом, і на ефективність її професійної діяльності зокрема.

Виходячи з цього, а також з метою всебічного аналізу науково літератури з проблеми, що вивчається, ми обрали низку сучасних педагогічних досліджень.

Проблематику формування емоційної культури особистості розкрито в студіях сучасних науковців: І. Анненкової [3], С. Карпенчук [72], В. Лозової, Г. Троцько [86], Л. Нікіфорової [114], О. Турської [161] та ін. Автори акцентують

увагу на значущості, складності та багатоаспектності цього процесу. Проблеми формування емоційної культури педагога висвітлено в їх працях.

Вирішення проблеми емоційної культури майбутніх фахівців та шляхів її формування під час освітнього процесу в закладі вищої освіти розглянуто в Карпенчук [72], В. Лозової [86], Л. Нікіфорової [114], Н. Чепелева [168] та ін.

Оскільки цілеспрямованих та спеціальних досліджень емоційної культури майбутнього менеджера освітнього закладу ще не проводилося, нами було визначено два найбільш значущих для нашої роботи напрями наукового пошуку. Це, по-перше, аналіз джерел, що дають уявлення про стан дослідження проблеми формування емоційної культури майбутніх фахівців різних галузей. По-друге, це аналіз джерел щодо змісту, форм і методів професійної підготовки та формування різноманітних компетентностей майбутніх менеджерів освіти в закладах вищої освіти.

У сукупності ці напрями стануть тим науковим підґрунтям, спираючись на яке, ми будемо розв'язувати подальші завдання нашої кваліфікаційної роботи.

Отже, для аналізу обрано низку дотичних до нашої проблеми наукових досліджень.

Розпочинаючи аналіз першого напрямку, відзначимо, що в процесі дослідження проблеми формування емоційної культури в майбутніх менеджерів вагоме значення для нас мають ідеї теорії та практики професійної підготовки майбутніх управлінців у закладах освіти.

У своїй науковій роботі Анненкової І. П. подано варіант визначення досліджуваного нами явища й доведено, що за своїм змістом ЕК особистості виявляється в здатності майбутнього фахівця зберігати контроль над собою за емоційно насичених умов. У розумінні науковця, «ЕВК – цілісний і стійкий сплав якостей особистості, який вбирає спонукальні та мотиваційно-ціннісні здібності концентрації фізичних і психічних ресурсів, що мобілізують емоційні, інтелектуальні та вольові зусилля на свідоме подолання перешкод у досягненні поставленої мети» [3, с. 13].

І. Анненкова доводить, що ЕК майбутнього фахівця найінтенсивніше формується в умовах вищої професійної освіти, оскільки в навчально-виховний процес ЗВО залучені всі функційні підсистеми цілеспрямованого розвитку, виховання й самовиховання особистості [3].

У контексті з'ясування поняття «емоційна культура» ми звернули увагу на дослідження Анненкової І. П. «Формування емоційної культури майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін», у якому це поняття трактується як: частина базової культури особистості, фундамент розвитку особистості майбутнього фахівця; форма ціннісного ставлення; складне інтегративно-динамічне утворення особистості; щирість і свобода вияву почуттів; емоційна вихованість та грамотність; певний рівень психологічного розвитку; здатність до емпатії; здатність до самоуправління та саморегуляції, форма організації поведінки, зокрема професійної. Вона наполягає, що емоційна культура в широкому розумінні є особливим різновидом культури, яка характеризує рівень емоційного розвитку особистості, певний етап її саморозвитку. Доречною є думка, що емоційна культура сприяє гармонійному розвитку й духовному здоров'ю особистості, здатності до співпереживання, чутливості до душевного стану іншої людини й адекватній реакції на цей стан, відображає емоційну зрілість особистості та впливає на її імідж [3].

Авторкою з'ясовано функції емоційної культури майбутнього фахівця в процесі його фахової підготовки, а саме: саморозвитку (визначає цінність емоційної культури для самої особистості майбутнього перекладача), орієнтовну (забезпечує спрямованість процесу формування емоційної культури на оптимізацію професійної підготовки), адаптивну (сприяє адаптації фахової підготовки майбутніх перекладачів до вимог сучасної міжкультурної взаємодії), регулювально-коригувальну (доповнює зміст фахової підготовки майбутніх перекладачів відповідно до їхньої фахової особистісно-кваліфікаційної характеристики) [3].

Особливий напрям «Особистість у просторі духовного розвитку» став предметом вивчення теорії і методики виховання особистості, її формування та

розвитку Бех І. Д. Науковець зазначає, що розвиток емоційного інтелекту особистості перебуває під дією трьох чинників: генотипу батьків, соціального середовища та виховання. На відміну від інтелекту, емоційний інтелект розвивається впродовж життя. Більше того, при свідомому напрямі зусиль на розвиток він піддається цілеспрямованому тренуванню [17].

Слушним, на наш погляд, є дослідження Гриньової В. М. «Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти)», у якому нас зацікавив зміст феномену емоційного інтелекту [41]. Авторка розглянула його не тільки як набір окремих здібностей, компетентностей, емоційних досягнень і системи диспозицій, а й обґрунтувала доцільність його визначення як динамічної підструктури, що формується на перетині особистості та здібностей. Згідно з цим обґрунтуванням, науковця представила емоційний інтелект як інтегральну властивість особистісної ідентичності, що складається з чотирьох змістових компонентів: диспозиційного, міжособистісного, внутрішньо-особистісного та інформаційно-перероблювального.

Особливий інтерес для нас становить конкретизація механізмів впливу емоційного інтелекту на ефективність розв'язання провідних життєвих завдань. Це, насамперед, забезпечення власного благополуччя людини; підтримування доброзичливих стосунків з іншими; самореалізація та особистісна спрямованість на самовдосконалення, емоційна саморегуляція, контроль емоційної експресії, підтримування балансу позитивних та негативних емоцій, зниження кількості конфліктних ситуацій у міжособистісному спілкуванні, розширення кола соціальної підтримки, розуміння та керування власними емоціями та емоціями інших [41].

Оскільки процес формування емоційної культури в майбутніх менеджерів відбувається в процесі фахової підготовки в закладах вищої освіти, вважаємо доречним розглянути дослідження, що стосуються саме підготовки управлінців у ЗВО.

Проте лише незначна кількість дослідників спрямували науковий пошук на розв'язання проблеми формування емоційної культури в закладах вищої освіти, наприклад, формування емоційної культури майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін розглядала І. Анненкова, формування емоційної культури майбутніх освітян були предметом дослідження Л. Васильченко, О. Волошиної, С. Губіної [3; 27; 35; 47].

Так, досліджуючи проблему формування емоційної культури майбутніх менеджерів, Н. Замкова визначає емоційну культуру як складне особистісне утворення та виокремлює певну сукупність здібностей, таких як здатність адекватно виявляти, регулювати, оцінювати власні емоції, розуміти переживання, ураховувати емоційний стан своїх учнів і вчити їх способів емоційної саморегуляції поведінки й керівництва настроєм інших [58].

На переконання Лозова В. І. - життєрадісність і оптимізм, які в нашому розумінні є складниками ЕК педагога, – це «результат копіткої внутрішньої роботи над собою, над своїм світовідчуттям, світосприйняттям, емоційним образом світу, строєм власної душі» [86, с. 137].

Дослідниця розглядає такі компоненти емоційної культури вчителя, як: емоційна чутливість, багатство переживань, адекватна емоційно-експресивна виразність, емоційна гнучкість, саморегуляція, самоконтроль, емоційно-педагогічна спрямованість та ін. [86].

Цікавим та змістовним для нашої роботи є дослідження І. Анненкової «Формування емоційної культури майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін». Дослідниця довела, що для багатьох молодих учителів добір на занятті адекватних методів впливу на емоційну сферу здобувачів освіти викликає труднощі.

До того ж І. Анненковою визначено умови, які допомагають вирішити проблему емоційної культури в класичному університеті: спрямованість педагогічної підготовки на формування потреби в розвитку емоційної культури; оволодіння студентами системою знань про особливості емоційної сфери особистості, уміннями й навичками емоційної регуляції навчально-пізнавальної

діяльності; включення студентів до гуманістично зорієнтованої й особистісно значущої діяльності шляхом застосування особистісно зорієнтованих технологій навчання, спеціально спроектованих ситуацій, що сприяють вияву, закріпленню й розвитку емоційної культури; реалізація індивідуально-творчого підходу в процесі формування емоційної культури в студентів на основі діагностики розвитку її компонентів; моделювання ситуацій спільної діяльності учасників педагогічного процесу як активних суб'єктів професійно та особистісно зорієнтованої взаємодії з урахуванням динаміки розвитку емоційної культури на етапах виникнення, становлення, зрілості й перетворення; створення сприятливого емоційного клімату в освітньому процесі [3].

Емоційна культура вчителя, як зазначає І. Анненкова, є інтегративною якістю, що набула ціннісної спрямованості, системності, цілісності, здатності до самоуправління й саморегуляції; дозволяє адекватно усвідомлювати власні переживання й переживання вихованців і тим самим функційно забезпечує розвиток особистості, відповідність його поведінки особистісним і професійним потребам; ефективність педагогічної діяльності [3].

У дослідженнях Гриньової М. В. Малаканової, Г. Ю. Сорокіна «Виховання: теорія і практика» розвиток емоційно-почуттєвої сфери студентів розглядається як поступова диференціація емоцій і почуттів, вербалізація їх, розширення кола об'єктів та суб'єктів, що викликають емоційний відгук, збагачення переживань, формування здатності регулювати й контролювати емоції і почуття [44].

Створена науковцями педагогічна система формування емоційно-почуттєвої сфери студентів гуманітарних факультетів охоплює весь педагогічний процес, інтегрує аудиторну і позааудиторну діяльність студентів з урахуванням впливу навколишнього середовища (соціального і природного), засобів масової комунікації. Основними функціями педагогічної системи є перетворювальна, спонукальна, розвивальна, інформаційна, культуротворча та інтегрувальна. До того ж принципами, на основі впровадження яких досягається ефективність системи формування емоційно-почуттєвої сфери студентів гуманітарних факультетів, є: формування емоційного досвіду студентів;

діалогічності; активності особистості; креативності; природо-відповідності; культуро відповідності [44].

Відтак, позитивне освітнє середовище зі сприятливим комфортом можуть забезпечити фахівці, які володіють високим рівнем ЕВК, а отже, здатні забезпечити оптимальну емоційність навчання, підтримати загальний оптимізм освітнього середовища та позитивний настрій, здійснювати емоційний відгук у педагогічній взаємодії.

До того ж авторами схарактеризовано особливості використання потенціалу психолого-педагогічної підготовки у формуванні ЕВК майбутніх менеджерів; обґрунтовано й описано складники пропонованої технології формування ЕВК та педагогічні умови її реалізації в процесі психолого-педагогічної підготовки [44].

Отже, аналіз джерельної бази показав доволі широкий спектр питань щодо формування емоційної культури майбутніх фахівців різних галузей, педагогів, менеджерів-управлінців. Результати цих наукових досліджень є підґрунтям для формулювання власного базового поняття дослідження – емоційна культура майбутнього менеджера, для визначення структурно-компонентного складу ЕК майбутнього управлінця.

Крім того, низка форм та методів роботи зі студентами, яку реалізовувала в дослідженні науковців, була безпосередньо спрямована на формування емоційно-почуттєвої сфери майбутнього спеціаліста, зокрема на розвиток уміння діяти раціонально, слухати й розуміти інших, керувати своїми емоціями, бути об'єктивними, неупередженими, комунікабельними, залишаючись при цьому доброзичливими; на формування особистісних якостей майбутніх управлінців, їхніх емоцій, ціннісних орієнтацій, уміння аналізувати та коригувати свою поведінку відповідно до ситуації [47].

Підсумовуючи, зазначимо, що досягти бажаних результатів можливо лише за умови попереднього формування в майбутніх менеджерів розуміння власних емоцій, уміння їх проявляти та коректно транслювати відповідно до ситуації,

тобто формування емоційної культури вбачаємо необхідним професійно-особистісним утворенням сучасного висококваліфікованого фахівця.

Отже, необхідність формування емоційної культури майбутнього фахівця детермінована багатьма чинниками, серед яких – традиційно високий духовний статус, його різноманітні професійні функції, включеність до системи активної соціальної комунікації, рівень особистісного розвитку.

Аналіз наукової літератури (Л. Васильченко., Т. Осипової, В. Гриньова, А. Зязюн, В. Лозова, О. Пехота та ін.) дозволяє дійти висновку, що визначення змісту культури особистості фахівця обраної галузі діяльності надає можливості: оцінити ступінь власної відповідності вимогам професії; цілеспрямовано вдосконалювати себе; усвідомити рівень власної відповідальності за обрану справу тощо [27; 29; 41; 62; 86; 126]. Також науковці відмічають динамічний характер змісту культури особистості фахівця.

Зміст культури особистості як суб'єкта тієї чи тієї діяльності доцільно розглядати крізь провідні цінності, що втілює ставлення професіонала до себе, до інших людей, до світу, тож для кожної професії вони будуть специфічні.

Для нашого дослідження дуже близькою є позиція Кириленко Т. С., де в науковому підході до визначення культури фахівця акцентується увага на емоційному аспекті [73]. На думку науковця, культуру фахівця можна характеризувати як інтегрований показник творчого початку поведінки і діяльності, яка складається в єдності і взаємодії всіх її складників; як виявлення зрілості й розвиненості всієї системи соціально значущих особистісних якостей, яка продуктивно реалізується в індивідуальній діяльності (суспільно-політичній, професійній, науковій, комунікативній тощо). Вона – підсумок якісного розвитку знань, інтересів, переконань, норм діяльності й поведінки, здібностей і соціальних почуттів.

У наукових дослідженнях з проблем формування культури взагалі та особисто емоційної культури майбутнього фахівця виділяють такі компоненти, як:

1) система знань і інтересів особистості утворює кругозір, який формується на широкій базі інформаційного знання (його показником служить тезаурус особистості – активно діючий поняттєвий апарат). Кругозір, ерудиція особистості розвиваються в процесі пізнавальної діяльності і знаходять своє виявлення в пізнавальній активності;

2) система переконань утворює світоглядний рівень культури особистості, який формується на базі інтересів, ціннісних орієнтацій у процесі аксіологічної діяльності, рефлексії, формування самосвідомості. Його показник – ідейна позиція особистості. Переконання реалізуються у світоглядній активності, яка служить ідейною основою всіх форм активності;

3) система вмінь і розвинутих на їх основі здібностей створює рівень практичної діяльності, який формується на базі соціальних потреб і настанов у процесі накопичення й реалізації досвіду. Їх показник – продуктивність діяльності;

4) система індивідуальних норм поведінки й опанованих методів діяльності утворює рівень регуляції соціальної поведінки, який формується на базі культурних зразків і принципів поведінки через різні форми спілкування й самовиховання. Вони реалізуються в поведінці, а також у творчій активності особистості;

5) система соціальних почуттів утворює рівень емоційної культури, яка формується на базі переживань процесів діяльності й поведінки особистості та реалізується в емоційній активності [118].

Аналізуючи наукові дослідження проблеми розвитку емоційної сфери фахівців, відзначимо, що саме емоції дозволяють оцінити отриману інформацію, класифікувати її на позитивну й негативну. Емоції відіграють значну роль у формуванні особистості, від емоцій залежить наше ставлення до людей, подій, вирішення життєвих завдань, оцінка власних дій та вчинків.

Саме цими якостями та вміннями необхідно володіти майбутньому менеджеру, щоб створити комфортні умови для праці, формування позитивної

емоційної сфери колективу, оволодіння та накопичення власного емоційного досвіду.

В умовах удосконалення професійно-педагогічної підготовки майбутніх менеджерів освітньої діяльності у закладах вищої освіти, нових вимог, яке висуває суспільство до особистості фахівця, відповідно до Національної рамки кваліфікацій (2011), йому мають бути притаманні: «відповідальність і автономія – здатність особи застосовувати знання та навички самостійно та відповідально; знання – осмислена та засвоєна суб'єктом інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності; компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність; комунікація – взаємодія осіб з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності; уміння / навички – здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання проблем. Уміння / навички поділяються на когнітивні (що включають логічне, інтуїтивне та творче мислення) і практичні (що включають ручну вправність, застосування практичних способів (методів), матеріалів, знарядь та інструментів)» [130].

Отже, особливої уваги науковців потребує проблема формування емоційної культури фахівців у сфері управління. Ураховуючи зазначене вище, відзначимо, що емоційна культура сучасних фахівців у сфері управління є особистісним утворенням та професійною якістю, необхідною для успішного виконання основних завдань та ефективної професійної діяльності.

1.2. Сутність та функції емоційної культури особистості

Питання культури емоційного життя особистості є одним із актуальних проблем у психології та педагогіці. Вагомого значення емоційна культура набуває в сучасних умовах, коли різко змінюється соціально-психологічна ситуація

життєдіяльності людини під впливом науково-технічного прогресу, реорганізації основ освіти, зміни соціальних функцій.

Так, Балл Г. О. указує, що сучасній людині притаманна дезінтеграція емоційного життя. Це явище зумовлено, з точки зору вченого, двома причинами. Перша з них пов'язана з дезорганізацією та невідповідністю нормам поведінки природних основ афективного життя під впливом напружених умов та ситуацій (екстремальні, емоційні, стресові та інші). Друга – з недостатнім рівнем сформованості вищих соціальних емоцій, що пояснюється однобічним, іноді суто раціональним вихованням людини в епоху глобальних змін [11, с.18].

Науковець вважає, що, враховуючи прискорений темп життя і різні соціально-психологічні фактори, необхідно, починаючи зі шкільного віку, знайомити людину з правилами та прийомами володіння власною психікою. „Мабуть, прийшов час більш чітко та серйозно вирішувати питання про своєчасне формування в кожній людині тих якостей, які навчають володіти собою [11, с. 16]”.

С. Шмалей стверджує, що емоції мають першочергове значення для виховання особистості і набуття нею соціально значущих якостей. Морально вихованою людиною, на думку вченого, може вважатися та, яка знає не лише норми і правила поведінки, а та, – у котрій знання злилися з почуттями, утворюючи переконання, які складають серцевину людської особистості [177, с.20].

Сьогодні назріла необхідність теоретичного обґрунтування змісту важливих характеристик емоційної культури, визначення її ролі та місця у формуванні особистості. У світлі зазначеної проблеми проаналізуємо сутність та значення категорії „емоція” як базового елементу емоційної культури, розглянувши її генезис в історико-теоретичному аспекті.

Ще з давніх часів люди намагалися пізнати таємницю емоцій. Відомі філософи минулого – Аристотель, В. Гегель, І. Кант, Платон, Б. Спіноза та інші підкреслювали факт їх існування, прагнули визначити роль у процесі пізнання, розглядаючи досліджуване явище як переживання.

Наукове розуміння та вивчення емоцій пов'язане з ім'ям англійського вченого Ч. Дарвіна, який уважав, що вони відіграють біологічно корисну роль, готуючи людину до тієї чи іншої діяльності. Основна увага дослідника була спрямована на вивчення емоцій у філогенезі, який розумівся ним як процес еволюції в результаті природного відбору.

Широкого розповсюдження в науці набула гіпотеза, у якій зазначалося, що в процесі еволюційного розвитку людини емоції передували мисленню, являючи собою його “субформу”. Один із класиків американської психології В. Джеймс писав, що “людина – це крапля розуму в океані емоцій [130, с. 18]”.

Сучасна психологія розглядає емоції (від латинського *emoveo* – хвилює) – як вираз суб'єктивного ставлення до предметів переживання і явищ навколишнього світу у формі приємного чи неприємного. Це реакція на вплив внутрішніх та зовнішніх подразників, що пов'язана із задоволенням чи незадоволенням біологічно значущих потреб [130].

Усе розмаїття підходів щодо виникнення та сутності емоцій можна поділити на три групи [137, с. 10]. До першої належать праці М. Мейєра, Є. Даффі, Дж. Грейя, М. Бентлі, у яких автори заперечують, за словами Д. Хебба, “існування особливої фундаментальної категорії свідомості, яка може бути позначена як емоція [137, с. 10]”.

Другу групу складають роботи, у яких визнається існування проблеми емоцій, але розкриваються переважно їх фізіологічні аспекти (В. Джеймс, Г. Ланге, М. Арнольд, Р. Бард та інші). Так, вивчаючи роль периферійних реакцій в емоціях, німецькі дослідники В. Джеймс і Г. Ланге визначили, що емоція – це “усвідомлення тілесного збудження, яке ми відчуваємо безпосередньо після сприймання факту, який це збудження викликає [148, с. 102]”.

Серед багатьох робіт, присвячених дослідженню емоцій, досить цікавою, в контексті нашого дослідження, постає теорія Кейсона. Її автор вважає, що емоційне явище являє собою взаємодіючий паттерн, усі члени якого – свідоме переживання, органічне відчуття, таламічний процес, виразний рух – рівнозначні та не потребують зіставлень між собою [148, с. 44]. Подібне об'єднання вперше

відкрило шлях до дослідження суб'єктивної реальності на зазначений феномен. Позитивним є, по-перше, визнання змістової значущості суб'єктивного переживання і, по-друге, поява праць, у яких проблема емоцій розглядається як комплексна психофізіологічна.

Так, за визначенням Телешевської М. Є., емоція представляє собою складний процес, що включає нейрофізіологічний, нервово-м'язовий (мімічна діяльність) і феноменологічний (переживання) аспекти [160]. С. Шмалей називає емоцію психофізіологічним механізмом, за допомогою якого на психічному рівні відображення дійсності під впливом зовнішніх діянь змінюється внутрішнє середовище організму [177, с. 21]. Згідно з потребнісно-інформаційною теорією Савчина М. В., емоція представляє собою відображення мозком людини актуальної потреби та можливості її задоволення в даний момент. Автор висловив припущення, що негативні емоції виникають за відсутності інформації для організації зазначених дій [147, с. 19].

