

формування усного мовлення учнів. Перспективу подальших методичних досліджень вбачаємо в розробці системи вправ, спрямованих на вироблення у студентів-філологів оцінних та самооцінних умінь акустичної поведінки в педагогічному дискурсі.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бацевич Ф.С. Основи комунікативної лінгвістики – К.: Видавничий центр “Академія”, 2004. – 344 с.
2. Буяльський Б.А. Поезія усного слова.: Азбука виразного читання: Книга для вчителя. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Рад. шк., 1990. – 255 с.
3. Мурашов А.А. Педагогическая риторика. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 480 с.
4. Ладыженская Т.А. Живое слово: Устная речь как средство и предмет обучения. – М.: Просвещение, 1986.
5. Селиванова Е.А. Основы лингвистической теории текста и коммуникации: Монографическое учебное пособие. – К.: Брама, Изд. Вовчок О.Ю., 2004. – 336 с.
6. Селіванова О. Сучасна лінгвістика: термінологічна енциклопедія. – Полтава: Довкілля. – К., 2006. – 716 с.
7. Смелкова З.С. Педагогическое общение: Теория и практика учебного диалога на уроках словесности. – М.: Флинта: Наука, 1999. – 232 с.
8. Педагогическое речеведение: Словарь-справочник. Изд. 2-е, испр. и доп. / Под ред. Т.А. Ладыженской, А.К. Михальской; сост. А.А. Князьков. – М.: Флинта: Наука, 1998. – 312 с.
9. Пиз А. Язык телодвижений. Как читать мысли окружающих по их жестам. Пер. с англ. Т. Новиковой. – М.: Изд-во Эксмо, 2004. – 288 с.
10. Капська А.Й. Педагогіка живого слова: Навч.-метод. посіб. – К.: ІЗМН, 1997. – 140 с.

УДК 37.015.3:159.942

Л.Б. Нікіфорова

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОМУ ПРОЦЕСІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

*У статті теоретично обґрунтовується комплекс організаційно-педагогічних умов формування емоційної культури майбутніх менеджерів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів.*

*A complex of organizing and pedagogical conditions is theoretically based in this article. These conditions contribute to an elective formation of future manager's emotional culture. At will be done during the academic and bringing in process in higher educational establishments.*

**Актуальність роботи.** В умовах реформування економічного життя в Україні, запровадження засад ринкової економіки особливого значення набуває проблема формування нової генерації фахівців у сфері управління. Адже успіхи чи невдачі ринкових перетворень в економіці держави багато у чому залежать від спеціалістів, які будуть здійснювати ці перетворення та керувати ними.

Провідним напрямом у сучасному освітньому просторі є виховання професіонала-управлінця з високим рівнем культури, спроможним адекватно реагувати на постійні зміни у суспільстві, які супроводжуються стресами та конфліктами, здатного вирішувати соціально-психологічні суперечності, здатного до постійного самовиховання та саморозвитку (Н. Побірченко, В. Берега, Й. Завадський, Ю. Палеха, А. Романовський, Н. Попадюк та ін.). Одним із перспективних напрямів у цьому контексті є формування емоційної культури майбутніх менеджерів, спрямованої на цілісний розвиток, використання глибинних психологічних ресурсів та усього творчого потенціалу особистості фахівця.

**Мета дослідження.** Теоретично обґрунтувати та визначити комплекс організаційно-педагогічних умов, які мають забезпечити ефективне формування емоційної культури майбутніх менеджерів.

**Результати дослідження.** Аналіз особливостей професійної підготовки та специфіки навчально-виховного процесу майбутніх менеджерів дозволив теоретично обґрунтувати та визначити комплекс організаційно-педагогічних умов формування емоційної культури студентів-менеджерів.

Формування будь-якого особистісного утворення не можливе без визначення певних умов, які забезпечуватимуть його успішність. У свій час Ю. Бабанський підкреслював, що “ефективність педагогічного процесу закономірно залежить від умов, в яких він протікає” [2: 78].

У психології умову розуміють як сукупність явищ зовнішнього і внутрішнього середовища, які впливають на розвиток певного психічного явища. При розкритті причинно-наслідкового зв'язку будь-якого явища необхідно розглядати його в різноманітних зв'язках і відношеннях, тобто в загальному зв'язку. Як зазначає З. Курлянд, якщо одне явище викликає інше, то воно є причиною; якщо явище взаємодіє з іншим явищем у процесі розвитку цілого, до якого воно належить, то воно є фактором; якщо явище обумовлює існування іншого явища, воно є умовою [3].

Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчив, що педагогічні умови – це відображення відношень педагогічного процесу до тих чинників, що зумовлюють зміст освіти; впливають на добір технологій навчання та виховання, а також його організацію [2].

У дослідженні процес формування емоційної культури ми розглядаємо як цілеспрямований, систематичний, організований вплив на свідомість, підсвідомість, пізнавальну, мотиваційну, емоційну сфери студента з метою набуття у нього емоційного досвіду та формування важливих особистісно-професійних якостей для забезпечення емоційного розвитку його особистості, а також ефективного виконання ним майбутніх професійних обов'язків.

Емоційна культура включає формування і трансформацію основних складових емоційної сфери особистості, а саме: емоцій та почуттів, що на думку С. Рубінштейна, здійснюється переважно внаслідок включення людини в нову практику, яка змінює її основні настанови, загальну спрямованість особистості [13: 586].

Проблема виховного впливу на емоції і почуття, зазначає М. Якобсон, має два аспекти. По-перше, це питання про шляхи і прийоми впливу, які повинні привести до певного рівня вихованості емоційної сфери людини. По-друге, це питання про шляхи і прийоми впливів, які викликані необхідністю перевиховання негативних боків емоційної сфери вихованця, що припускає серйозної перебудови почуттів і прагнень особистості, зміни сутності його емоційного відношення до оточуючого [20].

За словами І. Беха, розвиток емоцій та почуттів включає в себе перехід від первинних (органічних) до вторинних (культурних) емоцій, який можливий лише за доцільно організованого виховання у процесі якого відбувається формування емоційної сфери. Він зазначає, що для того, щоб пережити почуття вищого рівня, необхідні дві умови: по-перше, вміння 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 [3].

Біологічна і соціальна зумовленість прояву і розвитку емоційної сфери людини, за словами С. Колот, вказує на те, що найбільший вплив на процес її формування виявляють пізнавальна діяльність і загальнокультурні цінності з урахуванням тих конкретних соціальних умов, в яких знаходиться і виховується людина [9].

Розглядаючи питання культури емоційного життя студентів, С. Шмалей зазначає, що саме міжособистісне спілкування здатне структурувати емоційний світ особистості, сприяючи розвитку навичок, саморозуміння та самовиховання: “В емоційному контакті виникає почуття близькості та довіри, що дає змогу викладачеві та студентам повніше

розкриватися та глибше осмислювати себе, адже саме в діалогічному контакті з іншими формується важливий механізм емоційного розвитку людини – рефлексія [17].

Організаційно-педагогічні умови – це зовнішні стосовно особистості студента обставини навчально-виховного середовища, від яких залежить і за яких відбувається процес формування емоційної культури майбутнього фахівця.

Як засвідчує передовий досвід особистісно-професійної підготовки майбутніх менеджерів, домінуючою ланкою у формуючому впливі на особистість студента є навчально-виховний процес вузу. Тому провідний шлях у створенні організаційно-педагогічних умов природно вбачався нами в його оптимізації (приведенні педагогічного процесу до такого рівня, який може забезпечити кожному майбутньому фахівцю стабільні й ґрунтовні теоретичні знання та оволодіння вміннями та навичками емоційно вихованої людини).

Обґрунтуємо свої положення в контексті досліджуваної нами проблеми.

Однією з важливих умов розвитку емоційної культури студента-менеджера є спрямування навчально-виховного процесу на особистісно-професійний емоційний розвиток студентів.

Реалізація даної умови відбувається через домінування у студентів стійкого інтересу до формування особистісного емоційного світогляду, позитивної мотивації до його емоційного розвитку та усвідомлення значущості емоційного вдосконалення.

У психолого-педагогічній науці інтерес розглядається як емоційна форма вияву пізнавальної потреби, що забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення мети діяльності й тим самим сприяє орієнтації, ознайомленню з новими фактами, більш повному і глибокому відображенню дійсності [5] “... інтереси – результат формування особистості. Вони супроводжують її розвиток і сприяють йому” [19].

У сучасних дослідженнях, присвячених різним аспектам виховання емоційної культури, увага акцентується на вирішенні проблем формування у вихованців потреб, прагнень і мотивів щодо емоційного розвитку (Л. Соколова, І. Могилей, І. Анненкова та ін.). Так, І. Могилей зазначає, що: “Зусилля педагогів у формуванні емоційної культури майбутнього фахівця повинні бути спрямовані на розвиток тих здібностей, які важливі для успішної реалізації поставленої мети, що передбачена самим студентом” [19: 62]. На думку І. Анненкової, ефективний виховний вплив на емоційну сферу особистості відбувається при наявності позитивної мотивації вихованця до емоційного вдосконалення, що досягається шляхом формування дійових мотивів, прищеплення інтересу та потреби в емоційному розвитку [1].