Третю групу складають праці, у яких досліджується власне феноменологія емоцій (В. Вундт, Б. Спіноза, Д. Юм та інші). Найбільш рання спроба в цьому аспекті належить Платону, який уперше запровадив поняття: “почуттєвий світ”, “почуттєві речі та явища” [119]. Його модель пізнання світу відображена в такій послідовності: “матеріальні об'єкти – почуття – судження – істинне знання”, що відповідає сучасним уявленням про місце емоцій у структурі пізнання.

Кузьмінський А. І., розглядаючи механізми детермінації людської поведінки, зауважував, що вона не має механічного характеру, а опосередкована власними прагненнями та діями людини. Тому, за думкою філософа, особа не механічний пристрій чи автомат, а одухотворена істота, що відчуває біль, смуток, радість і насолоду. У зв'язку з цим, він виокремлює афекти – прояви людського життя, що одночасно виступають і як певні стани тіла, і як відповідні їм стани душі [82].

Розширюючи уявлення про феноменологічну представленість емоцій необхідно відзначити наукові праці, присвячені питанням структури емоційного процесу (Л. Осипова Т. Ю., Бартенєва І. О., Біла О. О. та інші), який

проявляється, за словами науковців у тому, що одній події можуть відповідати при різних умовах різноманітні емоції, а одне й те саме емоційне переживання може забарвлювати різні думки та уявлення [29]. Така модельна уява дозволяє наочно побачити не тільки взаємозумовленість когнітивно-емоційних зв'язків, але й звертає нашу увагу на наявність їх змістової складності.

Особливої уваги заслуговують революційні теорії останніх років, у яких зазначається, що серед усіх психічних процесів людини емоція займає домінуюче значення. Так, на думку науковців, емоційна реакція випереджає когнітивну так, що безсвідоме висуває нашій свідомості не сутність того, що ми бачимо, а нашу „думку” про це [174, с. 26]. У своїх міркуваннях дослідники доходять висновку, що емоції мають власний розум, котрий може функціонувати незалежно від розуму раціонального.

У свою чергу, Бех І. Д. визнавав той факт, що емоційні оцінки, емоційні судження і взагалі самі емоції можуть бути не просто розумними, а й логічними, послідовними та розважливими, і в цьому значенні точно такими ж, як мислення [17].

Узагальнюючи сказане вище, зазначаємо, що динаміка уявлень про емоції зазнала суттєвих змін – від повного заперечення та суто фізіологічної зумовленості до визнання необхідності психологічного дослідження емоцій, в основі якого припущення про певний зміст, властивий емоційному переживанню, як такому. У дослідженнях багатьох учених наголошується на тому, що саме емоційне життя є суб'єктивним показником внутрішнього життя людини, а емоційні реакції і стани – формою усвідомлення власної індивідуальності. Тому природним уявляється той факт, що психологічний аспект вивчення емоцій характеризувався підвищенням інтересу до їх феноменологічної представленості. Безумовною перевагою розглянутих поглядів є те, що, спираючись на багатий феноменологічний матеріал, вони дозволили виділити змістову наповненість емоцій і сприяли розвитку багатьох сучасних уявлень про емоційну сферу особистості.

Так, з'являються праці, у яких накопичуються дані про тонкий регулювальний вплив емоцій на розумові процеси. Експериментальні дослідження Васянович Г. П., підтвердили, що інтелектуальні емоції обов'язково присутні при розв'язанні розумових завдань. Стан емоційної активації безпосередньо передує, випереджає мовне формулювання принципу розв'язання завдання, загалом виконує в мисленні регулюючі, евристичні функції [26].

Розглядаючи взаємозв'язок пізнавальних та емоційних процесів, Данченко Г. В. зазначає, що в процесі розвитку та формування вищих емоцій основна їх первинна (оцінна) функція не скасовується, вона удосконалюється, досягаючи складних форм, і підводить (безпосередньо беручи участь, удосконалюючи себе) до створення найвищої психічної здібності – емоційного відображення, осмислення та управління дійсністю [49, с. 35]. Таким чином, якщо раніше роль емоцій зводилася до визнання лише їх впливу на різноманітні процеси життєдіяльності, то сьогодні все частіше висловлюється думка про те, що вони не просто пов'язані, зокрема, з пізнавальними процесами, але є їх обов'язковими регулювальними компонентами, що зливаються з ними.

Теоретичного й методологічного значення в контексті досліджуваної нами проблеми набуває розгляд співвідношення емоцій і почуттів. Адже як свідчить аналіз психолого-педагогічної літератури, деякі дослідники не вбачають специфіки зазначених понять, тому визначають їх як синоніми. Вони трактуються як своєрідні переживання, які відображають ставлення людини до предметів навколишнього світу; переживання людиною свого ставлення до дійсності; психічні стани, які відбивають суб'єктивне ставлення індивіда до навколишнього середовища та до самого себе.

Ми підтримуємо думку про те, що емоції та почуття завжди пов'язані з особистістю, з життям людини в суспільстві. Але не можна погодитися з тим, що вони розглядаються, як щось відірване від свого конкретного прояву та існують у потенційному вигляді. За допомогою почуттів, емоції набувають можливості виконувати певну роль в умовах суспільного життя, що сприяє їх соціалізації та гуманізації. Відмінність же зазначених понять полягає у їх функціональному

призначенні. Так, перші виконують роль інтрапсихічної регуляції окремих психічних процесів і станів особистості, спрямованість яких не виходить за рамки її інтересів або організму. Другі ж відповідають за збереження „гомеостазу громадського організму” – того середовища, у якому можливе людське існування. Завдяки почуттям відбувається регуляція вчинків, дій і бажань особистості стосовно встановленим моральним, виробничим, естетичним, науковим та іншим вимогам і нормам суспільства [137].

Таким чином, можна зробити висновок, що співвідношення між емоціями та почуттями носять діалектичний характер. Вони є різними ступенями розвитку емоційної форми відображення дійсності, подібно до того, як чуттєве й абстрактно-логічне пізнання складають дві ступені в розвитку пізнавальної, образної форми відображення дійсності. У той же час зазначені поняття співвідносяться як процес і результат. Почуття потребують для свого виникнення емоцій. Емоції – це фаза виникнення і визрівання почуттів, момент їхнього перебігу. Почуття є фазою розкриття, виявлення і демонстрації емоцій. Емоції – це ті безпосередні переживання, що сприяють формуванню ставлення до себе та оточуючого середовища. Почуття ж – це і є саме ставлення до явищ, предметів тощо [137].

З метою більш детального розуміння сутності та значення емоцій у формуванні особистості проаналізуємо їх функціональні характеристики. Виникаючи в умовах діяльності людини, емоції виконують провідну мотиваційну роль, а входячи до процесу формування особистісної спрямованості, вони як цінності визначають схильність індивіда до різних видів діяльності. Емоції демонструють, наскільки дійсність відповідає потребам суб'єкта та беруть активну участь у процесі регуляції поведінки людини.

На думку дослідників, емоції не тільки активізують розумові процеси, а також стимулюють пошук, допомагають людині знайти оптимальні та ефективні засоби вирішення проблем, виконуючи тим самим функції евристики. У свою чергу, Анненкова І. П. стверджує, що стрижневою характеристикою емоцій є їх

інтегративність, адже вони охоплюють майже весь організм, утворюючи миттєву інтеграцію всіх його функцій [3, с. 38].

Вагому роль емоції займають в процесі спілкування. Адже позитивний та негативний характер емоційного прояву істотно впливає на взаємостосунки людей, вносячи певні корективи в особистісні взаємовідносини, виконуючи тим самим комунікативну функцію [26, с. 38].

Розглядаючи взаємозв'язок емоцій і мотивів, Г. Ващенко виокремлює моральну функцію емоцій, яка проявляється, на думку дослідниці, у невідповідності між змістоутворювальними мотивами та реальною поведінкою людини [26, с. 10].

Ряд дослідників відзначають дезорганізуючу функцію емоцій, що пов'язана з афективними реакціями суб'єкта та, як правило, порушує його цілеспрямовану діяльність. Таке уявлення базується на концепції Ч. Дарвіна, котрий розглядав емоції як „рудименти” [167]. Проте сучасні дослідження свідчать, що самі по собі емоції дезорганізуючої функції не несуть, усе залежить від умов їх прояву.

Узагальнюючи сучасні наукові дослідження в сфері емоцій можна виокремити такі її функції:

- оцінну (являє собою певну інформацію від суб'єкта, яка залежить від його потреб та забезпечує оцінку дійсності);
- мотиваційну (мотивація відкривається суб'єкту у вигляді емоційних явищ, які сигналізують йому про потребу значущості об'єктів і спонукають спрямувати на них діяльність);
- сигнальну або адаптивну (являє собою систему сигналів для особистості, викликаючи певні позитивні або негативні враження та сприяє пристосуванню суб'єкта до оточуючого середовища);
- інтегративну (одночасно функціонально й енергетично готує організм до поведінки, адекватної суб'єктивній оцінці);
- евристичну (стимулює пошук, допомагає знайти оптимальні й ефективні засоби вирішення ситуацій);

- регулятивну (керує поведінкою шляхом утворення або руйнування “динамічних стереотипів” (П. Павлов) на основі складних емоційно-вольових та мотиваційних механізмів, пов’язаних з об’єктивними показниками тих емоцій, що переживаються);

- комунікативну (супроводжуючи спілкування, поліпшує розуміння за допомогою міміки, жестів, так званої “мови тіла”, а в деяких випадках виступає як засіб передачі інформації про емоційний стан людини);

- моральну (прямо сигналізує про розлад між буттям і свідомістю, між учинками та їх моральним значенням).

Поряд із функціональними характеристиками емоціям притаманні також знакові особливості: “Емоційні процеси набувають позитивного або негативного характеру залежно від того, чи знаходиться дія, яку індивід виконує, або діяння, якому він підлягає, у позитивному або негативному відношенні до його потреб, інтересів, установок [161, с. 82]”.

Зі знаком емоцій пов’язана їх полярність. Поети здавна помічали легкість переходів між прямо протилежними станами: “Надмір скорботи сміється, надмір радості плаче” – писав У. Блей. О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін зазначав, якщо уявити дві емоції у вигляді біополярної шкали, полюсами якої будуть дві протилежності, то можна побачити, що окрім свого головного чуттєвого компоненту – специфічної тональності, – емоція включає в себе два додаткових чуттєвих компонента – ту або іншу міру збудження та напруження. На думку вченого, якщо простежити зміни емоції від максимального полюса в бік зменшення напруження, то поступово через нейтральну вона перейде в повністю протилежну емоцію [149, с. 44]. Таким чином, таке біополярне моделювання наочно демонструє можливість формувального впливу на емоційну сферу особистості.

Ряд учених поділяють емоції на стенічні та. Як відомо, перші підвищують життєдіяльність організму, а другі навпаки, пригнічують її. Найчастіше в якості прикладу стенічного переживання наводять радість, а астенічного – смуток. Але ж не можна залишати поза увагою всю гаму складних

людських переживань, що характеризуються безліччю різноманітних відтінків, а також недооцінювати значення астенічних емоцій, що не тільки розширюють сферу емоційних хвилювань індивідуума, а й сприяють запобіганню перевтоми організму, знижуючи інтенсивність його життєдіяльності.

Цінним для нашого дослідження є розгляд взаємозв'язку емоцій з мотиваційною сферою, що виступає спонукальним механізмом у процесі розвитку особистості. Так, на думку Телешевської М. Є., емоції є підсумковою стороною існування мотивації [160]. Протилежної думки дотримується Е. Дафі, який наголошує, що такі терміни, як “емоція” та “мотивація” зайві в психологічному словнику, так як вони тотожні [149, с. 66]. Ми підтримуємо точку зору Телешевської М. Є про необхідність розмежування цих понять.

Емоції відображають стан, процес і результат задоволення потреб. Цю думку неодноразово підкреслювали практично всі без винятку дослідники емоцій, незалежно від того, яких теорій вони дотримувались. За проявом емоцій, уважали вони, можна точно визначити, що в цей момент турбує людину, тобто, які потреби та інтереси для неї є актуальними. На наш погляд, найбільш вдалою з точки зору взаємозв'язку емоцій з потребами є градація, розроблена Б. Додоновим [163, с. 37] (табл. 1.1).

Контрастивні дослідження емоцій довели, що різні культури по-різному ставляться до емоцій, наділяючи прояви окремих емоцій соціальною конотацією, що впливає на виховання та соціалізацію і, як наслідок, на уявлення про світ, соціальну організацію та втілення тих чи інших елементів у структурі значення емоційної лексики. Невербальне вираження емоцій у міміці, жестах, поведінці не має універсального характеру, а залежить від соціального виховання, що виступає культурною нормою, яка диктує прийнятний сценарій. Отже, культура встановлює систему правил, за якими людина демонструє прийнятні емоції в певному контексті і приховує такі емоції, що вважаються небажаними. Прикладом цього слугує загальновідома різниця між правилами вираження негативних емоцій в американській та японських культурах: хоча міміка збігається, але ступінь її використання різниться

Таблиця 1.1

Класифікація емоцій

№	Назва емоцій	Характеристика (взаємозв'язок з потребами)	Інвентарій
1	Альтруїстичні	Виникають на основі потреби у сприянні, допомозі іншим людям та їх заступництві	“Бажання приносити іншим радість і щастя” “Почуття турботи за долю когонебудь” “Співпереживання удачі та радості іншого”
2	Комунікативні	Виникають на основі потреби у спілкуванні	“Бажання спілкуватися, ділитися своїми думками, переживаннями з іншими” “Почуття симпатії, емпатії, поваги до оточуючих”
3	Глоричні	Пов'язані з потребою у самоствердженні	“Прагнення завоювати визнання, пошану” “Почуття гордості, переваги”
4	Праксичні	Викликані діяльністю, змінами в ході роботи, її труднощами та успішністю	“Бажання досягти успіхів у роботі” “Почуття напруження” “Приємне задоволення від виконаної справи”
5	Пугнічні	Походить від потреби у небезпеці, на основі якої пізніше виникає інтерес до боротьби	“Жадання гострих відчуттів” “Рішучість” “Спортивна злість”
6	Романтичні	Прагнення до всього незвичного, таємничого	“Чекання світлого чуда” “Почуття особливої значущості того, що відбувається”
7	Гностичні	Пов'язані з потребою в “когнітивній гармонії”	“Радість відкриття істини”
8	Естетичні	Виникають на основі естетичних потреб і проявляються через почуття радості, гніву, туги і т.д.	“Жага краси” “Почуття піднесеного, величного” “Насолода звуками”
9	Гедоністичні	Пов'язані із задоволенням потреби у тілесному і душевному комфорті	“Насолода від фізичного (смачна їжа, тепло) та душевного (приємна музика) комфорту” “Почуття безтурботності, спокою”
10	Активістичні	Виникають у зв'язку з інтересом до накопичення речей, що виходять за межі практичної потреби в них	“Прагнення щось купувати, колекціонувати” “Радість у зв'язку із збільшенням своїх накопичень” “Приємні почуття під час огляду своїх придбань, колекцій”

Аналізуючи різноманітні підходи до визначення поняття “емоція” та її основних характеристик, можна зробити висновок, що вона є складним процесом, який включає нейрофізіологічний, нервово-м’язовий і почуттєво-переживальний аспекти; відображає у формі безпосередніх переживань процес і результат практичної діяльності особистості, спрямованої на задоволення її потреб та виступає як динамічний інтерактивний зв’язок між індивідом і зовнішнім середовищем.

Загальновизнаним постає той факт, що емоції, включені в усі психічні процеси і стани людини, супроводжують будь-які прояви її активності. В емоціях виявляється цілісне ставлення людини до світу, вони тісно пов’язані з центральними особистісними утвореннями, самосвідомістю й особистісною ідентичністю, а також складають основу потребнісно-мотиваційної системи. Таким чином, емоції виступають ключовим чинником розвитку особистості, формування її емоційної культури, що зумовлює життєвий успіх людини і має не менш важливе значення, ніж інтелект.

Висновки до першого розділу

Проведений аналіз теоретико-методологічних джерел з проблеми формування емоційної культури майбутніх менеджерів дозволяє зробити такі висновки:

Результати аналізу наукової літератури свідчать про те, що проблема формування емоційної культури майбутніх менеджерів з різних наукових позицій завжди цікавила дослідників, але особливої актуальності вона набула останнім часом, що зумовлено трансформаційними процесами у нашій державі.

В умовах реформування української держави не тільки зростає роль освіти, але й змінюються її функції. Перенесення акцентів із формування системи знань на особистість вихованця, розвиток його духовних і моральних здібностей вимагає підготовки педагогічних кадрів з високою емоційною культурою. Це обумовлює виокремлення емоційної культури як професійно значущої якості управлінця.

Емоційну культуру в нашому дослідженні ми розглядаємо як інтегративну якість, що набула ціннісної спрямованості, системності, здатності до самоуправління й саморегуляції, емоційної стабільності та дозволяє адекватно усвідомлювати власні переживання й переживання вихованців, забезпечує відповідність поведінки управлінця особистісним і професійним потребам, ураховуючи емоційний стан колективу.

Контрастивні дослідження емоцій довели, що різні культури по-різному ставляться до емоцій, наділяючи прояви окремих емоцій соціальною конотацією, що впливає на виховання та соціалізацію і, як наслідок, на уявлення про світ, соціальну організацію та втілення тих чи інших елементів у структурі значення емоційної лексики.

Узагальнюючи сучасні наукові дослідження в сфері емоцій можна виокремити такі її функції: оцінну, мотиваційну, сигнальну або адаптивну, інтегративну, евристичну, регулятивну, комунікативну, моральну.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ З ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Роль і місце емоційної культури у формуванні особистості майбутнього менеджера

Для обґрунтування ролі та місця емоційної культури у формуванні особистості майбутнього менеджера звернемось спочатку до аналізу базового поняття «менеджер».

У великому тлумачному словнику української мови під словом «менеджер» розуміють: по-перше, людину, яка відповідає за координацію та контроль над організацією праці; по-друге, того, хто управляє промисловим, торговим, фінансовим та іншим підприємством; по-третє, підприємця у царині мистецтва, який організовує тренування і виступи спортсменів та концертну діяльність артистів [28, с. 518].

На думку Завадського Й. С., менеджер – «це суб'єкт, який здійснює управлінські функції [51, с. 9]». Балабанова Л. В. вважає, що «менеджер визначається як член організації, який здійснює управлінську діяльність та вирішує управлінські завдання [10, с. 23]». У свою чергу, Л. Володарська-Зола зазначає, «оскільки менеджер не є безпосереднім виробником чи творцем матеріальних благ, а лише оптимізує сам процес їх створення, то продукт праці менеджера можна кваліфікувати як універсальний сервіс щодо створення умов для виробництва і творчості [33, с. 12]».

Підсумовуючи різні підходи щодо сутності досліджуваного поняття, можна стверджувати, що основна функція менеджера полягає в його ефективному управлінні, яке трактується як свідомий вплив людини на об'єкти, процеси та на людей, здійснюється з метою спрямування діяльності в необхідному напрямі для отримання бажаних результатів.

Аналізуючи численні концепції щодо ефективного управління, ми зосередили свою дослідницьку увагу на теоріях «людських відносин» як найбільш оптимальних для вирішення дослідницьких завдань. Так, американський соціолог Е. Мейо у своїй експериментальній теорії довів, що пануюча довгий час в західних країнах теорія Ф. Тейлора орієнтувала менеджерів на матеріальну вигоду як на єдиний двигун виробництва. Виявилося, що на підприємствах, які йшли за принципом тейлоризму, почалося масове поширення серед високооплачуваних працівників явища апатії, пригніченості, підвищеної дратівливості, втрати будь-якої зацікавленості в роботі, почастишали конфлікти між робітниками та адміністрацією. Теорія «людських відносин» була спрямована на розв'язання в сфері виробництва психологічних проблем, сутність якої полягала в тому, що вирішальний вплив на трудову активність людей мають не стільки матеріальні, скільки психологічні чинники та настрої працівників. Е. Мейо зазначав: «Настрої, емоції, почуття працівників є не лише результатом розвитку їх індивідуальної психіки, а й продуктом дії трудової, колективної психології, результатом морально-психологічного клімату колективу [173, с. 24]».

Реалізуючи теоретичну концепцію «людських відносин», науковці розробили комплекс заходів з підвищення рівнів взаємовідносин між керівниками та підлеглими, що ґрунтувався на особливостях емоційного розвитку особистості. Вагомого значення надавалось налагодженню людських взаємовідносин між робітниками та молодшими адміністраторами, майстрами, бригадирами як ключовими фігурами, які забезпечують морально-психологічний клімат на фірмі.

Серед вітчизняних концепцій управління вирішальну роль для нашого дослідження відіграє соціальна теорія Н. Вітке, який чітко розмежував керівництво речами та людьми і сконцентрувався на останньому. На його думку, сутність управлінської діяльності полягає в створенні сприятливої соціально-психологічної атмосфери у виробничих колективах – «духу вулика», чого ні ідеальна організація технологічного процесу, ні регламентація

службових функцій, ні своєчасне їх регулювання забезпечити були не в змозі [173, с. 49].

Як свідчать сучасні дослідження у сфері менеджменту (Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О.), процес управління являє собою, перш за все, поєднання низки найважливіших соціальних факторів, стрижнем яких є «людські ресурси». Саме в людині, її можливостях криється головне, що визначає діяльність фахівця в цілому, продуктивність та ефективність праці [173].

Таким чином, урахування людського фактору, зокрема емоцій, настроїв та почуттів вивело процес управління на якісно новий рівень, який дозволив побачити в духовно-моральних аспектах ринкових відносин засоби не лише підвищення ефективності виробництва, але й особистісного удосконалення працівників. Доречним у цьому контексті виступає думка Г.З. Леськова та інших науковців, про те, що: «Управління – це наука, тобто робота свідомості та інтелекту, це мистецтво, тобто робота підсвідомості та почуттів. Але це ще й особливий вид діяльності людини, який ще не знайшов правильного визначення, і який можна й треба пов'язувати зі станом душі людини [143, с. 29]».

Професія менеджера, за дослідженням Андросюк В.М., входить до складу гуманітарного напрямку, що містить усі характеристики типу «людина-людина», який визначається як соціономічний та потребує «інтерсоціальних здібностей», тобто таких, що забезпечують успішну взаємодію між людьми, розуміння людей і ефективний вплив на них, організацію спільних дій [9, с. 102]. Головна особливість таких професій полягає в їх «комунікативному ядрі» – необхідності професійного спілкування, взаємодії, установлення ділових контактів з іншими людьми з метою обміну духовними та матеріальними цінностями, пізнання людей і управління ними [9, с. 56]. Крім орієнтації в соціальних інститутах і мовній комунікації, високої відповідальності та принциповості, емоційної чутливості та здатності до спільної діяльності, цій категорії фахівців властива «здвоєність» предмета праці – необхідність оволодіння також конкретними знаннями й уміннями в певній предметній галузі

[9, с. 35]. Водночас науковець підкреслює наявність для цих професій особливої спрямованості розуму, здатності «відчувати душу» іншої людини, бути спостережливим до прояву її почуттів, характеру, поведінки, уміти уявити, змодельовати її внутрішній світ, бути спроможним до співпереживання, саморегуляції, до оптимістичного прогнозування в умовах нестандартних соціальних ситуацій.

У свою чергу, Ліфарєва Н. В зазначає, що «інтуїтивне розуміння духовного складу й емоційного стану людей – це одна з необхідних умов успішної роботи керівника колективу, педагога, лікаря, артиста та інших спеціалістів [85, с. 82]».

Аналіз вищезазначеного дає змогу стверджувати, що одним із головних завдань професійної освіти майбутніх менеджерів є підготовка їх до взаємодії з іншими людьми, управління ними, де вагомого значення набуває володіння емоційною культурою, яка активно сприяє розвитку позитивної динаміки міжособистісних відносин, регулюванню поведінки, особистісно-професійному зростанню.

У сучасних дослідженнях, що розкривають питання професійної підготовки майбутніх менеджерів, значна увага зосереджена на тих уміннях, здібностях та особистісних якостях, специфіка яких полягає в урахуванні емоційної природи людських взаємовідносин (Берека В. Є, Й. Завадський, Н. Побірченко та інші) [13, 52, 131]”.

Так, Н. Побірченко підкреслює, що для управлінця важливі: професійність – тобто, досягнення такого рівня, коли професійні якості стають особистісними, що забезпечує високу якість роботи; постійне переосмислення свого духовного світу та його взаємозв’язку із зовнішнім світом – рефлексія; моделювання та планування як вияви цілеспрямованості особистості, що передбачає внутрішнє усвідомлення мети і наявність відповідної мотивації; стресостійкість особистості, емоційно-вольова регуляція, що дозволяє підтримувати певний психічний «гомеостаз» особистості, а отже, і її діяльність [131, с. 429–443].

До структури професійно-важливих якостей менеджера Г. Юркевич відносить такі, котрі характеризують ставлення управлінця:

- до себе і свого саморозвитку: а) вольові – наполегливість, рішучість, впевненість у собі, зібраність, витримка, стресостійкість; б) емоційно динамічні – почуття гумору, життєрадісність, оптимізм;
- до колег, підлеглих: комунікабельність, контактність, емпатія;
- до управлінської діяльності та вирішення управлінських завдань: високий професіоналізм, творчий характер праці, почуття нового, почуття ситуації [178, с.36].

Окремі фахівці (Шмалей С.) зазначають, що для успішної професійної діяльності менеджера необхідними є фізичне і психологічне здоров'я, високий рівень внутрішньої культури, чуйність, дбайливість, доброзичливе ставлення до людей, оптимізм, упевненість у собі [177, с. 20–21].

На думку Берека В. Є, управлінську функцію менеджера мають забезпечувати психологічна компетентність, розвинені вольові якості, здатність до самоаналізу, самооцінки, прагнення зрозуміти позицію іншого, толерантність, уміння спілкуватися, висока комунікабельність, навички маніпулятивного спілкування, енергійність, розвинене почуття гумору, уміння створювати психологічний комфорт для підлеглих, уміння запобігати конфліктам та розв'язувати їх [13, с. 85].

Важливими здібностями майбутнього менеджера, на думку Й. Завадського, мають виступати: тактовність, емоційна стриманість і безмежна терплячість, а також комунікативність [52, с. 98–99].

Науковець серед професійно-важливих умінь і здібностей майбутнього менеджера виокремлює легкість у спілкуванні, домінантність, соціальну компетентність, самостійність, упевненість, самоконтроль, уміння керувати своїми емоціями та поведінкою [52].

Шаманська О.І наголошує на тому, що сучасний менеджер повинен мати здібності до керівництва як собою, так і іншими. До необхідних умінь майбутнього управлінця він відносить уміння створювати позитивний

емоційний клімат у колективі, що, у свою чергу, дозволить створювати атмосферу доброзичливості, відкритості та забезпечити ефективність праці [170].

Ми проаналізували галузевий стандарт вищої освіти, освітньо-кваліфікаційну характеристику напряму підготовки «Менеджмент» і встановили, що у переліку професійних вимог до майбутніх менеджерів чинне місце займають ті, що спрямовані на їх психологічну, зокрема емоційну підготовку, а саме: регулювання міжособистісних стосунків; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; запобігання стресу, використання соціально припустимих способів їх зняття; управління конфліктами; інтерпретація психічних станів та вміння керувати ними; толерантне ставлення до протилежних думок; відчуття аудиторії; ефективне використання невербальних засобів спілкування; розвиток стресовитривалості, саморегуляції; підтримання гарного настрою [39].

Сучасні реалії соціально-економічного розвитку країн світу, зміни в управлінні та нові тенденції їх розвитку засвідчують, що вимоги до менеджерів постійно зростають і будуть зростати в майбутньому.

Так, А. А. Вдовічен, О. Г. Вдовічена, В. А. Чичун та ін. вважають, що менеджери майбутнього все більше будуть характеризуватися:

- надзвичайно високим рівнем сприйняття та розуміння оточення і самого себе;
- високим рівнем мотивації, що робить можливим активну участь у складному процесі навчання;
- значною емоційною силою, що дає змогу переживати турботи фірми, як власні;
- уміннями аналізувати культурні передумови та емоційні процеси, що розвивають культуру організації внаслідок використання її сильних сторін та функціональних елементів;
- бажаннями та вміннями запалювати інших і залучати їх до активної участі в управлінській діяльності [94].

Таким чином, аналіз сучасних наукових підходів стосовно професійних вимог до майбутнього менеджера, свідчить, що серед комплексу знань, умінь, здібностей та особистісних професійних якостей значне місце належить тим, що складають структурне утворення емоційної культури особистості, а саме: стресостійкість, емоційно-вольова регуляція наполегливість, зібраність, витримка, почуття гумору, життєрадісність, почуття ситуації, емпатія (Н. Побірченко); високий рівень внутрішньої культури, чуйність, доброзичливе ставлення до людей, оптимізм психологічна компетентність, прагнення зрозуміти позицію іншого, навички маніпулятивного спілкування, уміння запобігати конфлікти та розв'язувати їх; емоційна стриманість (Й. Завадський); уміння керувати своїми емоціями, уміння створювати позитивний емоційний клімат (Т. Сорочан). Це дає підстави вважати, що формування емоційної культури як невід'ємної складової професійної підготовки майбутнього менеджера має зайняти належне місце у навчально-виховному процесі ВНЗ [131, 52, 150].

У цьому контексті актуальним для нашого дослідження є аналіз підходів до професійної підготовки майбутніх менеджерів в аспекті сучасних управлінських тенденцій.

Представники гуманістичного підходу звертають увагу на необхідності такої організації навчально-виховного процесу, який би забезпечував психологічну готовність майбутніх фахівців до управлінської діяльності на гуманістичних засадах, що включає формування таких якостей, як чуйність, емпатія, турботливість, рефлексія.

Досліджуючи особливості професійної діяльності майбутнього управлінця, Сорочан Т. М., відмічає, що вона характеризується великим навантаженням на мислення та пам'ять, емоційна ж сфера залишається при цьому збідненою. У діяльності менеджера переважає раціональний стиль спілкування, що проникає, в першу чергу, у сферу міжособистісних відносин у колективі та призводить до напруження і виникнення конфліктних ситуацій.

Розв'язання цієї проблеми дослідник бачить у своєчасному емоційному вихованні майбутніх фахівців [150].

У рамках соціально-психологічного підходу (Ю. Палеха, М. Пірен, Н. Побірченко та інші) акцентується увага на тому, що професійне становлення майбутніх менеджерів повинно супроводжуватись не тільки техніко-технологічною та економічною підготовкою, а також соціально-психологічною, яка б забезпечила відповідний рівень психологічних знань, умінь, навичок та сформованих якостей особистості, а саме: рефлексивності, комунікативності, емоційної врівноваженості та стресостійкості, умінь керувати своєю поведінкою, попереджати та розв'язувати конфлікти, створювати психологічний комфорт.

У зв'язку з тим, що управлінська діяльність перенасичена конфліктами та стресовими ситуаціями, М. Пірен у структуру освітньо-професійної підготовки майбутніх менеджерів окремим пунктом вводить оволодіння конфліктною компетентністю, яка інтегрує знання про особливості виникнення, протікання та вирішення конфліктів, специфіку поведінки, емоційну та рефлексивну культуру [127].

Л. Нікіфорова вважає, що майбутній керівник колективу повинен бути не лише технічно грамотним фахівцем, але й спеціалістом у сфері людських взаємовідносин. Завдання вищої спеціальної освіти – підготувати спеціаліста, який уміє подивитись на світ з певної точки зору, яка досягла свого вищого, але спеціального та спеціалізованого розвитку [110, с.321].

Наголошуючи на складності професійної діяльності управлінця, В. Маслов робить висновок про те, що важливим завданням у процесі його підготовки є формування вмінь управляти своїм емоційним станом, попереджати психічні розлади, справлятися зі стресами. У зв'язку з цим, вважає дослідник, виникає необхідність наукової розробки та дослідження певних засобів, методів та технологій, які б навчали цьому [91].

Актуальність і значущість вирішення завдань професійної підготовки майбутніх менеджерів зростає ще й тому, що ця спеціальність є однією з

найбільш популярних та престижних серед сучасної молоді. Цілком слушно, що велика кількість навчальних закладів України як державної, так і недержавної форм навчання здійснюють її. Ведеться активний пошук нових підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері управління, пошук таких форм і методів навчання й виховання, які б забезпечували не тільки високий розвиток професіоналізму фахівців, а й оптимальне особистісне зростання.

У цьому контексті цікавим є досвід реалізації завдань професійної підготовки майбутніх менеджерів у Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського. Існуючий у вузі центр культурології та виховання студентів, у межах якого створюється культурно-художнє середовище, активно сприяє розвитку інтуїції, фантазії, творчих умінь; гармонізації раціональних і емоціональних форм пізнання; формуванню моральних пріоритетів майбутніх фахівців.

У Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського на факультеті педагогіки, психології та управління освітніми закладами, ведеться активна робота з виховання професійних управлінських кадрів. Окрім основ педагогіки, психології, студенти засвоюють систему знань, умінь та навичок щодо володіння собою, управління власною поведінкою та емоційно-вольовою сферою. Майбутні управлінці ознайомлюються зі способами та методами, які дозволяють зняти нервові напруження та відновити духовні та розумові сили для подальшої активної та плідної професійної діяльності в процесі вивчення дисциплін: HR – менеджмент у сфері освіти; самоменеджмент та ефективне лідерство; правові засади та державна політика управління закладом освіти; ризик-менеджмент в закладах освіти; психологія управління.

Таким чином, аналіз наукових джерел з питань розвитку теорії та практики менеджменту, а також сучасних вимог до особистості майбутнього управлінця зумовлюють необхідність спрямування навчально-виховного процесу вищої школи на формування емоційної культури майбутніх менеджерів, що є необхідним й актуальним як для особистісного розвитку студентів, так і для їх майбутньої професійної діяльності.

2.2. Особливості формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету

З метою виявлення особливостей формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету було проведено дослідження на базі кафедри педагогіки і освітнього менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

Завданнями дослідження визначено:

1. Аналіз основних нормативних документів щодо професійної підготовки майбутніх менеджерів та виявлення їх спрямованості на формування емоційної культури студентів.

2. Контент-аналіз стану начально-виховної роботи університету з досліджуваної проблеми:

- виявлення наявного ступеня орієнтації завдань, змісту університетських навчальних планів і програм гуманітарного та професійно-орієнтованого циклу на формування емоційної культури майбутніх фахівців;

- аналіз відповідності мети, змісту та форм виховної роботи завданням формування емоційної культури майбутніх менеджерів.

В умовах освітньої європейської інтеграції підготовка майбутніх фахівців з менеджменту має базуватися за принципом стандартизації. Тому, ми проаналізували освітньо-професійну програму магістрів напряму підготовки 073 Менеджмент, яка регламентує зміст освіти, обсяг навчальних годин і обов'язковий для всіх ВНЗ перелік навчальних дисциплін. Навчальним планом підготовки магістрів за спеціальністю 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування, кваліфікація: Магістр менеджменту. Керівник установи, організації у сфері освіти передбачено цикл загальної підготовки та цикл професійної підготовки де загальний обсяг обов'язкових компонентів становить (43 кредити), цикли загальної підготовки, професійної та практичної підготовки (47 кредитів). Загальний обсяг навчальної програми - 90 кредитів ЄКТС.

Кожен із означених циклів має власні потенційні можливості для формування емоційної культури майбутніх менеджерів освітніх закладів, але за умови невеликого обсягу гуманітарних дисциплін у магістерській програмі, провідна роль належить професійно орієнтованим дисциплінам, зокрема з варіативної частини навчального плану.

Аналіз навчальних планів та робочих програм дисциплін показав (що становить в основному стандартизований перелік дисциплін із підготовки магістра-менеджера освіти) певні варіації у формулюванні назв дисциплін та наповненості змістовних модулів.

Так, дисципліни з нормативного переліку гуманітарних дисциплін «Філософія науки», «Іноземна мова для академічного спілкування», «Цивільний захист» тощо, при цьому емоційна складова у змісті перелічених дисциплін відсутня. Тому ми пропонуємо у нашому дослідженні ввести в цей перелік такі дисципліни як «Емоційна культура в управлінській діяльності» та «Цінності в системі освіти». Також цікавою є дисципліна «Академічна риторика», що передбачає вивчення особливостей комунікативно-мовленнєвих ситуацій, характерних для професійної діяльності учителя та керівника; оволодіння вмінням на основі спостережень і аналізу створювати «портрет аудиторії» для вибору правильної тактики спілкування; вмінням логічно, правильно та етично виражати думки в словах.

Але в циклі професійної підготовки присутня дисципліна «Сучасні технології управління освітньою діяльністю». Зміст цієї дисципліни дозволяє формувати емоційну складову, яка стосується морального виховання та підготовки керівника до здійснення морального виховання у навчально-виховному процесі освітнього закладу.

Кожний із названих циклів, що вивчаються здобувачами вищої освіти, має власні потенційні можливості для формування емоційної культури, але провідна роль належить дисциплінам, що складають систему науково обґрунтованих знань, збагачують морально-етичні уявлення, підвищують загальнокультурний рівень, розвивають духовні потреби й інтереси. Пріоритетними у цьому контексті

виступають: „Самоменеджмент та ефективне лідерство ” (120 год. / 4 кредити.), „Психологія управління” (90 год. / 3,0 кредита.), „Етика керівника освітнього закладу” (120 год. / 4 кредити.), „Сучасні підходи до формування етичного середовища освітнього закладу” (120 год. / 4 кредити.), „Комунікація в професійному середовищі” (120 год. / 4 кредити.).

Дисципліни за вибором студенті „Етика керівника освітнього закладу” передбачає наявність таких змістових модулів: „Афективна сфера особистості. Емоції, почуття, стани; механізми їх виникнення, форми переживання та вираження. Засоби регуляції емоційних станів. Компоненти поняття „психологічний комфорт” у застосуванні до характеристики саморегуляції особистості.

Дисципліна „Комунікація в професійному середовищі” вивчає та проводить діагностику тривожності та стресу, правила їх запобігання. Міжособистісні стосунки в групі. Психологічна сумісність і конфлікти в міжособистісних стосунках. Життєві кризи особистості. Методи корекції психічного стану людини”.

Тематичний перелік тем дає підстави стверджувати, що зазначена дисципліни виступають міцним теоретичним підґрунтям у формуванні емоційної культури майбутніх менеджерів. Однак аналіз змістової наповненості діючих навчальних програм свідчить про різнобічність її викладання.

Так, при вивченні предмета „ Психологія управління ” основний акцент робиться на розгляді провідних психологічних термінів, природи психіки людини, усвідомлення ролі свідомості в поведінці, діяльності людини; на розумінні значення волі, емоцій, потреб і мотивів. Певний інтерес в контексті нашого дослідження становлять такі теми: „Сутність, специфіка та значення емоційних процесів”, „Управління емоціями та розвиток волі”, „Емоційні бар’єри в спілкуванні”, „Методи регуляції та саморегуляції психічних станів”, „Соціально-психологічна атмосфера та клімат у колективі”.

Також курс „ Самоменеджмент та ефективне лідерство ” спрямований на вивчення психологічних механізмів становлення особистості, можливостей самовдосконалення та ефективної взаємодії з людьми. Серед представлених тем на особливу увагу заслуговують такі: „Методи регуляції та саморегуляції”,

„Соціально-психологічний клімат групи”, „Конфліктні ситуації та шляхи їх розв’язання”.

Дисципліна „HR – менеджмент у сфері освіти”, що викладається на кафедрі педагогіки і освітнього менеджменту спрямована на вивчення особливостей міжособистісних стосунків, психології колективу, труднощів спілкування, а також особливостей професійної діяльності менеджера освіти. Особливої уваги в контексті дослідження заслуговують: „Емоційна сфера особистості”, „Міжособистісні стосунки і конфлікт”.

Таким чином, аналіз діючої навчальної програми а також дисциплін що викладаються показує, що вони мають вагоме значення для емоційного розвитку студентів. Результати дослідження також свідчать, що під час викладання вищезазначених дисциплін достатньо приділяється уваги саме формуванню вмінь управляти своїми емоціями, настроями та почуттями, що у майбутній професійній діяльності приведе до уникнення конфліктних ситуацій у колективах, а також це сприяє емоційному вихованню майбутніх менеджерів.

Особливе значення у формуванні емоційної культури майбутніх фахівців належить дисциплінам що вивчаються майбутніми управлінцями на бакалаврському рівні підготовки вибіркового циклу, а саме: „Тренінг емоційного інтелекту лідера”, „Педагогічна психологія ”, „Іміджологія”, „Індивідуальний стиль управлінської діяльності”, „Менеджмент комунікацій і медіація”, „Креативний менеджмент ”, „Етика ділового спілкування ”. Адже викладання вищеперерахованих дисциплін – як засіб освоєння дійсності – з притаманним йому специфічним, образним відчуттям найбільш впливає на емоційне життя людини, на розвиток духовного стану особистості, сприяючи її емоційному вихованню. Цю думку неодноразово підкреслювали у своїх дослідженнях Л. Виготський, І. Зязюн, В. Петрушин, О. Рудницька та інші науковці.

Розглянемо змістову наповненість зазначених предметів та ступінь їх спрямованості на емоційний розвиток студентів і для цього проаналізуємо зміст освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент з курсу „Іміджологія”, „Етика ділового спілкування”.

Основна мета та завдання цих дисциплін спрямовані на формування уявлень здобувачів про культуру як специфічний та унікальний феномен людства; набуття навичок та вмінь застосування знань з культурології для визначення лінії особистісної поведінки; закріплення навичок етичного. Серед основних умінь, якими мають оволодіти здобувачі вищої освіти, потрібно визначити такі: активно залучатися до комунікативних процесів у сучасному світі, застосувати вербальні та невербальні засоби для покращення власної і корпоративної культури; розвивати свій внутрішній світ; володіти етикетом і вміти керувати поведінкою у професійних міжособистісних стосунках [106].

Аналіз робочих програм дисциплін підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент свідчить про значний їх потенціал щодо формування емоційної культури здобувачів освіти, який реалізується на практиці. Лекційний курс даних дисциплін розкриває різні підходи формування емоційної культури майбутнього управлінця, зокрема, її значення у становленні готовності здобувачів освіти до професійної діяльності.

Аналіз навчальних програм та практики діяльності, які проведено на базі кафедри педагогіки і освітнього менеджменту, показали, що переважна більшість годин відводиться на аудиторну та практичну підготовку здобувачів освіти; поза увагою залишається психофізичний тренінг як ефективна форма емоційного розвитку та самовиховання майбутніх фахівців.

До професійно-орієнтованого циклу дисциплін („Сучасні технології управління освітньою діяльністю”, „Ризик менеджмент в закладах освіти” та „HR – менеджмент у сфері освіти”) входять такі змістові модулі: „Система соціально-психологічних методів. Види комунікацій, організація комунікативного процесу. Конфліктні ситуації: різновиди та причини виникнення. Управлінський вплив на конфлікт. Природа стресу та управління ним. Модель сучасного менеджера, його самовдосконалення. Етика бізнесу” [64, с. 31].