Актуалізація даної умови зумовлена основними положеннями психологічної думки 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, професійного зростання, досягнення успіху, не матимуть результативності навіть найпрогресивніші навчально-виховні методики. Мотиваційне ж забезпечення інтенсифікує пізнавальну активність та зацікавленість, сприяє мобілізації всіх ресурсів і потенційних можливостей для досягнення мети. У змісті та характерові мотивів розкривається життєва значимість для особистості її власної діяльності, від чого значною мірою залежить продуктивність навчання та виховання. Показовим в даному контексті виступає визначення, що пропонує А. Сабуров: “Мотив – це міркування, за яким суб’єкт має діяти” [14].

Психологи та педагоги пропонують різні способи активізації мотиваційної сфери: поєднання індивідуальних і колективних форм діяльності (Л. Арістова, П. Васильєва, А. Мудрик, Г. Цукерман та ін.); організація проблемного навчання (А. Алексюк, І. Ленгер, А. Матюшкін та ін.); розвиток пізнавального інтересу, емоційність навчання (Г. Щукіна).

Необхідною умовою формування емоційної культури майбутніх менеджерів є *оволодіння студентами системою знань щодо емоційної культури*, що включає в себе: уявлення студентів про особливості емоційної сфери (Б. Додонов, С. Рубінштейн,

Я. Коломинський); характер впливу емоцій та почуттів на особистість (В. Семіченко, С. Колот); сутність емоційної культури (Л. Соколова О. Турська); роль емоційної культури в майбутній професійній діяльності (І. Могилей, І. Анненкова); ознайомлення з ефективними формами, методами попередження, розв'язання конфліктних та стресових ситуацій, а також з комплексом прийомів та методів зняття емоційного напруження (В. Поплужний, Л. Аболін, М. Яновські та ін.).

Так, на думку С. Колот, набуття знань активно сприяє розвитку емоційної культури особистості. “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 [9].

У свою чергу, І. Бех зазначає, що “...усвідомити емоцію – це в повній мірі оволодіти нею, оскільки пізнання емоції переводить її з пасивного стану в активну” [3].

На нашу думку, оволодіння певною системою знань щодо емоційної культури активно сприяє розширенню межі емоційного досвіду особистості та формує творчий компонент діяльності, пов'язаний з опануванням культури. Варто наголосити, що набуття таких знань необхідно об'єднувати з майбутньою професійною діяльністю, що дозволяє студентам шукати шляхи і способи розв'язання майбутніх професійних задач, озброювати себе необхідним методичним і практичним інструментарієм, що сприятиме емоційно-професійному розвитку студента.

Провідною умовою оптимального формування емоційної культури майбутніх менеджерів є *активне використання у навчально-виховному процесі ефективних форм та методів емоційного розвитку*. Як зазначає І. Могилей, “Знання можна передати різноманітними засобами, але формування таких показників як управління особистісним емоційним станом знаходиться залежно від підбору окремих форм та методів навчання і виховання, які моделюють різноманітні явища, ситуації, відносини” [12].

Плідними в цьому плані виступають такі методи роботи як програвання емоційних ситуацій, психологічних та комунікативних етюдів, замальовок (І. Могилей, І. Анненкова, М. Яновська, О. Турська, Є. Печерська та ін.). Їх сутність полягає у включенні студентів до проблемних ситуацій емоційного характеру, пошук з яких дозволяє формувати вміння приймати рішення на основі аналітичної діяльності та отриманих знань з емоційної культури.

Так, на думку Є. Печерської, використання у навчально-виховному процесі емоційних ситуацій активно сприяє загальнокультурному розвитку особистості [6: 5]. У свою чергу, С. Колот зазначає, що “...за допомогою програвання емоційних ситуацій відбувається інтеріоризація етичних норм у прояві емоцій, котра сприяє формуванню контролю над ними з урахуванням вимог культури” [9: 72].

Необхідно зазначити, що при застосуванні ситуативних методів потрібно враховувати специфіку майбутньої професійної діяльності, що віддзеркалює основні етапи становлення майбутнього фахівця та активно сприяє формуванню емоційної культури в професійному плані. Яскравим прикладом у цьому плані виступає кейс-метод, який заснований на розгляді конкретних прикладів емоційного характеру з підприємницької практики (А. Блінов, І. Іванова, Т. Кошманова, Л. Шульман, Т. Берд та ін.).