Як видно з означеного переліку питання сутності, змісту емоційної культури та її значення в управлінській діяльності в них розкрито недостатньо. Лише деякі теми при вивченні зазначених дисциплін спрямовані на розкриття окремих структурних компонентів емоційної культури: „Управління

конфліктною ситуацією”, „Психологія управління”, „Стресові фактори й управління ними”, „Позитивний соціально-психологічний клімат колективу”,

Аналіз тематики навчальних дисциплін дає змогу стверджувати, що їх змістова наповненість у більшості спрямована на розвиток комунікативних умінь та навичок, але і розкриває в повній мірі сутності та структури емоційної культури менеджера. Позитивним виступає застосування в рамках цих курсів різноманітних форм та методів, що сприяють збагаченню емоційного світу здобувачів освіти: міні-презентації, опрацювання етюдів, моделювання та аналіз проблемних ситуацій, кейс-проблеми, ситуаційні вправи, рольові ігри, тренінги.

Враховуючи той факт, що менеджмент є одним із найважливіших суспільних інститутів сучасності, потрібно щоб зміст дисциплін розкривав в повній мірі психологічних особливостей міжособистісної взаємодії та передбачав формування ставлення до людини як найвищої цінності, що вимагає від фахівця спеціальної психолого-педагогічної підготовки, зокрема оволодіння знаннями, вміннями та навичками емоційно культурної людини. Значною мірою позитивно впливати на емоційний розвиток здобувачів освіти можуть дисципліни психолого-педагогічного циклу, як свідчить аналіз мети, завдань і змісту робочих програм, вони достатньо спрямовані на вирішення зазначеної проблеми, висвітлюють сутність емоційної культури та в повній мірі забезпечують змістову та технологічну підготовку здобувача освіти до майбутньої фахової діяльності в емоційно професійному контексті.

Освітня діяльність сьогодні передбачає обов'язкову організацію та проведення виховної роботи у вузах усіх рівнів акредитації на основі низки концептуальних положень Конституції України, Законів України „Про освіту” та „Про вищу освіту”, Національної доктрини розвитку освіти України XXI ст., Концепції виховання дітей та молоді в національній системі освіти, методичних рекомендацій „Про організацію управління виховним процесом у вищих навчальних закладах освіти”, що сприяють виробленню активної життєвої позиції молоді людини.

Як зазначається в документі „Про вищу освіту”, для організації виховання студентів у навчальному процесі ректорат, усі кафедри повинні спрямувати зусилля на те, щоб кожна лекція, семінарське чи практичне заняття мали виховне

значення, а викладання будь-якої дисципліни формувало б у здобувачів освіти не лише професійні якості, а й сприяло засвоєнню загальнолюдських норм моралі, виховувало почуття патріотизму, громадянської та національної гідності, активну життєву позицію в процесі державотворення [55].

Сьогодні для організації навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах створюють чітку інфраструктуру, до складу якої входять такі суб'єкти виховної роботи: професорсько-викладацький колектив, ректорат, рада з виховної роботи, проректор з гуманітарної освіти й виховання, сектор організації виховної діяльності, заступник декана з питань організації виховної роботи, наставник (куратор, тьютор) студентської групи, студентський клуб, центр культурології і організації дозвілля студентів, громадські студентські організації, вишівська газета (журнал), бібліотека, студентські спортивні об'єднання, студентські клуби за інтересами, колективи художньої самодіяльності, рада музею навчального закладу, центр психічного розвантаження й адаптації, служби людини та інше.

Консолідуючим компонентом усіх виховних завдань сучасних ВНЗ виступає національна ідея, а саме виховання в здобувачів освіти патріотизму та активної громадянської позиції, шанобливого ставлення як до рідної держави та її культури, так і до інших націй і культур. Головною метою виступає передача молодому поколінню соціального досвіду, багатства духовної культури народу, його національної ментальності, своєрідності світогляду і на цій основі формування особистісних рис громадянина України. При цьому найважливішим завданням є формування національної самосвідомості молоді.

З цих позицій ми проаналізували виховні концепції, плани виховної роботи університету, де проводились кваліфікаційні дослідження.

Так, система виховання Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського спрямована на формування в студентів високих моральних якостей, шанобливого та поважного ставлення до себе і до людей, оптимістичного світогляду, почуття власної гідності і чемності, вольовитості, мужності та поведінкової культури. Одним із головних завдань системи виховної діяльності є формування національної свідомості студентської молоді на основі глибоких знань та поваги до власних народних традицій і культурного досвіду цивілізації, усвідомлення демократичних традицій

українського народу, значного історичного потенціалу державотворення та конституціоналізму. Комплексний підхід до виховної роботи в університеті спрямований на формування в майбутніх фахівців гуманістичних якостей на основі глибоких національних традицій, світових стандартів та цінностей.

Пріоритетним напрямом в організації виховної роботи університету є індивідуальний підхід до виховання особистості здобувачів освіти, стимулювання їх внутрішніх зусиль до саморозвитку і самовиховання, духовного пошуку. Виховна робота спрямована на формування в студентів чіткої громадянської позиції, системи принципів та норм соціальної орієнтації. Також одним із пріоритетних напрямів визначається формування чуттєво-емоційної та поведінкової культури здобувачів освіти. Яскравим прикладом реалізації означених завдань є діяльність психологічного центру, створеного на базі кафедри психології університету. Вона включає групові та індивідуальні консультації, проведення семінарів, соціально-психологічних та рольових тренінгів, у процесі яких майбутні фахівці отримують поради від кваліфікованих спеціалістів, а також набувають знання, формують уміння та навички в галузі психології міжособистісних відносин, застосування методів спілкування, взаємодії тощо.

Аналіз діяльності психологічних центрів та служб свідчить про їх потенційні можливості у формуванні емоційної культури здобувачів освіти, але при умові системності та цілісності організації означеної роботи.

У контексті досліджуваної проблеми ми проаналізували накопичений позитивний досвід інших структурних ланок позааудиторної роботи. Значна увага в університеті приділяється естетичному вихованню здобувачів освіти засобами народної творчості. На базі вузу створено Центр культури та дозвілля студентів, де працюють театри танцю, естради, інструментально-оркестрова, вокально-хорова й образотворча студії, фольклорно-етнографічний студії, клуби поезії.

Як свідчить практика, клубні форми роботи суттєво впливають на формування емоційної культури майбутніх фахівців, збагачуючи їх емоційний світогляд. Адже характерною особливістю їх діяльності є те, що вони охоплюють студентів різного віку, з різними психологічними особливостями, рівнями інформованості, культури. Такі заняття виступають певним полігоном для

формування навичок міжособистісної взаємодії, сприятливого емоційного клімату, створюючи при цьому найсприятливіші умови для розвитку товариської взаємодопомоги, почуття студентського братерства тощо. Але, як свідчить статистика та інтерв'ювання майбутніх менеджерів, лише третина студентів бере активну участь у їх діяльності.

Важливу роль у формуванні емоційної культури майбутніх менеджерів може відігравати діяльність кураторів. Як свідчить аналіз планів їх роботи, питанням емоційного виховання здобувачів приділяється належна увага. Тематичні бесіди розкривають певні сторони зазначеного феномену, а саме: „Етика спілкування та поведінки в нашому суспільстві”, „Культура поведінки студента”, „Етика ділового спілкування”, „Аморальність та бездуховність у сучасному світі”. У той же час, спостереження за особливостями реалізації виховних завдань свідчать, що ця робота часто обмежується університетськими та факультетськими заходами, мало орієнтованими на потреби здобувачів і традиційними кураторськими годинами, що пояснюється, з нашої точки зору тим, що організаційно-виховну діяльність куратора в академічній групі розглядають як додаткове навантаження в системі виховання. Таким чином, зазначене вище свідчить, що організація навчально-виховної роботи з формування емоційної культури майбутніх менеджерів у освітньому середовищі університету проводиться на достатньому рівні.

Висновки до розділу 2

Проаналізувавши сучасні наукові джерела з питань розвитку теорії та практики менеджменту, сучасних вимог до особистості майбутнього управлінця, зазначаємо, що одним із головних завдань професійної освіти майбутніх менеджерів є підготовка їх до взаємодії з іншими людьми, управління ними, де вагомим значення набуває володіння емоційною культурою. У той же час, аналіз існуючої освітньої практики університетів виявив відсутність цілеспрямованої систематичної роботи з означеного напрямку, що зумовило необхідність наукової розробки технології, спрямованої на забезпечення ефективності формування емоційної культури майбутніх менеджерів у навчально-виховному процесі ВНЗ.

РОЗДІЛ 3

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ

3.1. Обґрунтування технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів

Формування емоційної культури ми розглядаємо як процес і результат цілеспрямованого, систематичного, організованого впливу на свідомість, підсвідомість, пізнавальну, потребнісно-мотиваційну та емоційну сфери здобувача з метою його емоційного розвитку, саморозвитку та формування важливих особистісно-професійних якостей.

Формування емоційної культури передбачає розвиток і трансформацію основних складових емоційної сфери особистості, а саме, емоцій і почуттів, що, на думку Р. Гейзерської, здійснюється переважно внаслідок уключення людини в нову практику, яка змінює її основні настанови, загальну спрямованість особистості [42, с. 186].

Проблема виховного впливу на емоції і почуття, зазначає Заставнюк О. О., має два аспекти. По-перше, це питання про шляхи та прийоми впливу, які повинні привести до певного рівня розвитку емоційної сфери людини. По-друге, це питання про шляхи та прийоми впливів, викликані необхідністю перевиховання негативних сторін емоційної сфери вихованця, що припускає серйозну перебудову почуттів і прагнень особистості, зміну сутності його емоційного ставлення до оточуючого світу [59].

За словами І. Беха, розвиток емоцій і почуттів уключає в себе перехід від первинних (органічних) до вторинних (культурних) емоцій, можливий лише за умови доцільно організованого виховання, у процесі якого відбувається формування емоційної сфери особистості. Дослідник зазначає, що для того, щоб

пережити почуття вищого рівня, необхідні дві умови: по-перше, уміння розуміти загальні соціальні норми; по-друге, ці норми як абстрактні етичні поняття повинні бути не лише мислеформами, а й викликати певні емоційні реакції та збагачуватися ними [15].

Біологічна та соціальна зумовленість розвитку емоційної сфери людини, за словами Костюк Г. С., указує на те, що найбільший вплив на емоційний розвиток особистості має пізнавальна діяльність і загальнокультурні цінності з урахуванням тих конкретних соціальних умов, у яких вона знаходиться та виховується [81].

У контексті досліджуваної нами проблеми привертають увагу роботи, у яких розглядаються різні підходи до комплексу педагогічних умов, що сприяють ефективному формуванню емоційної культури. Так, на думку В. Поплужного, головними детермінантами емоційного розвитку студентів у педагогічному процесі є емоційна насиченість навчально-виховного процесу; врахування психологічної сумісності студентів; готовність викладачів до емоційного виховання студентів [132].

Т. Сорочан у своєму дослідженні виокремлює такі педагогічні умови формування емоційної культури: створення атмосфери довіри, доброзичливості, взаємоповаги в навчально-виховному процесі; настанова на регулювання емоційного стану й емоційних реакцій на внутрішні та зовнішні діяння; включення учнів у навмисно створені емоційні ситуації, пошук виходу з яких розширює й поглиблює знання; використання емоційного тренінгу, який забезпечує розвиток емпатії й уміння керувати емоційними реакціями та емоційним станом; організація навчально-виховного процесу на стимулювання емоційного самовиховання старшокласників [150].

Формування емоційної культури, на думку науковця, буде проходити успішно, якщо забезпечити усвідомлення студентами вагомості емоційної культури в їхньому професійному становленні; оволодіння ними системою знань щодо емоційної культури; застосування ефективних форм та методів навчання; індивідуальний підхід до студентів; створення здорового емоційно-морального

клімату; своєчасна діагностика рівня сформованості емоційної культури студентів [150].

І. Анненкова визначає й науково обґрунтовує такі педагогічні умови, що забезпечують ефективність формування емоційної культури у процесі вивчення педагогічних дисциплін: спрямованість педагогічної підготовки на формування потреби в розвитку емоційної культури; оволодіння студентами системою знань про особливості емоційної сфери особистості, уміннями і навичками емоційної регуляції навчально-пізнавальної діяльності; включення студентів до гуманістично орієнтованої й особистісно значущої діяльності шляхом застосування особистісно орієнтованих технологій навчання, спеціально спроектованих ситуацій, що сприяють вияву, закріпленню і розвитку емоційної культури; реалізація індивідуально-творчого підходу в процесі формування емоційної культури в студентів на основі діагностики розвитку її компонентів; моделювання ситуацій сумісної діяльності учасників педагогічного процесу як активних суб'єктів професійно та особистісно орієнтованої взаємодії з урахуванням динаміки розвитку емоційної культури на етапах виникнення, становлення, зрілості і перетворення; створення сприятливого клімату в навчальному процесі [3].

Намагання педагогів-науковців поглибити уявлення про педагогічні факти, явища, процеси призвели до активізації дослідницького інтересу до питань визначення в цьому плані „змістової техніки”, в результаті до „науки про майстерність” – саме так може бути подано дослівний переклад поняття „педагогічна технологія” (з грецької – *teche-loges*). Сучасні дослідження Г. Васянович, В. Каплінського та інших учених довели безперечні переваги цієї процесуальної частини у вивченні будь-якого системного феномену. Так, на думку Г. Васянович, початковий зміст педагогічної технології зводиться до „застосування у сфері освіти винаходів, які є частиною технології нашого часу [26, с. 78]”. У свою чергу, В. Каплінський вважає, що педагогічна технологія – це сукупність засобів і методів відтворення теоретично обґрунтованих процесів навчання та виховання, що дозволяють успішно реалізовувати завдання

освіти [68]. У той же час Солодухова О. Г. вказує, що педагогічна технологія є змістовим узагальненням, що може бути представлена такими трьома аспектами: 1) науковим (розглядає її як частину педагогічної науки, що вивчає і розробляє мету, зміст і методи навчання, виховання та проектує педагогічні процеси); 2) процесуально-описовим (передбачає опис або алгоритм процесу, сукупність мети, змісту, методів і засобів для досягнення запланованих результатів навчання та виховання); 3) процесуально-дієвим (відображає здійснення педагогічного процесу та функціонування всіх особистісних, інструментальних і методологічних педагогічних засобів) [154, с. 15].

У педагогічній теорії і практиці технологічні аспекти вищої освіти досліджували А. Алексюк, С. Гончаренко, І. Зязюн, Н. Ничкало та інші науковці.

Значний інтерес для нашої роботи представляють концептуальні ідеї А. Алексюка, Н. Волкової, А. Кузьмінського щодо педагогічної технології, котра розглядається ними в контексті сучасної культури як культури діалогу, у процесі якого інтерактивно формується новий тип раціональності, орієнтований на інновації і звернення до інтересів і цінностей індивіда [82]. “За таких умов педагогічні технології мають реалізувати ідеї особистісно орієнтованої педагогіки, бути діалогічними за своєю суттю... і відображати процес (засіб) реалізації педагогічного задуму, який виражається у функціонуванні створеної відповідно до певного концептуального підходу й адекватної до потреб і можливостей особистості та суспільства навчально-виховної системи соціалізації, особистісно- професійного розвитку та саморозвитку людини в освітній установі [82, с. 52–53]”.

З огляду на доробок науковців, можна виділити такі провідні ознаки педагогічної технології: цілеутворення, діалогічність, економічність, алгоритмізованість, проєктованість, цілісність, візуалізація, керованість, результативність, спроможність до корегування.

При обґрунтуванні технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів ми виходили з положень про те, що вона є системною категорією, структурними складовими якої виступають такі елементи:

- мета та завдання;
- основні етапи та зміст;
- педагогічні умови та принципи;
- форми, методи та засоби;
- механізми оцінки системи знань, умінь та навичок студентів.

Технологія формування емоційної культури майбутніх менеджерів передбачає цілеспрямований, системний та послідовний вплив на емоційну сферу студента з метою формування в нього мотиваційного, когнітивного, діяльнісно-поведінкового, саморегулювального та рефлексивного компонентів. Відповідно до поставленої мети її завданнями є:

- формування в студентів позитивної мотивації до емоційного розвитку;
- оволодіння майбутніми менеджерами системою знань про сутність і значущість емоційної культури та набуття вмінь щодо її реалізації,
- розвиток у студентів емпатичних, інтерактивних, перцептивних та рефлексивних здібностей;
- формування особистісного емоційного досвіду майбутніх фахівців.

Реалізація технології, розгорнута в часі, має певну послідовність, представлену такими етапами: мотиваційно-змістовим, операційно-діяльнісним та результативно-коригуючим.

1 етап (мотиваційно-змістовий) – відбиває актуалізацію мотиваційного та когнітивного компонентів, що проявляється в інтересі до власних емоційних переживань; усвідомленні значущості емоційної культури в майбутній професійній діяльності; потребі в емоційному розвитку та самовихованні; сформованості емоційного тезаурусу.

2 етап (операційно-діяльнісний) – передбачає поглиблене, цілеспрямоване і послідовне формування в студентів умінь та здатностей щодо оволодіння емоційною культурою, результатом чого є розвинута емпатія, конфліктна компетентність, емоційна стійкість і рефлексивна спрямованість.

3 етап (результативно-коригувальний) – спрямований на формування особистісного емоційного досвіду майбутніх фахівців, який виступає як підсумок предметно-практичного емоційного розвитку студентів і забезпечує якість конкретних форм діяльності, рівень, повноту та цілісність їх емоційної культури.

Ґрунтуючись на аналізі психолого-педагогічних досліджень, наукової літератури, а також практики навчально-виховної роботи в освітньому середовищі університету, ми окреслили умови реалізації технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів. Вони обґрунтовуються сталими положеннями педагогічної науки про те, що для розвитку відповідного особистісного утворення необхідно ставити людину в такі умови, де певні знання, уміння та навички змогли б проявитися та закріпитися. Цілком очевидно, що ці умови перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності.

Однією з провідних умов є мотиваційне забезпечення навчально-виховного процесу щодо формування емоційної культури майбутніх менеджерів.

Актуалізація цієї умови зумовлена основними психолого-педагогічними положеннями про те, що будь-який вплив на вихованця має, в першу чергу, узгоджуватися з його особистісними потребами, інтересами та переконаннями. Адже на фоні не актуалізованого прагнення до розвитку та професійного зростання не матимуть результативності навіть найпрогресивніші навчально-виховні методики. Мотиваційне ж забезпечення навчально-виховного процесу інтенсифікує пізнавальну активність та зацікавленість, сприяє мобілізації всіх ресурсів і потенційних можливостей особистості для досягнення мети. У змісті та характерові мотивів розкривається життєве значення для особистості її власної діяльності, від чого значною мірою залежить продуктивність навчання та виховання. Показовим у цьому контексті виступає визначення, що пропонує Савчин М. В. : „Мотив – це міркування, за яким суб'єкт має діяти [147, с. 32]”.

Необхідною умовою формування емоційної культури майбутніх менеджерів є збагачення змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів системою знань про сутність і значущість емоційної культури.

Оволодіння знаннями в науковій літературі в цілому визначається як методологічний фундамент, а також безпосередній інструмент, що сприяє розвитку особистості. З таких позицій Кузьмінський А. І. зазначає, що емоції можуть бути невідповідними тоді, коли вони частково викликані ірраціональними знаннями. Поповнення знань зменшує вірогідність виникнення подібних ситуацій, а, отже, і вірогідність неадекватного прояву емоцій [82]. У свою чергу, І. Бех наголошує на тому, що „...усвідомити емоцію – це в повній мірі оволодіти нею, оскільки пізнання емоції переводить її з пасивного стану в активний [15, с. 101]”.

Таким чином, надання здобувачам вищої освіти „знаннєвого багажу” про емоційну культуру є фундаментом для розвитку в них поняттєво-категоріального апарату, крізь призму якого адекватно сприймаються та інтерпретуються емоційні ситуації і який стає ефективним засобом регуляції діяльності на основі дії механізму перетворення теоретичних знань, узагальнених понять та категорій у практичні особисті рішення. Усе це розширює межі емоційного досвіду особистості та формує творчий компонент діяльності, пов’язаний з опануванням культури.

Функціонування технології передбачає активне поєднання в навчально-виховному процесі традиційних та інноваційних форм і методів, що сприяють емоційному розвитку майбутніх фахівців.

Плідними в цьому контексті виступають створення емоційних ситуацій, психологічних та комунікативних етюдів, замальовок (І. Анненкова, І. П. М’ясоїд, Є. Печерська, О. Турська та інші). На думку Є. Печерської, використання в навчально-виховному процесі емоційних ситуацій активно сприяє загальнокультурному розвитку особистості [125, с. 5].

У свою чергу, Костюк Г. С підкреслює, що „...за допомогою програвання емоційних ситуацій відбувається інтеріоризація етичних норм у прояві емоцій, котра сприяє формуванню контролю над ними з урахуванням вимог культури [81, с. 72]”.

Формуванню емоційної культури як невід'ємної складової професійного розвитку майбутнього менеджера сприятиме застосування кейс-методу, заснованого на розгляді конкретних прикладів емоційного характеру з підприємницької практики. Так, Виноградський М. Д. вважає, що при навчанні менеджменту слід вдаватися до розгляду конкретних ситуацій, що імітують реальні події на підприємстві та навчають ефективно управляти людськими ресурсами [32].

Дослідник з цієї проблеми І. Іванова відмічає, що, аналізуючи ситуацію, студенти ознайомлюються з тим, що було у реальному житті, а не з абстрактними теоретичними узагальненнями. Працюючи з конкретними реаліями, аналізуючи та вирішуючи проблеми, вони отримують певну свободу, завдяки чому навчально-виховний процес проходить у формі творчого пошуку, що виступає необхідним елементом емоційного розвитку особистості [67].

Ефективним методом формування емоційної культури майбутніх менеджерів є рольові та ділові ігри. Гра має велике значення у вихованні, навчанні та розвитку особистості як засіб емоційної підготовки до розв'язання життєвих ситуацій. Виникнення ігрового інтересу пов'язане із задоволенням від спілкування; демонстрацією своїх можливостей як гравців; з азартом від очікування непередбачених ситуацій і послідовним їх розв'язанням під час гри; необхідністю приймати рішення в складних і часто невизначених умовах; швидким з'ясуванням наслідків ухвалених рішень [75].

Значний виховний вплив на емоційний розвиток студентів займає тренінг (емоційний та комунікативний), який ґрунтується на системі спеціально організованих дій та взаємодії учасників групи. Базовими положеннями в цьому контексті виступають роботи таких дослідників і практиків, які визначають тренінг як засіб психологічного впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних настанов, умінь і збагачення досвіду в галузі міжособистісного спілкування (О. Бреусенко-Кузнєцов), багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації [22].

Доцільність застосування тренінгу полягає в практичній цінності, адже окрім глибокого розуміння базових теоретичних положень, він уключає практичні тренування: розвиток здібностей, формування вмінь та навичок. Цінність тренінгової роботи для системи вищої освіти виражається в тому, що він дозволяє інтенсифікувати процес професійної підготовки (зберігаючи час і простір), зробити його більш ефективним за рахунок повної відповідності принципам особистісно орієнтованого навчання.

Розуміючи всю складність роботи з таким тонким матеріалом, як емоції та почуття, фахівці використовують і вдосконалюють різні психотерапевтичні методи, спрямовані на активізацію емоційної сфери, її своєрідне „загартування”, яке забезпечує протікання емоційної реакції в потрібному руслі (В.Платов, Тодорова І. С., Павленко В. І. та інші). Так, І. Тодорова пропонує таку систему методів емоційного розвитку: 1) мімічних дій; 2) психомоторних і жестових дій; 3) дихальних вправ; 4) самонавіювання; 5) ідеомоторне тренування; 6) аутогенне тренування [163].

Сучасні наукові дослідження вітчизняних учених (І. Зязюн, Карамушка, І. Ф. Кривонос та інші) свідчать про вагомий емоційний вплив мистецтва на розвиток комунікативності, перцептивності, креативності, сугестивності, емоційної стабільності. „Поринаючи в царину мистецтва, ми отримуємо позитивні емоції, дія яких гальмує негативне ставлення та сприяє врівноваженню емоційного стану [121, с. 47]”.

Цілющий і виховний вплив на емоційну сферу особистості має також природа, яка надає величезний заряд енергії, підйом духовних, емоційних і фізичних сил. В. Сухомлинський у своїх педагогічних творах стверджував, що „природа є благодатним джерелом емоційного виховання людини, першим стимулом до творчості [156, с. 200]”. Означений метод у педагогіці одержав назву ландшафтотерапія. Він використовується в таких формах: туристичні походи, екскурсії, рефлексивні прогулянки, перерви тощо.

Як свідчить практика, вищезазначені форми та методи сприяють виробленню умінь студентів володіти емоційними ситуаціями, розвитку окремих

складових емоційної культури: емпатії, емоційного контролю та самоконтролю, емоційній саморегуляції та рефлексії, однак у навчально-виховному процесі вищої школи вони не набули ще широкого застосування.

Однією з важливих умов ефективного функціонування технології є підготовка викладачів до формування емоційної культури студентів. Адже, як відомо, якість професійної підготовки педагога оцінюється рівнем його готовності до виконання професійних умінь та навичок.

При обґрунтуванні зазначеної умови нами враховувалися численні підходи психологів і педагогів до трактування „готовності”, як особливого психічного стану, передумови здійснення будь-якої діяльності, наявності здібностей, якості особистості” [49].

Не зупиняючись детально на характеристиці кожного з підходів, але спираючись на них, ми розглядаємо готовність як результат професійної (психолого-педагогічної, теоретичної, методичної) підготовки викладачів до формування емоційної культури студентів.

На актуальності цієї проблеми наголошували в своїх дослідженнях Беляєва Н. В. та інші вчені.

Так, Гузій Н. В., зазначає: „...якщо вогонь розпалюється вогнем, а душа формується душею, то душа вихователя повинна мати такі якості, які можуть викликати в душі вихованця відповідний емоційний відгук [45, с. 10]”. Гриньова В. М. наголошує на тому, що висока емоційна культура викладача є запорукою успішного виховного впливу на особистість, показником якої виступають уміння знаходити адекватну форму прояву своїх емоцій, володіти собою, управляти особистим емоційним станом [41, с. 26].

У свою чергу, О. Солодухова стверджує, що ефективність педагогічної діяльності в значній мірі залежить від емоційної зрілості та ступеня впевненості вчителя в собі, що характеризується головним чином розвитком самоконтролю та усвідомлення емоційних реакцій, адекватних різним ситуаціям [154].

Аналіз теоретичних досліджень дозволяє визначити такі складові в підготовці викладачів до формування емоційної культури студентів:

1) емоційна спрямованість, показниками якої виступають інтереси, потреби, мотиви, переконання, прагнення до особистісного емоційного вдосконалення та емоційного розвитку своїх вихованців;

2) емоційний тезаурус, який передбачає наявність необхідних теоретико-методологічних знань щодо ефективного формування емоційної культури студентів та емоційного самовиховання;

3) професійно-емоційна компетентність, яка включає педагогічну емпатію, емоційну експресивність та рефлексивні здібності.

Обґрунтуємо свої положення стосовно визначеної структурної характеристики.

Спираючись на загальновизнані наукові підходи Саннікової О. П. та інших учених, у яких зазначається, що головним у структурі готовності виступають такі складові, як інтереси, потреби, мотиви, переконання, першочергового значення ми надаємо емоційній спрямованості викладача, що виступає інтеграційним стрижнем в емоційному вдосконаленні педагога та в бажанні емоційно розвивати своїх вихованців.

Теоретичною основою в обґрунтуванні цього положення виступають висновки та положення наукових досліджень сучасних учених, у яких спрямованість виступає як багатогранне системне утворення, що забезпечує не тільки присвоєння суспільних цілей і цінностей, а й вироблення власних, зумовлює активність людини у ставленні до себе та до оточуючого світу (Ліфарєва Н. В.) [85, с. 163].

Вагомого значення в підготовці викладачів до формування емоційної культури студентів ми надаємо емоційному тезаурусу як наявності необхідних теоретико-методологічних знань щодо ефективного формування емоційної культури студентів та емоційного самовиховання, а саме – це знання про особливості прояву емоційного світу в юнацький період; сутність та структурне наповнення емоційної культури особистості; форми та методи емоційного виховання та самовиховання.

Структуру підготовки викладачів до формування емоційної культури майбутніх менеджерів ми відносимо також професійно-емоційну компетентність, яка включає педагогічну емпатію, емоційну експресивність, емоційну стійкість та рефлексивні здібності.

Сучасні вчені трактують педагогічну емпатію як особливу здатність до співпереживання, до відчуття стану іншої людини (Бойко А. М.); емоційну ідентифікацію (Максименко С. Д.). Педагогічна емпатія, на нашу думку, виступає необхідним елементом педагогічної діяльності, що забезпечує ефективний виховний вплив на емоційний розвиток студента та проявляється в здатності до співпереживання, співчуття та співучасті.

Щодо емоційної експресивності педагога, ми спиралися на дослідження Саннікової О. П., яка розглядає експресивну виразність педагога не тільки як засіб педагогічних знань, умінь і навичок, а й як спосіб зовнішньої експресії (жестів, міміки), що забезпечує ефект емоційного впливу на особистість вихованця [148, с. 42–47].

Отримані теоретичні висновки зумовлюють запровадження певного комплексу заходів для викладачів, який має забезпечити їх підготовку до формування емоційної культури студентів.

Теоретичне обґрунтування вищезазначених умов має сприяти їх подальшому практичному впровадженню в навчально-виховний процес з метою ефективного формування емоційної культури майбутніх менеджерів в рамках технології.

Необхідно зазначити, що при обґрунтуванні технології формування емоційної культури майбутнього менеджера ми враховували особливості педагогічного процесу та спиралися на провідні тенденції розвитку та модернізації освітянської галузі, що дозволило визначити основні принципи формування емоційної культури: культуровідповідності, особистісної орієнтації, гуманізації, емоційної насиченості та мажорності, а також аксіологічний.

Саме в стінах вищого навчального закладу, в його культурно-освітньому середовищі відбувається підготовка майбутнього фахівця до повноцінного

входження в професійно-рольові відносини, до усвідомлення сутності обраної професії, закладається фундамент професійної майстерності, ефективність освіти на характер і цінності культури, на засвоєння її досягнень і „відновлення”, на прийняття соціокультурних норм і включення людини в їх подальший розвиток [68]. Тому базовою основою в формуванні емоційної культури студентів виступає принцип культуровідповідності, з позицій якого формування особистості розглядається як процес залучення її до культури, а сутність виховання – „у перетворенні культури суспільства в культуру кожної конкретної особистості [81, с. 67]”. Названий контекст зумовлює необхідність розгляду педагогічного професіоналізму викладача як культури педагогічної праці, навчально-виховний процес – як інститут культури, а мету та зміст особистісно-професійної підготовки майбутнього менеджера – як створення умов для розвитку та саморозвитку культури студента.

Реалізація принципу культуровідповідності можлива при створенні емоційно насиченого культурно-освітнього середовища, яке виступає цілісним утворенням, каталізатором та інтегратором „освітнього” й „культурного”, що забезпечує однакові можливості для емоційного розвитку студентів, задовольняє потребу особистості в самовизначенні та самореалізації, що ґрунтується на міцності позицій і на емоційному факторі. У цьому контексті виховання виступає як культурологічний процес, спрямований на формування культури особистості на всіх її рівнях, у тому числі емоційному.

Принцип особистісної орієнтації ґрунтується на діалозі, моделюванні ситуацій вибору, вільному обміні думками, авансуванні успіху суб’єктів педагогічного процесу. Його вихідними положеннями є те, що основною цінністю освіти виступає розвиток особистості як індивідуальності в її самобутності, унікальності, неповторності, надання кожному студентові права вибору власного шляху саморозвитку на основі виявлення його індивідуальних особливостей, життєвих цінностей, прагнень (І. Бех, І. Зязюн, В. Лозова, О. Пехота та інші).

Урахування зазначеного принципу в процесі емоційного розвитку студентів забезпечує повноцінне емоційне та суспільно значуще, творче життя педагога та вихованців, яке відповідає їхнім основним емоціогенним потребам, інтересам, переконанням, індивідуальним особливостям. Необхідно наголосити на тому, що реалізація таких позицій у процесі формування емоційної культури молодої людини має базуватися не тільки на природовідповідності, але й культуровідповідності, що передбачає розвиток особистості як суб'єкта життєдіяльності, так і суб'єкта культури. Специфіка такого положення полягає в урахуванні особливостей вихідного рівня сформованості емоційної культури вихованця як матриці, на основі якої розгортатиметься освоєння ще не притаманного йому емоційного досвіду. Це відбувається завдяки включенню студентів в активну, емоційно насичену, особистісно-значущу діяльність, що забезпечує розвиток його здібностей, можливостей та закріплення необхідних професійно значущих якостей. Викладач у такому процесі має виступати лише в ролі консультанта, спрямовуючи розвиток здібностей студента в необхідне русло, допомагаючи йому наблизитися до розуміння свого емоційного світу.

Дотримання принципу гуманізації передбачає особливе ціннісне ставлення до емоційного світу вихованця, створення умов для його емоційного розвитку та розкриття особистісного потенціалу, надання допомоги і підтримки в життєвому самовизначенні та повноцінній самореалізації.

Урахування принципу гуманізації у формуванні емоційної культури студента навчає його утримувати наскрізну, пролонговану мету – реалізацію взаємодії з оточуючими на гуманістичних основах, що сприяє становленню й розвитку його емоційно-гуманістичної спрямованості.

Аксіологічний принцип орієнтує систему виховання на вирішення проблем взаємодії загальнолюдських та особистісно-професійних цінностей. Як справедливо зазначає Алексюк А. М., аксіологію треба розуміти як „... науку про цінності життя та культури, що досліджує важливі аспекти духовного розвитку суспільства і людини, – змісту внутрішнього її світу та ціннісних орієнтацій [6, с.112]”.

Аксіологічні функції емоційного виховання при цьому виконують роль цільового орієнтира та регулятора на основі пізнання, переживання і сприйняття студентами системи цінностей, вироблення особистісного ставлення. Така аксіологізація характеризується зміною акцентів із зовнішніх аспектів емоційного ставлення майбутнього фахівця на внутрішні фактори активізації його ціннісно-смислової сфери.

Принцип емоційної насиченості спрямовує навчально-виховний процес на розвиток емоційної сфери особистості, що відбувається через здійснення емоційного впливу на неї та сприяє активізації творчих дій, нейтралізації монополії та психічного перенасичення як у студентів, так і у викладачів.

Реалізація цього принципу відбувається завдяки збагаченню змісту педагогічного процесу нестандартними способами постановки завдань; активному використанню „емоційних” методів; забезпеченню відчуття радості від досягнутого успіху; логіко-емоційній взаємодії між суб'єктами педагогічного процесу. Створення такого емоційного фону для формування емоційної культури студентів є необхідною умовою для перетворення набутих знань у переконання майбутнього фахівця.

Принцип мажорності виступає інтегрованою характеристикою суб'єктів педагогічного процесу, що є результатом відображення взаємодії між викладачем ↔ студентом, викладачем ↔ студентською групою, студентом ↔ студентом, студентом ↔ колективом. Емоційний компонент зазначеного принципу виявляється через міру задоволення суб'єкта членством у колективі та станом взаємин у ньому, прийняття переважаючого стилю спілкування, характером переживання результатів спільної діяльності учасників педагогічного процесу.

При цьому необхідно зазначити, що особлива роль у його реалізації належить професіоналізму викладача. Адже уміння володіти собою та здатність розуміти настрій вихованців, постійний контроль за власними емоційними реакціями та їх емоційним станом, прагнення і вміння вносити в стосунки позитивні емоції стає підґрунтям для створення оптимальної емоційної

атмосфери, яка забезпечує умови для ефективного поетапного формування емоційної культури студентів.

Побудова навчально-виховного процесу з урахуванням вищезазначених умов та на основі обґрунтованих принципів визначає, на наш погляд, тактику та стратегію формування емоційної культури здобувачів, що передбачає корегування мети, змісту навчально-виховного процесу, а також добору форм, методів, засобів виховання, що в сукупності являє собою структуру технології та алгоритм її введення в педагогічний процес вищої школи (табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Технологія формування емоційної культури майбутніх менеджерів

Мотиваційно-когнітивний етап		
Мета: спрямувати мотивацію студентів на емоційний розвиток; сформувати систему знань щодо сутності та особливостей емоційної культури майбутнього менеджера		
Завдання: підготовка викладачів до формування емоційної культури студентів; проведення виховних заходів, спрямованих на актуалізацію емоційного виховання майбутніх фахівців; збагачення змісту навчальних дисциплін теоретичними питаннями щодо сутності та структурної наповненості емоційної культури		
Форми організації: Проблемно-модельююча лекція; лекція-конференція, проблемно-дискусійний семінар; лабораторно-діагностичне заняття; бесіда; ділова зустріч; година спілкування; рольова та ділова ігри; спецкурс; ведення „Щоденника емоційного розвитку”; емоційний тренінг для викладачів	Методи: переконання; прикладу; пояснювально-ілюстративні; проблемно-пошукові (емоційні ситуації, кейси); імітаційні (ігрові); практичні (індивідуальне та групове консультування, самопізнання та самодіагностика)	Засоби: логіко-композиційні (інверсія, інтригуючий початок, експресивне закінчення); мовні (цитати, інтонаційна виразність); психолого-педагогічні (навчальні посібники, картки з емоційними та кейс- ситуаціями, комплект методик)
Форми педагогічного контролю: вхідний діагностичний контроль рівнів сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів, поточний контроль потреби в емоційному розвитку та самовихованні		
Результат: сформованість у студентів емоційної спрямованості та емоційного тезаурусу		
Операційно-діяльнісний етап		
Мета: формування (на мотиваційно-когнітивній основі) умінь та навичок студентів щодо емоційної культури		
Завдання: стимулювання до практичної реалізації набутих знань з емоційної культури; поєднання в навчально-виховному процесі традиційних та інноваційних форм і методів, що сприяють емоційному розвитку майбутніх фахівців		

Продовж. табл. 3.1		
Форми організації: лекція-практикум; семінар-практикум; лабораторно-діагностичне заняття; емоційний та комунікативний тренінги; рольова та ділова ігри; спецкурс; ведення „Щоденника емоційного розвитку”	Методи: проблемно-пошукові (емоційні ситуації, етюди, кейси); імітаційні (ігрові); творчо-репродуктивні (мімічні, аутотренінгові вправи); терапевтичні (музикотерапія, словотерапія, ландшафтотерапія); практичні (індивідуальне та групове консультування, самопізнання та самодіагностика)	Засоби: мовні (цитати, інтонаційна виразність); аудіовізуальні (таблиці, пакети музичних програм, комп'ютер); психолого-педагогічні (навчальні посібники, картки з емоційними та кейс-ситуаціями, комплект методик)
Форми педагогічного контролю: проміжний контроль ефективності педагогічно-стимулюючих впливів технології, поточний контроль практичної реалізації набутих знань та вмінь з емоційної культури		
Результат: сформованість емоційної стійкості, конфліктної компетентності; розвиненість емпатичних та рефлексивних здібностей		
Результативно-коригувальний етап		
Мета: формування особистісного емоційного досвіду майбутніх менеджерів		
Завдання: поглиблення теоретичних знань та навичок, набутих на попередніх етапах, активне їх використання на практиці; ознайомлення з методами та прийомами емоційного саморозвитку; пошук ефективних шляхів індивідуальної корекції рівнів сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів		
Форми організації: лекція-практикум; семінар-практикум; лабораторно-діагностичне заняття; рольова та ділова ігри; емоційний та комунікативний тренінги; практикум з корекції емоційного стану; ведення „Щоденника емоційного розвитку”	Методи: проблемно-пошукові (емоційні ситуації, етюди, кейси); імітаційні (ігрові); творчо-репродуктивні (емоційні, мімічні, аутотренінгові) вправи; терапевтичні (музикотерапія, словотерапія, ландшафтотерапія); практичні (емоційний самовплив, самопізнання та самодіагностика, індивідуальне та групове консультування, психокорекція)	Засоби: аудіовізуальні (таблиці, пакети музичних програм, відео, комп'ютер) психолого-педагогічні (навчальні посібники, картки з емоційними та кейс-ситуаціями, комплект методик)
Форми педагогічного контролю: діагностика рівнів сформованості емоційної культури, пошук ефективних шляхів індивідуальної корекції рівнів сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів		
Результат: сформованість емоційної культури майбутніх менеджерів		

Реалізація технології має забезпечити оволодіння студентами компонентним складом емоційної культури з урахуванням умов та принципів, відповідно до яких будується навчально-виховний процес. Кожний з її етапів оцінюється розробленим (відповідно до кожного з компонентів) комплексом методик психолого-педагогічного діагностування, що дає можливість контролювати ефективність педагогічно-стимулюючих впливів технології на рівні сформованості емоційної культури студентів та пошук ефективних шляхів їх індивідуальної корекції.

3.2. Реалізація технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів в освітньому процесі університету

Метою формувального етапу кваліфікаційного дослідження була реалізація в освітньому процесі університету технології, яка мала узгодити складові освітнього простору, зорієнтувавши їх на формування мотиваційного, когнітивного, діяльнісно-поведінкового, саморегулювального та рефлексивного компонентів емоційної культури майбутніх менеджерів.

Завданням формувального етапу кваліфікаційного дослідження було вдосконалення навчально-виховного процесу ВНЗ з формування емоційної культури майбутніх менеджерів.

Програму формувального експерименту було розроблено базуючись на теоретичних висновках зроблених на підставі вивчення наукової літератури з досліджуваної проблеми, результатах дослідження щодо сучасного досвіду організації навчально-виховної роботи університету.

Експериментальна робота здійснювалась послідовно, охоплюючи три етапи, кожний з яких містив відповідний комплекс організаційно-методичного забезпечення навчально-виховної роботи з формування емоційної культури студентів експериментальних груп.

Реалізація першого етапу – мотиваційно-когнітивного – передбачала підготовку здобувачів освіти до формування емоційної культури. З цією метою

було запроваджено тренінг-програму „Емоційний розвиток”, завданнями якої виступили усвідомлення ролі та значення емоційної культури в професійній діяльності; набуття знань, умінь та навичок емоційно культурної людини; оволодіння методами емоційної регуляції та саморегуляції. Тренінгові заняття були присвячені таким темам:

1. Роль емоційної культури в професійній діяльності.
2. Природа конфлікту. Оптимальні шляхи його вирішення.
3. Професійна емпатія – особистісно значуща якість.
4. Методи емоційної регуляції та саморегуляції в педагогічній діяльності.
5. Емоційне самовдосконалення.

Структура тренінг-програми:

а) змістову підструктуру, яка була представлена у вигляді певної послідовності короткого лекційного матеріалу, у межах якого відбувалося обговорення теоретичних питань; оцінювалася загальна підготовка до формування емоційної культури студентів.

б) діяльнісну, що містила практичний матеріал та визначала рівень оволодіння певними вміннями та навичками; визначався рівень усвідомлення складності педагогічної взаємодії; випробування власних сил у виконанні тренінгових завдань; відбувалася демонстрація необхідних умінь та навичок;

в) рефлексивну, яка передбачала здійснення самоаналізу та самооцінки поведінки; отримання та осмислення зворотнього зв'язку від інших членів групи про успішність своїх дій; формування здатності неупереджено та об'єктивно розглядати власну поведінку з позиції професійної доцільності.

Засобами досягнення у вирішенні зазначених завдань виступили такі форми та методи роботи як: міні-лекції, групи обговорення та дискусії, рольові та ділові ігри, моделювання емоційних ситуацій, система корекційних вправ, релаксація, аутотренінг тощо. На заняттях ми використовували структуровані вправи, за допомогою яких моделювалися нові форми поведінки. Проведення тренінгів сприяло згуртованості групи, зниженню емоційних бар'єрів, які перешкоджали

відкритому спілкуванню, стимулюванню учасників до глибшого самодослідження емоційного світу.

Відзначимо ряд вимог, котрі ставилися в процесі підготовки студентів до формування емоційної культури: необхідно якомога раніше встановити з кожним студентом групи відношення взаємної довіри і поваги; не потрапляти в залежність від власних амбіцій.

Формуванню позитивної мотивації здобувачів до емоційного розвитку сприяло проведення бесід, дискусій, годин спілкування за темами „Емоції та сучасність”, „Конфлікт із самим собою”, „Стрес ХХІ століття”, „Оповідання про жорстокість та співчуття”, де майбутні фахівці задавали питання відносно визначеної проблеми, обговорювали „життєві” емоційні ситуації. У ході таких занять відбувалося формування проблемного поля „з педагогічною домінантою – емоційна культура”. Так, наприклад, під час проведення дискусійного заняття „Людина в океані емоцій” перед студентами було поставлено такі запитання: „Що таке емоції?”, „Яку роль відіграють емоції у житті людини?”, „Чи можуть бути емоції культурними?”, „Чому у житті сучасної людини так багато стресів?”, „У чому полягають причини виникнення конфліктних ситуацій?”, Чи можна прожити без емоцій?”, „Які емоції Ви переживаєте зараз? Чому?”

Зі здобувачами та куратором груп було проведено диспут на тему: „Культура в зоні емоцій”. Мета його – спонукати слухачів до роздумів над своєю емоційною поведінкою в контексті сучасних проблем, до осмислення власного емоційного світу, до свідомої побудови свого майбутнього. Для обговорення було запропоновано такі теми: „Яку роль відіграють емоції в житті людини?”, „У чому полягають причини виникнення конфліктних ситуацій?”, „Чому в житті сучасної людини так багато стресів?”, „Чи можна прожити без емоцій?”.

Вагомого значення ми надавали усвідомленню майбутніми фахівцями значущості емоційної культури для майбутньої професійної діяльності. Так, зі здобувачами магістрантами групи МГМУ та запрошеними викладачами дисциплін професійно-орієнтованого циклу було проведено бесіду на тему: „Емоційна зона менеджера”, де створювались умови „входження” студентів до

специфічного світу професії менеджера, спектр її спеціальних властивостей, якостей і особливостей, обговорювалися дискусійні питання про роль емоцій у професійній діяльності управлінця, причини виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

На загальноуніверситетському та факультетському рівнях організовувалися ділові зустрічі з успішними менеджерами. На кафедральному рівні були проведені зустрічі з директорами ліцеїв таких як: комунальний заклад «Навчально-виховний комплекс: загальноосвітня школа I-III ступенів – гуманітарно-естетичний колегіум № 29 Вінницької міської ради» директор, Бартюк Микола Петрович, Вінницького ліцею № 20, директор Слушний Олександром Миколайовичем, які розповіли про специфіку та особливості своєї професійної діяльності. Проведення таких заходів дозволило зрозуміти майбутнім фахівцям, що секрети успішної професійної діяльності полягають, перш за все, у людських взаємовідносинах, які мають будуватися на гуманній основі та взаємоповазі.

На базі діючого в університеті психологічного центру проводилися емоційні тренінги, спрямовані на формування якостей емоційно вихованого менеджера, самоаналіз емоційної поведінки. За допомогою методики діагностики “перешкод” при встановленні емоційних контактів, розробленою В. Бойко, вивчалися фактори, які заважають при встановленні емоційних контактів. Аналіз показників відбувався за такими шкалами: невміння керувати емоціями, дозувати їх; неадекватний прояв емоцій; негнучкість, нерозвинутість, невиразність емоцій; домінування негативних емоцій; небажання зближуватись з людьми на емоційній основі. Виявилося, що найбільше в студентів проявляється невміння керувати емоціями, дозувати їх та небажання зближуватись з людьми на емоційній основі. Для третини досліджуваних були характерні негнучкість, нерозвинутість, невиразність емоцій.

На всіх етапах студенти групи працювали зі „Щоденниками емоційного розвитку”, в яких вони аналізували, самооцінювали та самодіагностували позитивні та негативні риси свого емоційного світу, рівні емоційного розвитку.

До щоденника були включені інструкція з його ведення, комплексна діагностика рівнів сформованості емоційної культури, акмеологічна карта емоційного розвитку особистості. Така форма роботи дозволила майбутнім фахівцям оцінити власні потенційні можливості щодо емоційного розвитку та допомогла відповісти на такі питання: „Які особливості мого емоційного світу?“, „Яке моє емоційне здоров'я?“, „Для чого потрібно емоційно розвиватися?“, „Хто сприяє цьому процесу?“, „Що я знаю і вмію?“, „Мій емоційний автопортрет“.

Формування емоційного тезауруса відбувалося через поповнення циклу дисциплін та професійно-орієнтованої підготовки майбутніх менеджерів теоретичними питаннями щодо сутності та змістової наповненості емоційної культури. Важлива роль при цьому надавалася таким курсам: „Ризик менеджмент в закладах освіти“, „Самоменеджмент та ефективне лідерство“, „Етика керівника освітнього закладу“, „Психологія управління“, та „HR-менеджмент у сфері освіти“, до робочих програм яких були включені теми, що розширювали можливості навчальних дисциплін та збагачували знання студентів про емоційну культуру.

Так, у ході вивчення модуля „Афективна сфера особистості“ з дисципліни „Психологія управління“ розглядалися не тільки питання сутності та ролі емоцій у житті людини, а й надавалися характеристики їх видів, вікові й статеві особливості емоційної сфери особистості, роль емоцій у представників соціономічних професій. При цьому ми намагалися розкрити функціональну неоднозначність впливу емоцій на поведінку людини.

Під час вивчення дисципліни „Самоменеджмент та ефективне лідерство“ майбутні менеджери розглядали значення емоційного виховання у формуванні сучасної людини-фахівця, а також погляди педагогів та психологів на цю проблему. Зміст предмета збагачувався новими поняттями: „емоційне виховання“, „емоційна культура“, „емоційна компетентність“, „емоційний тезаурус“, „емоційна ідентифікація“.

Під час вивчення дисциплін професійно-орієнтованої підготовки було розкрито сутність та основні складові емоційної культури менеджера, роль емоційної культури в професійній діяльності менеджера. На семінарських та

практичних заняттях використовувалися рольові та ділові ігри, кейс-ситуації, у ході яких відбувалася переорієнтація здобувачів з навчальної діяльності на професійну, самооцінка емоційної поведінки та усвідомлення важливості оволодіння знаннями, уміннями та навичками емоційно культурної людини.

Необхідно відзначити також, що деякі корективи було внесено в програми спецкурсів, що відбивають специфіку діяльності вузу. Так, до робочої програми дисципліни „Ризик менеджмент в закладах освіти” увійшла проблемно-моделююча лекція: „Емоційна ідентифікація в етиці менеджера” та практичне заняття „Природа конфлікту в управлінні людьми”. Під час їх проведення студенти працювали з кейс-ситуаціями, пов’язаними з розв’язанням конфліктів, подоланням стресів тощо. Моделювання ситуацій у процесі професійної підготовки дозволило цілеспрямовано навчити майбутніх менеджерів досліджувати проблему, бачити і формувати професійні задачі та знаходити способи їх розв’язання, оцінювати практичне значення оволодіння знаннями, уміннями та навичками при розв’язанні проблемних ситуацій в професійній діяльності управлінця.

У процесі вивчення спецкурсу „Комунікація в професійному середовищі ” було введено лекцію-практикум „Невербальне спілкування в професійній діяльності менеджера”, під час якої студентів знайомили не тільки з теоретичними аспектами зазначеної проблеми, а й з практичною її реалізацією через запровадження мімічних міні-тренінгів та вправ.

Другий етап – операційно-діяльнісний – реалізовувався через запровадження в навчально-виховний процес вибіркової дисципліни „Етика керівника освітнього закладу” як системоутворювального чинника цілісної системи формування емоційної культури.

У контексті вивчення зазначеної дисципліни зі здобувачами проводилися комунікативний та мімічний тренінги. Структура тренінгу включала в себе три змістових аспекти: тематичний, змістово-практичний та динамічний. Тематичний передбачав розгляд теоретичних питань щодо сутності комунікативного процесу та був спрямований на виявлення причин конфліктних ситуацій у навчально-

виховному середовищі здобувачів освіти (з урахуванням специфіки їх віку). Змістово-практичний являв собою рух від зовнішнього сприйняття інформації до внутрішнього центру „Я”. Конструкція тренінгу будувалася з урахуванням динаміки розвитку групи і полягала в сприйнятті інформації та її осмисленні з подальшою практичною реалізацією. На заняттях використовувалися структуровані вправи: „Жартівливий лист”, „Подолання страху спілкування з керівними особами”; мімічні вправи „Посмішка”, „Емоційна гімнастика”; релаксаційні вправи „Скинь зайве”, „Настрій” (Додатк В).

Під час проведення тренінгу в здобувачів розширювалося поле соціального бачення й діапазону інформаційних каналів, загострення комунікативної спостережливості; розуміння невербального спілкування (поза, міміка, жести), аналізу й прогнозу поведінки партнерів; оволодіння способами встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування (як сприятливих, так і несприятливих); оптимізація поведінки в конфліктних, напружених проблемних ситуаціях, а також відпрацювання способів ефективного розуміння себе й інших; посилення можливості позитивного впливу на оточення; „вирівнюванні” свого емоційного стану та стану партнера, підвищення емоційної стабільності й зниження напруги, дискомфорту, невпевненості; сприяння зростанню стійкості в стресових ситуаціях та загальної життєвої витривалості; активізація процесу самопізнання та самоактуалізації особистості; корекція Я-концепції кожного учасника в аспекті зростаючої емоційної адекватності.

У ході проведення тренінгу ми дотримувалися загальноприйнятих принципів групової роботи:

1. Принцип „тут і тепер”, який дозволяв спрямувати учасників групи на вирішення проблем „тут і тепер”.
2. Принцип персоніфікації висловлювань, який вимагав від учасників відмови від безособових мовних форм, що в повсякденному спілкуванні допомагає приховувати власну позицію чи уникнути прямого адресування в різних випадках.

3. Принцип активності, який сприяв залученню кожного учасника до інтенсивної групової взаємодії.

4. Принцип конфіденційності, який сприяв збереженню інформації у межах групи [22, с. 114].

Важливого значення під час викладання дисципліни надавалося формуванню конфліктної компетентності майбутніх менеджерів. Так, на лекційних і практичних заняттях розглядалися питання сутності поняття „емоційний клімат колективу”, шляхи його формування; причини конфліктів в менеджменті; ознаки конфліктної особистості; методи розв’язання та управління конфліктними ситуаціями; профілактика конфліктів у колективі. При цьому активно використовувалися рольові та ділові ігри, емоційні ситуації, кейси (Додаток А).

За логікою професійної підготовки майбутніх менеджерів дисципліни впроваджено у 1, 2 і 3 семестрах, що узгоджується з навчальними планами вибіркового і обов’язкового дисциплін. Це дозволило інтегрувати його в зміст цілісної теоретико-методичної і практичної підготовки майбутніх фахівців.

Головною метою викладання дисциплін є оволодіння студентами необхідним діапазоном умінь і навичок для ефективного емоційного розвитку та самовиховання.

Програма дисциплін була розподілена на теоретичний, практичний блоки та самостійну роботу здобувача вищої освіти.

Теоретичний блок уключав лекційні заняття, що були представлені як форма організації навчання, у процесі якої забезпечувалися прослуховування, конспектування здобувачами короткого систематизованого викладу основного теоретичного матеріалу, засвоєння базових понять, обговорення та аналіз основних питань.

Для роботи здобувачів на лекціях використовувалися індивідуальні та групові завдання, що виконувалися під керівництвом викладача на рівні “запам’ятовування” й “осмислення” засвоєння навчального матеріалу.

Форми проведення лекцій:

- проблемно-модельюча. Її методика полягала в тому, що викладачем на початку лекції формулювалася загальна проблема, згідно з якою розкривався теоретичний матеріал. Кінець лекції супроводжувався коротким формулюванням здобувачами міні-проблем теми; прослуховуванням пропозицій щодо їх розгляду; коротким обговоренням запропонованих питань здобувачів і лектора;

- лекція-конференція виступала як нетрадиційна форма проведення лекції, яка була заснована на традиційних елементах конференції: основній доповіді викладача, коротких підготовлених виступах здобувачів та усному обговоренні питань і проблем теми всіма учасниками;

- лекція-практикум мала свою особливість, тому що спиралася на особистий досвід здобувачів освіти, активізувала їх увагу, посилювала зв'язок теорії з практикою, підвищувала значення життєвого і особистісного досвіду в майбутній професійній діяльності;

Методи: розповідь, пояснення, ілюстрація, демонстрація, показ, презентація, бесіда, дискусія, рольова або ділова гра, ділова зустріч.

Практичний блок уключав практичні заняття, що виступали як форма організації навчання, на якій під керівництвом викладача відбувалося закріплення та систематизація набутих теоретичних знань, формувалися необхідні уміння та навички.

Для роботи студентів на практичних заняттях використовувалися індивідуальні та групові завдання, що виконувалися під керівництвом викладача на рівні засвоєння навчального матеріалу “застосування” і “створення”.

Форми: практикум побудований на закріпленні теоретичного матеріалу; практичне заняття з розглядом і розв'язанням емоційних ситуацій; практикум з корекції емоційного стану засобами музичного мистецтва; емоційний та комунікативний тренінги; ділова або рольова гра; творча лабораторія.

Методи: проблемно-пошукові (емоційні ситуації, етюди, кейси), імітаційні (рольові та ділові ігри), творчо-репродуктивні (емоційні, мімічні, аутотренінгові вправи), терапевтичні (словотерапія), індивідуальне та групове консультування та ін.

Самостійна робота (С) - являла собою комплекс завдань теоретичного характеру та практичного спрямування, які виконувалися здобувачами вищої освіти без участі викладача, переважно в позааудиторний час. Основне завдання – формування особистісного емоційного досвіду здобувача. Самостійна робота мала подвійну мету, адже з одного боку вона забезпечувала засвоєння теоретичного та практичного матеріалу, а з іншого – була шляхом самостійного опанування проблемою.

У процесі викладання дисциплін використовувалися різні форми самостійної роботи.

- Самостійна робота теоретичного спрямування дозволяла повторити питання, засвоєні на лекціях, поглибити сприйняття теоретичного матеріалу, підготуватись до практичних занять. Вона включала виконання ряду завдань на рівні “відтворення” і “розуміння”.

В якості методів самостійного опрацювання теоретичного матеріалу пропонувалися: конспектування, анотування, підготовка повідомлень, доповідей, наведення власних прикладів, опис та аналіз емоційних ситуацій, надання відповідей на запитання та самостійне формулювання запитань, опрацювання тестів та анкет, підготовка ілюстративного матеріалу, формулювання висновків, підсумків та ін.

- Самостійна робота практичного спрямування мала за мету формування та розвиток практичних умінь, навичок на рівні “застосування” і “створення”.

Вона проходила з використанням таких методів: аутотренінгові вправи, психогімнастика, психодіагностика, аналіз та вирішення емоційних ситуацій та кейсів, проведення тренінгів, заповнення особистих щоденників емоційного саморозвитку та ін.

Виконання самостійних робіт відбувалося в індивідуальних і групових формах у вигляді окремих завдань до кожної теми або комплексних самостійних робіт з кількох тем.

Висновки до розділу 3

З метою перевірки ефективності запропонованої технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів було проведено кваліфікаційне дослідження на базі Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

Результати дослідження засвідчили, що в умовах традиційно організованого навчально-виховного процесу в університеті запропоновані технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів мають підвищити показники сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів.

Упровадження технології передбачало підвищення рівнів сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів та містило три етапи: мотиваційно-змістовий, операційно-діяльнісний та результативно-коригувальний. На кожному із них розв'язувалося коло завдань, спрямованих на формування позитивної мотивації здобувачів до емоційного розвитку; оволодіння емоційним тезаурусом; розвиток емпатичних, інтерактивних, перцептивних та рефлексивних здібностей; формування особистісного емоційного досвіду здобувачів.

Технологія формування емоційної культури охоплювала навчальний процес, аудиторну, позааудиторну та самостійну пізнавально-творчу діяльність здобувачів вищої освіти.

У ході навчально-виховної роботи зі здобувачами використовувалися традиційні та інноваційні форми і методи роботи: проблемно-моделюючі лекції, лекції-конференції, лекції-практикуми, семінари-практикуми, бесіди, дискусії, ділові зустрічі, години спілкування, емоційний та комунікативний тренінги, ділові та рольові ігри, програвання емоційних ситуацій, етюдів, кейсів, терапевтичні методи, залучення студентів до ведення „Щоденника емоційного розвитку”.

При реалізації технології формування емоційної культури майбутніх менеджерів ми спостерігаємо динаміку зростання кількісних та якісних показників рівнів сформованості емоційної культури студентів, що дає право зробити висновок про ефективність запропонованої технології.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз проблеми й аналіз результатів кваліфікаційного дослідження дозволили дійти таких загальних висновків:

1. У результаті наукового пошуку доведено, що емоційна культура майбутнього менеджера – це складне інтегративно-динамічне утворення особистості, що базується на свідомому засвоєнні знань, формуванні спеціальних умінь та навичок у процесі емоційно-активної життєдіяльності майбутнього фахівця і реалізується в емоційній спрямованості, емоційному тезаурусі, емоційній ідентифікації, емоційній стійкості та рефлексивності. Структуру емоційної культури майбутнього менеджера відображає взаємозалежність і взаємозумовленість таких компонентів: мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-поведінковий, саморегулювальний, рефлексивний.

2. Виявлено особливості формування емоційної культури майбутніх менеджерів в сучасній освітній практиці університетів, які зумовлені специфікою навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів, а саме: введенням обов'язкового з 2003 р. державного стандарту (ГСВО), який дає змогу визначати мінімально допустимий рівень знань і вмінь майбутнього фахівця з менеджменту; можливостями дисциплін, зокрема психолого-педагогічних, що складають систему науково обґрунтованих знань, збагачують морально-етичні уявлення, підвищують загальнокультурний рівень, розвивають духовні потреби й інтереси; професійною спрямованістю діяльності майбутнього менеджера як управлінця.

3. Теоретично обґрунтовано технологію формування емоційної культури майбутніх менеджерів, яка передбачає: формування в студентів позитивної мотивації до емоційного розвитку; оволодіння майбутніми менеджерами системою знань про сутність і значущість емоційної культури та вмінь щодо її реалізації; розвиток у студентів емпатичних, інтерактивних, перцептивних і рефлексивних здібностей; формування особистісного емоційного досвіду майбутніх фахівців шляхом підготовки викладачів до формування емоційної культури студентів; мотиваційного забезпечення навчально-виховного процесу

щодо формування емоційної культури майбутніх менеджерів; збагачення змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів системою знань про сутність і значущість емоційної культури; активного поєднання в навчально-виховному процесі традиційних та інноваційних форм та методів, що сприяють емоційному розвитку майбутніх фахівців; дотримання принципів культуровідповідності, особистісної орієнтації, гуманізації, емоційної насиченості та мажорності, а також аксіологічному.

4. Уточнено критерії (мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-поведінковий, саморегулювальний, рефлексивний) та показники рівнів сформованості емоційної культури майбутнього менеджера.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Подальшого вивчення та наукового обґрунтування потребують питання: формування особистісних якостей майбутніх менеджерів; гуманізації навчально-виховного процесу закладів освіти, що готують майбутніх управлінців; дослідження специфіки формування емоційної культури майбутніх менеджерів у закладах освіти різних типів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : ІСДО, 1993. 220 с.
2. Андрущенко В. П. Модернізація освіти : політика і практика. Педагогіка і психологія. 2002. С. 12–15.
3. Анненкова І. П. Формування емоційної культури майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04, Одеса, 2002. 240 с.
4. Акопян В. Г. Морально-етичні цінності підприємця: формування та розвиток (соціально-філософський аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук: спец. 09.00.03 - соціальна філософія та філософія історії / Київ, 2004. 20 с.
5. Активізація навчального процесу у сучасній вищій школі: [метод. огляд] / уклад. Л. А. Якимова. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 32 с.
6. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : [підруч. для студ., аспір. та молодих викл. вищих навч. закладів]. Київ : «Либідь», 1998. 560 с.
7. Алексеєнко Т. Ф. Мотивація соціальної поведінки та механізми її формування. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. Зб. наук. праць / Ін-т проблем виховання АПН України. Кіровоград: ТОВ «Імекс-ЛТД», 2010. Вип. 14, кн. I. С. 12-22.
8. Арістотель: Політика. Пер. з давньогрецької, авт. передм. О. Кислюк. 2. вид. Київ : "ОСНОВИ", 2003. 239 с.
9. Андросюк В.М. Педагогічний менеджмент і психодидактика: навч. посібник. Тернопільський національний економічний ун-т. Тернопіль : Економічна думка, 2018. 216 с.
10. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. Київ : ВД „Професіонал”, 2004. 304 с.

11. Балл Г. О. Психолого-педагогічні засади гуманізації освіти. Освіта і управління. 1997. № 2. Т. 1. Число 2. С. 6–14.
12. Бакаленко О. А. Психологія управління: навч. посібник. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120 с.
13. Берека В. Є. Теоретико-методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 теорія і методика професійної освіти. Київ, 2008. 493 с.
14. Бесєдін М. О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): Підручник / М. О. Бесєдін, В. М. Нагасєв. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 496 с.
15. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. Київ : Либідь, Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. 2003. 342 с.
16. Бех І. Д. Спадкові передумови розвитку особистості. Рідна школа. 1996. № 7. С. 2–5.
17. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку: навч. посіб. Серія «Альма-матер». Київ : Академвидав, 2012. 256 с.
18. Беляєва Н. В. До питання професійної етики менеджера. Культурно-цивілізаційні процеси, тенденції їх розвитку в сучасному світі та в Україні: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Полтава, 2010. С. 40-41.
19. Беляєва Н. В. Критерії, показники та рівні вихованості професійно - етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів. Імідж сучасного педагога. 2015. № 2 (151). С. 25-28.
20. Бойко А. М. Оновлена парадигма виховання : Шляхи реалізації. Київ : ІЗІН, 1996. 232 с.
21. Бойчелюк В. Й. Методика та організація наукових досліджень із психології: навч. посіб. / В. Й. Бойчелюк, В. В. Бойчелюк. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
22. Бреусенко-Кузнецов О. Психологічні тренінги / О. Бреусенко-Кузнецов, В. Зливков // Вища освіта України. 2003. № 4 С. 112–116.
23. Бутенко Н. Ю. Комунікативні процеси у навчанні : підруч 2-ге

вид., без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 384 с.

24. Березюк Т. Психологічна компетентність як складова формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. Нова пед. думка : наук.-метод. журн. Рівне : РОППО, 2018. № 4 (96). С. 80 – 84.

25. Буяльська Т. Б. Гуманітарна підготовка магістрів в дзеркалі проблем вищої школи. Вісник Вінницького політехнічного ін-ту. 1995. № 2. С. 24–26.
Виховання волі і характеру [Текст] : [Підручник для педагогів] / Г. Ващенко. Київ : Школяр, 1999. 385 с.

26. Васянович Г. П. Педагогічна етика: навч.-метод. Посібник. Львів : «Норма», 2005. 344 с.

27. Васильченко Л. В. Організаційно-педагогічні умови розвитку управлінської культури керівника школи. Професійне становлення педагогічних працівників: зб. наук. пр. Запоріжжя, 1997. С. 43-47.

28. Великий тлумачний словник української мови / [уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел]. Київ : Ірпінь : ВТФ „Перун”, 2001. 1440 с.

29. Виховна робота зі студентською молоддю : навч. посіб. / [Осипова Т. Ю., Бартенєва І. О., Біла О. О. та ін.] ; за заг. ред. Т. Ю. Осипової. Одеса : Фенікс, 2006. 288 с.

30. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / [М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.] ; за ред. В. Г. Кременя. Київ : Освіта, 2004. 384 с.

31. *Виклики для менеджменту XXI століття. Пітер Друкер*; Видавництво, КМ-Букс. 2020. 240 с.

32. Виноградський М. Д. Управління персоналом. 2-ге видання : навч. посіб./ М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова Київ : Центр учбової літератури, 2009. 502 с

33. Володарська-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 - теорія і методика професійної освіти. Київ, 2003. 25 с.

34. Волкова Н. П. Педагогіка: посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] Київ : Видавничий центр “Академія”, 2003. 576 с.
35. Волошин Д.В., Губіна С.І. Рівні сформованості культури спілкування майбутніх менеджерів. Матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми підготовки сучасного педагога: теорія, історія, практика» (м. Умань, 24 листопада 2021 р.) / гол. ред. Бойченко В. В. Умань : ВПЦ «Візаві», 2021. 241 с. С. 53-58.
36. Волошина О. В. Педагогічні умови виховання толерантності у підлітків старшого віку в позакласній роботі : дис. ... канд.. пед. наук : 13.00.07, Вінниця. 2007. 197 с.
37. Вибрані твори : в 5 т. / В. О. Сухомлинський ; [редкол.: О. Г. Дзевєрін (голова) та ін.]. Київ : Рад. шк., 1976. 668 с.
38. Вступ до філософії: Історико-філософська пропедевтика : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / Волинка Г. І., Гусєв В. І., Огородник І. В., Федів Ю. О. ; за ред. Г. І. Волинка. Київ : Вища школа, 1999. 624 с.
39. Галузевий стандарт вищої освіти України із галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності: 073 Менеджмент другого (магістерського) рівня, рівень освіти: Магістр Затверджено та введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 10.07.2019 р. № 959
40. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
41. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти) : монографія, Харків : Основа, 1998. 300 с.
42. Гейзерська Р. А. Формування професійно значущих якостей майбутніх магістрів економічного профілю у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук :13.00.04, теорія і методика професійної освіти. Донецьк, 2008. 254 с.
43. Гриньова М. В. Виховання: теорія і практика [Текст]: навч.-метод. комплекс для студентів і магістрантів / М. В. Гриньова, Л. В. Малаканова, Г. Ю. Сорокіна / ПНПУ імені В. Г. Короленка. Полтава : «Фірма «Техсервіс», 2011, 216 с.

44. Гриньова М. В. Управління навчально-виховним процесом [Текст]: навч. посіб. / М.В. Гриньова, Л.В. Малаканова, Г.Ю. Сорокіна / ПНПУ імені В. Г. Короленка. Полтава : ФОП Мирон І.А., 2014 . 306 с.
45. Гузій Н. В. Педагогічний професіоналізм : історико-методологічні та теоретичні аспекти : монографія, Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. 243 с.
46. Гуманізація та гуманітаризація професійної освіти : наук.-метод. зб. / [за ред. І. А. Зязюна, В. О. Зайчук, В. М. Доній, Н. Г. Ничкало та ін.]. Київ, 1995. 160 с.
47. Губіна С.І. Моральне виховання школярів у педагогічній спадщині В.Сухомлинського. Професійне становлення особистості майбутнього вчителя: колективна монографія / О. В. Акімова, В. М. Галузяк [та ін.]. Вінниця : “Твори”, 2019. С. 107-135.
48. Даниленко Л. І. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. Київ : Главник, 2006. 144 с.
49. Данченко Г. В. Психологічні детермінанти розвитку комунікативної компетентності менеджера освіти шкільного рівня : автореф дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.07 - педагогічна та вікова психологія. Київ, 2002. 43 с.
50. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття» URL: [http:// www. uazakon.com/documents/date_5x/pg_irwjios.htm](http://www.uazakon.com/documents/date_5x/pg_irwjios.htm) (дата звернення: 14.05.2022).
51. Завадський Й. С. Менеджмент : підруч. для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. : [у 2т.]. Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. Т. 2. 640 с.
52. Завадський Й. С. Менеджмент. Т. 1 : [наукове видання]. Київ : УФІМБ, 1997. 543 с.
53. Закон України «Про освіту»: чинне законодавство станом на 05 червня 2018 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20 вересня 2020).
54. Закон України «Про загальну середню освіту», URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/651-14#Text>

55. Закон України «Про вищу освіту», URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page4>.

56. Дьюї Д. Досвід і освіта / Д. Дьюї ; [пер. з англ. Марії Василечко]. Львів : Кальварія, 2003. 84 с

57. Замкова Н. Л. Професійна культура майбутнього менеджера. Актуальні проблеми та перспективи вдосконалення підготовки конкурентоздатних фахівців : матеріали Міжнар. наук.-метод. конф. Київ, 2001. С. 270–272.

58. Замкова Н. Л. Розвиток професійних якостей майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Зб. наук. пр. Київ, Житомир, 2003. Кн. 2. С. 211-218.

59. Заставнюк О. О. Морально-психологічні якості особистості в структурі професійно-етичної культури менеджера [Електронний ресурс]. Режим доступу до дж. : http://novyn.kpi.ua/2007-3-2/07_Zastavnyuk.pdf, вільний. Назва з екрану.

60. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеї і реалії : навчально-методичний посібник. Київ : МАУП, 2000. 312 с.

61. Зязюн І. А. Єдність раціонального та емоційно-почуттєвого в освітньо-виховній системах : науково-методичних системах. Харків, 1996. 380 с.

62. Зязюн І. А. Філософія сучасної професійної освіти. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. Київ : ВПОЛ, 2000. С. 11–57.

63. Змістова наповненість категорії “емоційна культура особистості” в сучасних педагогічних дослідженнях / Л. Б. Нікіфорова // Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць / Крив. держ. пед. ун-т. Кривий Ріг : КДПУ, 2006. Вип. 15. С. 328–334.

64. Інноваційні технології навчання в умовах модернізації сучасної освіти : монографія / за наук. ред. д. пед. н., проф. Л. З. Ребухи. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 143 с.

65. Іванчук М. Г. Інтегроване навчання: сутність та виховний потенціал. Виховання особистості молодшого школяра в умовах інтегрованого підходу до навчання. Чернівці: Рута, 2004. 360 с.

66. Інтерактивні методи навчання [текст]: навч. посібн. / за заг. ред. П. Шевчука, П. Фенриха. Щecin: Вид-во WSAP, 2005. 170 с.
67. Іванова І. В. Метод конкретних ситуацій. Кейс-навчання у формуванні професійних менеджерів. Вісник КНЕУ. 2001. №1. С. 112–124.
68. Каплінський В.В. Методика викладання у вищій школі. Вінниця: Ніланд ЛТД, 2015. 224 с.
69. Коменський Я. А. Велика дидактика : Вибрані педагогічні твори. Т. 1. Велика дидактика / Я. А. Коменський [під ред. А. А. Красновського]. Київ : Радянська школа, 1940. 248 с.
70. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
71. Карнеги Д. Як перестати переживати і почати жити. Київ : Глобус, 1995. 200 с.
72. Карпенчук С. Г. Теорія та методика виховання : навч. пос. для студ. вищ. пед. навч. закл. Київ : Вища школа, 1997. 304 с.
73. Кириленко Т. С. Гармонізація емоційних станів особистості. Наука і освіта. 2000. № 1–2. С. 22–23.
74. Кларін М. Технологія освіти або педагогічна технологія. Перспективи. Питання освіти. 1983. № 2. С. 77–79.
75. Коваль С. Б. Ігрові форми розвивального спілкування у вищих закладах освіти // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць / наук. ред. В. І. Іванніков. Київ, 2000. Т. 2. Ч. 6. С. 283–300.
76. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті: [монографія]. Київ : МАУП, 2000. 286 с.
77. Конституція України (витяг) // Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання / за заг. ред. А. П. Зайця, В. С. Журавського. Київ : Форум, 2003. 950 с. С. 17.
78. Концептуальні засади гуманітарної освіти в Україні (вища школа): рішення колегії М-ва освіти України № 13 / 4-8 27. 12. 95 // Зб. наказів та інструкцій М-ва освіти України, 1996. № 6. С. 2–11.

79. Концепція виховання дітей та молоді у національній системі освіти // Інформаційний зб. м-ва освіти України, 1996. № 13. С. 2.
80. Костюк Г. С. Вікова психологія. Київ : Рад. школа, 1976. 269 с.
81. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк ; за ред. Л. Н. Проколієнко. Київ : Рад. школа, 1989. 608 с.
82. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Знання, 2005. 486 с.
83. Курлянд З. Н. Професійна усталеність вчителя – основа його педагогічної майстерності. Одеса, 1995. 160 с.
84. Куценюк Б. М. Эмоции и релігія. Київ : Политиздат України, 1982. 103 с.
85. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ-ри, 2003. 204 с.
86. Лозова В. І. Теоретичні основи виховання і навчання : навч. посіб. / В. І. Лозова, Г. В. Троцько. 2-е вид., випр. і доп. Харків : „ОВС”, 2002. 400 с. (Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди).
87. Сковорода Г. Повне зібрання творів: У 2-х т. Київ: Наукова думка, 1973. Т. 1. 532 с.; Т. 2. 576 с.
88. Макаренко А. С. Методика виховної роботи. Київ : Рад. школа, 1990. 366 с.
89. Максименко С. Д. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2023. 271 с.
90. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. Київ: НИІП, 1990. 240 с.
91. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. Тернопіль: Астон, 2007. 150 с.
92. Маценко Л. М. Діяльність наставника в системі виховної роботи вищого навчального закладу: [монографія]. Київ : НАКККиМ, 2010. 420 с.
93. Менеджмент в освіті : підручник / за ред. проф. В. Крижка. Київ : Освіта

України, 2020. 438 с.

94. Менеджмент у питаннях та відповідях: навчальний посібник / А. А. Вдовічен, О. Г. Вдовічена, В. А. Чичун та ін. Чернівці: ЧТЕІ ДТЕУ, 2023. 172 с

95. Музична психотерапія : посібник-хрестоматія / [підгот. : О. Г. Антонова-Турченко, Л. С. Дробот]. Київ : ІЗМН, 1997. 258 с.

96. М'ясоїд П. А. Загальна психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 2-ге вид., допов. Київ : Вища школа, 2001. 487 с.

97. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки Міністерство освіти і науки України. URL: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf> (дата звернення: 14.05.2022).

98. Національна рамка кваліфікацій // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>

99. Національна доктрина розвитку освіти у XXI столітті [Електронний ресурс]. Режим доступу до дж. : <http://osvita.ua/legislation/other/2827>, вільний. Назва з екрану.

100. Неперервна професійна освіт : проблеми, пошуки, перспективи: [монографія] / АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти ; за ред. І. А. Зязюна. Київ : ВІПОЛ, 2000. 636 с

101. Нємець Л. М. Педагогічний менеджмент : навчально-методичний посібник для студентів першого курсу магістратури спеціальності 014.07. Середня освіта (Географія) / Л. М. Нємець, К. Ю. Сєгіда, М. О. Логвинова. Харків, 2019. 86 с.

102. Національна програма виховання дітей та учнівської молоді в Україні // Освіта. № 3. 2004. С. 6–10.

103. Нікіфорова Л. Б. Аналіз змістового наповнення навчальних програм з фахової підготовки майбутніх менеджерів в контексті формування емоційної культури. Педагогічні науки : зб. наук. праць / Херс. держ. ун-т. Херсон : Вид-во ХДУ, 2008. Вип. 48. С. 279–282.

104. Нікіфорова Л. Б. Виховання емоційної культури – актуальний напрям сучасної педагогіки. Педагогічні науки : зб. наук. праць / Херс. держ. ун-т. Херсон : Вид-во ХДУ, 2006. Вип. 41. С. 183–187.

105. Нікіфорова Л. Б. Місце і роль кобзарського мистецтва у формуванні емоційної культури особистості. Вісн. Луган. нац. пед. ун-ту ім. Т. Шевченка : зб. наук. праць / Луган. нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка, Луганськ : Вид-во : ЛНПУ, 2007. (Сер. „Педагогічні науки”) Вип. 12 (117). С. 42–45.
106. Нікіфорова Л. Б. Організаційно-педагогічні умови формування емоційної культури майбутніх менеджерів. Педагогічні науки : зб. наук. праць / Херс. держ. ун-т. Херсон : Вид-во ХДУ, Херсон, 2007. Вип. 46. С. 317–322.
107. Нікіфорова Л. Б. Проблема емоційного виховання особистості у творчій спадщині В. О. Сухомлинського. Розвиток особистісного потенціалу та професійних навичок майбутнього фахівця : зб. наук. праць / Луган. держ. ін-т культури і мистецтв. – Харків : Стиль Іздат, 2006. – С. 158–164.
108. Нікіфорова Л. Б. Роль спецкурсу у формуванні емоційної культури майбутніх менеджерів. Наук. вісн. Микол. держ. ун-ту ім. В. Сухомлинського : зб. наук. праць / Микол. держ. ун-т ім. В. Сухомлинського. Миколаїв : МДУ, 2008. Т. 2. Вип. 23. С. 92–99.
109. Нікіфорова Л. Б. Роль та значення емоційної культури в професійній діяльності майбутнього менеджера. Вісн. Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка : зб. наук. праць / Житом. держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. Вип. 34. С. 111–113.
110. Нікіфорова Л. Б. Соціально-психологічний портрет студента в контексті емоційної культури особистості. Педагогічні науки : зб. наук. праць / Херс. держ. ун-т. Херсон: Вид-во ХДУ, 2007. Вип. 45. С. 321–324.
111. Нікіфорова Л. Б. Співвідношення емоцій та почуттів в контексті формування емоційної культури студентів вищих навчальних закладів. Наук. вісн. Микол. держ. ун-ту ім. В. Сухомлинського : зб. наук. праць / Микол. держ. ун-т ім. В. Сухомлинського. Миколаїв : МДУ, 2006. Т. 2. Вип. 12. С. 53–60.
112. Нікіфорова Л. Б. Структурна характеристика та функціональне значення емоційної культури особистості. Гуманітарні науки. 2007. Вип. №2 (14). С. 150–155.

113. Нікіфорова Л. Б. Форми та методи формування емоційної культури майбутніх менеджерів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів. Вісн. Черк. ун-ту ім. Б. Хмельницького : зб. наук. праць / Черк. ун-т ім. Б. Хмельницького. Черкаси, 2008. (Сер. „Педагогічні науки”) Вип. 124. С. 23–27.
114. Нікіфорова Л. Б. Формування емоційної культури майбутніх менеджерів : навч. метод. посіб. Херсон: Айлант, 2008. 84 с.
115. Ничкало Н. Г. Теорія і методика професійної освіти: сучасний дослідницький етап і перспективи. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2001. № 1. С. 6–26.
116. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / [О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін.] ; за заг. ред. О. М. Пехоти. Київ : А.С.К., 2002. 255 с.
117. Осовська Г. В. Основи менеджменту. Практикум : навч. посіб. / Г. В. Осовська, І. В. Копитова. Київ : Кондор, 2005. 581 с.
118. Платов В. Я. Ділові ігри: розробка, організація та проведення: [підручник]. Київ : 1991. 156 с.
119. Платон. Держава / Пер. з давньогр. Д. Коваль. Київ: Основи, 2000. 355 с.
120. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємства : навч.-метод. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Ю. І. Палеха, В. О. Кудін. Київ, 1998. 96 с.
121. Педагогічна майстерність : підруч. / [І. А. Зязюн, Л. В. Карамушка, І. Ф. Кривонос та ін.] ; за ред. І. А. Зязюна. [2-ге вид., допов. і переробл.]. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.
122. Педагогічний словник / [за ред. дійсного члена АПН України М. Д. Ярмаченка]. Київ : Педагогічна думка, 2001. 516 с.
123. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / [С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик, О. І. Кульчицька, Л. Є. Сігаєва, Я. В. Цехмістер та ін.] ; за ред. С. О. Сисоєвої. Київ : ВІПОЛ, 2001. 502 с.
124. Персоналії в історії національної педагогіки. 22 видатних українських педагоги : підруч. / [А. М. Бойко, В. Д. Барді нова, Л. Л. Безобразова та ін.]; під заг. ред. А. М. Бойко. Київ : ВД „Професіонал”, 2004. 576 с.

125. Печерська Є. П. Емоції на кожному уроці. Виховання. Київ, 1993. С. 5–9.
126. Пехота О. М., Старєва А. М. Особистісно орієнтоване навчання підготовка вчителя : монографія. 2-е вид. доп. та перероб. Миколаїв : Вид-во „Ліон”, 2006. 272 с.
127. Пірен М. І. Конфлікт і управлінські ролі : соціологічний аналіз : навч.-практ. посіб. Київ : УПДУ, 2000. 200 с.
128. Постоян Т. Г. Психологія управління : навч. посібн. Одеса : Університет Ушинського, 2020. 195 с.
129. Психологічний довідник учителя. В 4-х книгах / Упоряд. В. Андрієвська / За заг. ред. С. Максименка. Київ, 2005. 112 с
130. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»
131. Побірченко Н. Проблема сумісної особистості учнівської молоді та близького економічного середовища. Польсько-Український журнал. Професійна освіта : педагогіка і психологія ; за ред. І. А. Зязюна. Ченстохова Київ. 1999. С. 429–443.
132. Поплужний В. Л. Емоційне виховання студентів. Київ : Вища школа, 1978. 80 с.
133. Програма виховання дітей та учнівської молоді в Україні. Проект [Електронний ресурс]. Режим доступу до дж. :<http://ipv.org.ua/home/39-programa-vuhovanna-ditej.html>, вільний. Назва з екрану.
134. Програма щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України // Освіта. 11-18 лютого 2004 р. С. 6–7.
135. Про організацію управління виховним процесом у вищих навчальних закладах освіти : метод. рекомендації // Інформ.-ий зб. Мін-ва освіти України. 1999. № 3-4. С. 58.
136. Психологія : підруч. / [Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.] ; за ред. Ю. Л. Трофімова. [5-те вид. стереотип.]. Київ : Либідь, 2005. 560 с.

137. Психологічний словник / [за ред. В. І. Войтка]. Київ: Вища школа, 1982. 215 с.
138. Ратушняк О.Г., Лялюк О.Г. Самоменеджмент : навч. пос. Вінниця : ВНТУ, 2021. 170 с.
139. Ревнюк Н. І. Виховний потенціал педагогічного краєзнавства у формуванні національної самосвідомості майбутніх учителів [Електронний ресурс]. Режим доступу до дж. : kraeznavstvo.at.ua/_fr/0/7450814.doc., вільний. Назва з екрану.
140. Рибалка В. В. Психологічна структура особистості як основа систематизації професійно-важливих якостей фахівця. Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи. Київ : ВПОЛ, 2000. С. 432–451.
141. Романовська І. Як зняти емоційне напруження, або що таке релаксація? Практична психологія та соціальна робота, 2002. № 2. С. 23–33.
142. Рудницька О. П. Українське мистецтво у полікультурному просторі : навч. посіб. Київ : ЕкоОБ, 2000. 208 с.
143. Самоменеджмент : навчальний посібник / Г.З. Леськів, Г.Я. Левків, М.М. Бліхар, В.В. Гобела, О.П. Подра, Г.В Коваль. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 280 с.
144. Сапожнік (Алоні) Г. Ділова етика: концептуальні засади. Актуальні проблеми історії, теорії та практики художньої культури: Збірник наукових праць: У 2-х частинах. Ч. І. Київ, 2001. С. 268-282.
145. Самоменеджмент : навчальний посібник / Г. З. Леськів, Г. Я. Левків, М. М. Бліхар, В. В. Гобела, О. П. Подра, Г. В. Коваль. Львів : Львівський державний університет внут рішніх справ, 2021. 280 с.
146. Самоменеджмент [Електронний ресурс] : навчальний посібник / С. К. Василик, О. В. Майстренко, К. Р. Немашкало та ін. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 150 с.
147. Савчин М. В. Вікова психологія : навч. посіб. / М. В. Савчин, Л. П. Василенко. Київ : Адемвидав, 2005. 360 с.
148. Саннікова О. П. Емоційність у структурі професійних якостей особистості (на прикладі представників соціономічних професій) : автореф. дис. на здобуття

ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.01 „Загальна психологія, історія психології”. Київ, 1996. 50 с.

149. Скрипченко О. В. Загальна психологія : підруч. / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. Київ : Каравела, 2011. 464 с.

150. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія і практика : [монографія]. Луганськ : Знання, 2005. 384 с

151. Столярченко О.В., Бурлака Н.І., Московчук О.М.. Самовиховання як основа професійної підготовки педагога закладу вищої освіти. Педагогіка. Том1. №1. Збірник наукових праць / За заг. ред. Н.І.Лазаренко. Вінниця: ВДПУ, 2023. С. 49-53.

152. Сушик І.В. Етика бізнесу: навч. посіб./ І.В. Сушик, О.Г. Сушик, Я.М. Мартинюк, В.В. Вісин. Луцьк: РВВ Луцький НТУ, 2019. 268 с.

153. Сучасний менеджмент у схемах і таблицях. Частина 1: навч. посібник. [Електронний ресурс] / Н.С. Іванова, Н.С. Приймак, І.А. Карабаза, І.В. Шаповалова, Ю.Б. Лижник; ред. Н.С. Іванова. Кривий Ріг : Вид.ДонНУЕТ, 2021. 282 с.

154. Солодухова О. Г. Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації. Донецьк : ТОВ "Лебідь", 1996. 176 с.

155. Соціологія культури : навч. посіб. / [О. М. Семашко, В. М. Піча, О. І. Погорілий та ін.] ; за заг. ред. О. М. Семашка, В. М. Піча. Київ : „Каравела” ; Львів : „Новий світ 2000”, 2002. 334 с.

156. Сухомлинський В. О. Як виховати справжню людину. Сто порад учителям. Київ : Рад. школа, 1976. 670 с.

157. Сухомлинський В. О. Вибр. тв. у 5 т. Київ : Рад. школа. Т. 3 : Серце ввідаю дітям. Народження громадянина. Листи до сина. 1977. 670 с.

158. Сухомлинська О. В. Проблеми теорії виховання дітей і молоді. Педагогіка і психологія. 1997. № 4. С. 109–125.

159. Сухомлинська О. В. Цінності у вихованні дітей та молоді : стан розроблення проблеми. Педагогіка і психологія. 1997. № 1. С. 105–111.

160. Телешевська М. Є. Емоції і здоров'я. Київ : Здоров'я, 1978. 88 с. Троцько Г. В. Професійно-педагогічна підготовка студентів до виховної роботи в школі. Харків, 1995. 241 с.
161. Турська О. В. Виховання емоційної культури підлітків засобами предметів мовно-літературного циклу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07, Запоріжжя, 2000. 201 с.
162. Тлумачний словник // Українська мова : енциклопедія / НАН України, Інститут мовознавства ім. О. О. Потебні, Інститут української мови; редкол.: В. М. Русанівський (співголова), О. О. Тараненко (співголова), М. П. Зяблюк та ін. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : Вид-во «Укр. енцикл.» ім. М. П. Бажана, 2004. 824 с. : іл. ISBN 966-7492-19-2.
163. Тодорова І. С., Павленко В. І. Психологія і педагогіка: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 228 с.
164. Ушинський К. Д. Теоретичні проблеми виховання і освіти : [вибр. пед. тв.]: У 2-х т. Т. 1. Київ : Вища школа, 1983. 187 с.
165. Ушинський К. Д. Твори у 6 т. Київ : Рад. школа. Т. 4 : Людина як предмет виховання. 1954. 228 с.
166. Філософський словник / [авт.-сост. И. В. Андрущенко, О. А. Вусатюк, С.В. Линецкий, А. В. Шуба]. Київ : А.С.К., 2006. 1056 с.
167. Фіцула М.М. Педагогіка: навчальний посібник для студентів вищих педагогічних навчальних закладів освіти. Київ: Академвидав, 2003. 588 с
168. Чепелева Н. В. Психологічна культура вчителя // Психологія : зб. наук. пр. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 1999. Вип. 4 (7). С. 22–26.
169. Чижевський Б. Г. Актуальні проблеми побудови системи виховання в умовах державотворення. Педагогіка і психологія. 1997. № 1. С. 111–118.
170. Шаманська О.І., Бурлака Н.І. «Професійна підготовка та становлення менеджерів галузі освіти в умовах сьогодення»: навчальний посібник. Вінниця, 2022р. 352с.
171. Шаманська О.І., Бурлака Н.І. Застосування компетентісного підходу у професійній підготовці менеджерів галузі освіти. Серія: Педагогіка і психологія.

Наукові Записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського Випуск № 65. 2021р.

172. Щедролосєва К. О. Музичне мистецтво у професійній підготовці вчителів художньої культури : навч.-метод. посіб. Херсон : Айлант, 2005. 156 с.

173. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: підручник. Тернопіль: ЗУНУ, 2022 р. 258 с.

174. Штифурак В.Є., Штифурак В.С., Бурлака Н.І. Психологія соціального впливу у процесі групової роботи : монографія. Вінниця. 2023р. 305с.

175. Шинкарук В. І. Філософський словник. Київ : Головна редакція української радянської енциклопедії, 1986. 730 с.

176. Шип С. І. Як передати словами зміст музики. Мистецтво та освіта. 2002. № 1. С. 10–11.

177. Шмалей С. Технології навчання та психічне здоров'я. Науковий світ. № 3 (березень). 2007. С. 20–21.

178. Юркевич Г. Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера : автореф. дис. на здобуття канд. психолог. наук : спец. 19.00.05 „Соціальна психологія ; психологія соціальної роботи”. Івано-Франківськ, 1999. 43 с.

179. Яковлєв А. А. Вплив типу культури на характер освіти // Неперервна професійна освіта : теорія і практика : зб. наук. праць / за ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. У 2 ч. Київ, 2001. Ч. 1. С. 224–228.

180. Якса Н. В. Основи педагогічних знань : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 358 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Приклади кейс-ситуацій в діяльності майбутнього менеджера

- **„Особиста образа”**

Зміст ситуації:

- „Якось довелося мені як начальнику відділу, критикувати свого підлеглого з приводу виконання виробничих завдань. Після роботи, як звичайно, ідемо поряд до автобуса – живемо по-сусідству. Та помічаю, що службові зауваження підлеглий прийняв як особисту образу. Пізніше він навіть дорікав мене в тому, що я хочу дискредитувати його...”
- Студентам пропонуються обговорити такі запитання:
- У чому причина певного міжособистісного конфлікту?
- Як можна подолати цю конфліктну ситуацію?
- Поміркуйте над тим як потрібно було критикувати підлеглого, щоб у нього не виникало такої негативної реакції?

- **„Неприємна розмова”**

- Зміст ситуації:
- Уявіть собі ситуацію неприємної розмови, наприклад, з начальником відділу – Марією Петрівною (умовно). Остання дозволила собі досить недоречний тон у розмові з Вами та несправедливі зауваження. Дорогою додому Ви знову і знову пригадуєте бесіду і почуття образи Вас не залишає. Як Ви не намагаєтеся забути образу, Вам це ніяк не вдається.
- Обговорення: Назвіть почуття, які переповнюють Вас. Що Ви будете намагатися робити, щоб подолати свої переживання в момент обурення та при зустрічі з Марією Петрівною?
-

Додаток Б

• Аутотренінгові тексти емоційного самовпливу *

▪ Для активізації робочого самопочуття: „Я зібраний і врівноважений. У мене піднятий, активний настрій. Я хочу бути активним і бадьорим; я активний і бадьорий; я можу бути активним і бадьорим завжди; я активний і бадьорий. Я можу, хочу і буду завжди почувати енергію і бадьорість у своєму тілі; я повний радості й оптимізму”.

▪ Для позитивного настрою на відповідальне завдання: „Я відчуваю себе впевнено, настрій гарний, голова ясна. Я цілком спокійний і зібраний. Я мислю чітко. Мої реакції миттєві та правильні. Я можу приймати рішення швидко й адекватно”.

▪ Для подолання почуття невпевненості в спілкуванні: „Я цілком спокійний. Почувати себе в розмові лідером. Я добре володію собою, чудово володію ситуацією. Мій голос слухняний мені. Я говорю впевнено, переконливо. Я можу провести ділову зустріч максимально повно. Настрій бадьорий. Мені цікаво будувати діалог. Я спокійний і упевнений у собі”.

Приклади вправ, спрямованих на розвиток компонентів емоційної культури

Вправи, спрямовані на розвиток когнітивного компонента емоційної культури:

Вправа „Емоційна невихованість”:

Мета: здійснити рефлексивний аналіз негативних емоційних проявів у власній поведінці, структурувати уявлення про емоційну культуру та якості емоційно вихованої людини.

Інструкція: На аркуші паперу запишіть, які поведінкові прояви та якості характеризують людину, про яку можна сказати, що вона дійсно емоційно невихована.

Під час зачитування ведучий записує на дошці список якостей та проявів емоційно невихованої людини.

Обговорення: Що таке емоційна культура? Як часто ви зустрічаєте емоційно невихованих людей? Ви можете віднести себе до їх числа? Чи потрібно менеджеру бути емоційно вихованою людиною? Чому?

Вправа „Емоційний словник”:

Мета: формування емоційного тезауруса студентів.

Інструкція: За три хвилини запишіть слова, вирази, які дозволяють Вам з точністю передати почуття. Запишіть їх у дві колонки: позитивні та негативні.

Обговорення: Зверніть увагу на кількість записаних Вами слів. Підрахуйте, які почуття домінують: позитивні чи негативні. Як Ви гадаєте, чому? Спробуйте підібрати синоніми до записаних Вами почуттів.

Вправа „Піктограми”:

Мета: розвиток уміння розпізнавати емоційні стани за зовнішніми ознаками.

Інструкція: учасникам видається набір карток із зображенням мімічних виразів обличчя. Один набір карток цілий. Інший – розрізаний.

Вправа виконується в три завдання:

1. Назвати по черзі емоційні стани, зображені на картках.
2. Перемішати шаблони і назвати знову емоційні стани.
3. Учасники розбиваються по двоє, у кожного свій набір. Один учасник, не показуючи свою піктограму іншому, називає настрій, зображена на ній. Другий знаходить картинку, яка була задумана партнером, після цього ці два зображення порівнюються.

Вправи, спрямовані на розвиток діяльнісно-поведінкового компонента емоційної культури:

Вправа „Подолання страху спілкування з керівними особами”:

Учасникам пропонується розслабитися, заплющити очі, подумки уявити себе біля дверей кабінету, до якого зазвичай бояться заходити. Потім треба глибоко вдихнути...і уявити, що все це відбувається не насправді, а начебто у грі. Кабінет, великий стіл – це лише декорації на сцені. Керівник – актор, який грає

певну роль. Він суворо дивиться на Вас, але в глибині душі цілком Вас розуміє. Він демонструє вам свою байдужість. Насправді він думає про Вас. Ви спокійно переконаєте його, відстоюєте свою позицію, але внутрішньо абсолютно розслаблені. Ви відчуваєте повний внутрішній спокій і стабільність. У Вас навіть з'являється інтерес до цієї гри, вона захоплює Вас, Ви отримуєте від неї задоволення. Ніщо не може порушити Ваш внутрішній спокій. Виграш – не самоціль. Вам цікаво грати в цю гру.

Вправа „Так і ні”:

Мета: оволодіти навичками безконфліктної поведінки, знімати емоційне напруження.

Інструкція: „Розбийтеся по двоє. Зараз Ви будете сперечатися між собою. Але робити це пропонується за допомогою тільки двох слів: „так” і „ні”. Вирішіть, хто з вас буде казати яке слово. Починайте промовляти слово досить тихо, поступово збільшуючи силу голосу, переходячи на сильний крик. У якийсь момент вправа зупиняється, плеском в долоні. Почувши сигнал, необхідно зупинитися та кілька разів глибоко вдихнути повітря.”

Обговорення: Що ви відчували під час виконання вправи? Чи виникало відчуття агресії і в які моменти? Як змінилися відчуття після того, як вправу було закінчено? За яких обставин такий спосіб від реагування агресії може бути корисним?

Вправа „Жартівливий лист”

Мета: оволодіти навичками самоаналізу та самооцінки проблемної ситуації, шляхами подолання негативних емоційних проявів.

Інструкція: „Пригадайте людину, при взаємодії з якою Ви досить часто дратуєтесь, сердитесь. Подумайте, які саме дії, слова, прояви цієї людини Вас дратують? Пригадайте, що в цей час відбувається з Вами? А тепер опишіть ситуацію взаємодії з цією людиною у формі листа до неї. До листа є вимога – він повинен бути жартівливим. Її якості та ваша реакція на них повинні бути гротескно перебільшені в гумористичній формі”.

Ведучий пропонує за бажанням прочитати свого листа.

Обговорення: Як ви почувалися, коли писали листа? Що викликало складності? Чи легко було перебільшувати „недоліки” іншої людини та своє роздратування? Чи корисно іноді сміятися над собою в напруженій ситуації чи під час негативних емоційних проявів у взаємодії?

Мімічні вправи:

Вправа „Посмішка”:

Виконується групою, учасники стають у коло. Кожен по черзі за часовою стрілкою, повертаючись, дарує свою посмішку.

- Вправа „Емоційна гімнастика” (за І. Романовською [141, с. 23-33]):

Якщо вправа виконується групою, учасники мають стати в коло – обличчям назовні. Оберіть зручне положення. Вивільніться від напруження і виконуйте поетапно таке:

1. Добра посмішка. Підніміть кутики губ, зробіть веселі зморшки навколо очей. Трішки зморщіть ніс. Зберігайте зморщену міміку обличчя. Згадайте приємний момент з вашого життя.

2. Нестримна радість. Підніміть руки, як спортсмен, котрий отримав перемогу. Радійте. Супроводжуйте процедуру звуками радості (але не надто голосно).

3. Промінь сонця. Ще раз посміхніться, радійте. Уявіть, що обличчя осяяне ласкавими променями сонця. Зберігайте це відчуття. Відчуйте прилив сил.

- Релаксаційні вправи (за І. Романовською [141, с. 23-33]):

Вправа „Моя душа”:

Сядьте зручно, сконцентруйте увагу в межах кімнати, у якій Ви перебуваєте. Заплющіть очі і прислухайтесь до свого тіла. Дихайте спокійно. Звільніться від м'язового напруження. А тепер спробуйте уявити свою душу. Прислухайтеся, будь ласка, у якій частині тіла знаходяться Ваша душа..., придивіться до її розміру..., вдивіться у форму... Які кольори її заповнюють?

Якщо Ви уявили картину своєї душі, посміхніться їй, адже це – ваше перше знайомство з нею. Зафіксуйте враження і почуття, які у Вас виникли. Розплющіть очі. Розкажіть про Ваші переживання іншій людині.

Вправа „Настрій”

Візьміть кольорові олівці і аркуш паперу. Розслаблено, лівою рукою намалюйте абстрактний сюжет: лінії, кольорові плями, фігури. Пориньте у свій внутрішній світ відчуттів і хвилювань. Виберіть колір і проведіть лінії так, як вам хочеться – відповідно до вашого настрою. Уявіть, що Ви відтворили сумний, неприємний настрій, переверніть аркуш на другий бік і намалюйте гарний настрій. Відчуйте задоволення від змін малюнка і настрою.

Вправа „Скинь зайве”:

Вправа виконується стоячи. Розставте широко ноги, трохи зігніть їх у колінах, нахиліться і вільно опускайте руки. Розставте пальці, нахиліть голову до грудей, напіввідкрийте рот. Потім погойдайтесь у різні боки: вперед-назад, а потім різко струсніть головою, руками, ногами, тілом. Скиньте свою втому, напруження. Зробіть глибокий удих, паузу, повільно видихніть. Якщо відчуття втоми, напруження залишилось, повторіть вправу ще раз.

Вправа „Веселка”:

Виберіть зручну позу. Заплющіть очі і протягом 1-2 хвилин уявляйте легку, чарівну веселку, прекрасну гру фарб і себе – у спокійному, приємному, розслабленому стані. Ви відпочиваєте. Вас поступово заповнює почуття спокою, розслаблення...

Роздивіться уважно всі кольори веселки. Які кольори ви бачите? Зафіксуйте кожний колір. Відчуйте, як зміна кольорів (червоний, жовтогарячий, жовтий, зелений, голубий, синій, фіолетовий) робить приємність вашій душі і тілу. Відчувши повний спокій і задоволення, зафіксуйте цей стан. Розплющіть очі. Поділіться враженням з оточенням.

**Комплект методик для психолого-педагогічного діагностування складових
емоційної культури майбутніх менеджерів**

Анкета №1

**„Виявлення сучасного стану навчально-виховного процесу
щодо формування емоційної культури майбутніх менеджерів”**

Шановний студенте!

Просимо Вас узяти участь у педагогічному дослідженні і відповісти на запитання анкети. Ми гарантуємо використовувати інформацію, отриману від Вас, тільки з метою поліпшення навчально-виховного процесу у Вашому вузі. При відповіді на запитання відзначте, будь ласка, обрану Вами відповідь.

1. Чи приносить Вам навчання у Вузі задоволення?

- а) так;
- б) безперечно;
- в) ні;
- г) не завжди;
- д) важко відповісти.

2. Що допомагає Вам зберігати гарний настрій у процесі навчання?

- а) позитивний мікроклімат у групі;
- б) доброзичливе ставлення викладачів;
- в) навчально-виховний процес;
- г) важко відповісти.

3. Хто і що найбільше сприяє Вашому емоційному становленню?

- а) батьки;
- б) викладачі;
- в) засоби масової інформації;
- г) важко відповісти.

4. Як часто у Вашому студентському колективі трапляються конфліктні ситуації?

- а) часто;
- б) майже постійно;
- в) інколи;
- г) майже ніколи.

5. Які форми роботи сприяють Вашому емоційному розвитку?

- а) мабуть, існують (перелічіть, будь ласка): _____
- б) так (перелічіть, будь ласка): _____
- в) не існують;
- г) не знаю.

5. Назвіть, будь ласка, навчальні дисципліни, у змісті яких висвітлюється проблема емоційної культури взагалі й емоційної культури менеджера зокрема:

6. Чи спрямована, на Ваш погляд, Ваша професійна підготовка на формування емоційної культури?

- а) практично ні;
- б) було отримано лише загальні теоретичні відомості про емоції;
- в) так;
- г) важко відповісти.

7. Чи можете Ви себе віднести до числа емоційно вихованих людей?

- а) безперечно;
- б) так;
- в) мабуть, ні;
- г) навіть не знаю.

8. Чи потрібно у Вузі, на Вашу думку, займатися емоційним вихованням студентів?

- а) мабуть, так;
- б) безперечно;
- в) ні;
- г) важко відповісти.

Дані про себе:

Прізвище _____

Група _____

Ім'я _____

Курс _____

Ми щиро Вам вдячні за Ваші відповіді!

Додаток Ж

Основні підходи до визначення дефініції „емоційна культура”

Сутність дефініції	Автор, джерело
Емоційна культура – це здатність відчувати відтінки думок і почуттів людей.	Сухомлинський В. О. Як виховати справжню людину. Сто порад учителеві. Київ : Рад. школа, 1976. 670 с.
Емоційна культура – це складне динамічне утворення з багатою емотивністю - великою кількістю різних переживань і емоційних відгуків, розвинутою здібністю усвідомлювати свої почуття, власну емоційну поведінку, розуміти почуття інших людей і нести відповідальність за свої вчинки.	Поплужний В. Л. Емоційне виховання студентів. Київ : Вища школа, 1978. 80 с.
Емоційна культура – це система особистісних установок, які дозволяють суб'єкту адекватно усвідомлювати свої та інших людей переживання, що відбивають ставлення до духовних цінностей і ідеології певного соціального середовища.	Саннікова О. П. Емоційність у структурі професійних якостей особистості (на прикладі представників соціономічних професій) : автореф. дис. на здобуття ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.01 „Загальна психологія, історія психології”. Київ, 1996. 50 с
Емоційна культура – це інтегративна якість, що набула ціннісної спрямованості, системності, цілісності, здатності до самоуправління і саморегуляції.	Анненкова І. П. Формування емоційної культури майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04, Одеса, 2002. 240 с.