Так, А. Блінов вважає, що при навчанні менеджменту слід прибігати до розгляду конкретних ситуацій, що імітують реальні події на підприємстві. Особливого значення набувають ті, які навчають ефективно управляти людськими ресурсами [4].

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, студенти отримують певну свободу, тому навчально-виховний процес проходить у формі творчого пошуку [7]. На нашу думку, творчий компонент – це необхідний елемент формування емоційної культури особистості.

Ефективним методом формування емоційної культури майбутніх менеджерів є ділові та рольові ігри. Гра має велике значення у вихованні, навчанні й розвитку особистості як засіб емоційної підготовки до розв'язання життєвих ситуацій. Виникнення ігрового інтересу пов'язане із задоволенням від спілкування; від демонстрації 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 (Г. Селевко, М. Яновська, І. Могилей, І. Анненкова та ін.).

Як зазначає М. Яновська, гра – це не тільки програвання ситуацій і переживання конкретного вчинку, це ще й думка-дія, думка-образ [21: 3].

Г. Селевко стверджує, що гра – вид діяльності в умовах, спрямованих на відтворення й засвоєння суспільного досвіду, у якому складається й удосконалюється поведінка [15].

Використання ділових та рольових ігор у формуванні емоційної культури майбутніх менеджерів можна характеризувати як діяльність, елементом якої є дії студентів, властиві адекватній емоційній поведінці в ігрових ситуаціях, що моделюються на заняттях.

Загалом необхідно зазначити, що виховне значення вище зазначених методів полягає, по-перше, у тому, що вони сприяють виробленню умінь володіти емоційними ситуаціями; по-друге, розвивають у студентів не лише саме уміння орієнтуватись у ситуаціях “тут і тепер”, а й сприяють розвитку окремих складових емоційної культури: емпатії, емоційного контролю та самоконтролю, саморегуляції, рефлексії; по-третє, значно підсилюють усвідомлення значущості емоційного розвитку як в особистісному, так і в професійному значенні.

Однією з важливих умов емоційного розвитку майбутніх менеджерів є *готовність викладачів до формування емоційної культури студентів*. Адже, як відомо, якість професійної підготовки педагога оцінюється рівнем його готовності до виконання професійних вмінь, навичок.

При обґрунтуванні означеної умови нами враховувалися численні підходи психологів і педагогів до трактування “готовності”, як: особливого психічного стану, передумови здійснення будь-якої діяльності (М. Дьяченко, Л. Кандилович, О. Ковальов та ін.); установки (Д. Узнадзе); наявності здібностей (Б. Ананьєв, С. Рубінштейн); якості особистості (К. Платонов); синтезу властивостей особистості (В. Крутецький); системи, що складається з мотиваційного, змістово-процесуального, виконавського компонентів (В. Масенко, О. Мороз).

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

На актуальності емоційної підготовки викладачів наголошували у своїх дослідженнях О. Бодальов, Л. Сущенко, М. Левітов, Л. Мітіна, В. Кан-Калик, С. Єлканов, О. Солодухова, Д. Ніколенко та ін.

Так, С. Єлканов зазначає: “...якщо вогонь розпалюється вогнем, а душа формується душею, то душа вихователя повинна мати такі якості, які можуть викликати у душі вихованця відповідний емоційний відгук” [11: 10].

Н. Чепелева 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, уміння володіти собою, управляти особистим емоційним станом [18].

Всі зазначені аспекти зумовлюють запровадження певного комплексу заходів для викладачів, який має сприяти їх готовності до ефективного формування емоційної культури студентів-менеджерів у навчально-виховному процесі.

## **Висновки.**

Таким чином, до організаційно-педагогічних умов формування емоційної культури майбутніх менеджерів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів можна віднести: спрямування навчально-виховного процесу на особистісно-професійний емоційний розвиток студентів; оволодіння студентами системою знань щодо емоційної культури; активне використання у навчально-виховному процесі ефективних форм та методів емоційного розвитку; готовність викладачів до формування емоційної культури студентів.

Теоретичне обґрунтування вище зазначених умов закладає певні методологічні орієнтири з подальшою практичною їх реалізацією у навчально-виховному процесі з метою ефективного формування емоційної культури майбутніх менеджерів.

## **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Анненкова І.П. Формування емоційної культури майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Одеса, 2003. – 18 с.
2. Бабанський Ю.К. Рациональная организация учебной деятельности. – М.: Знание, 1981. – 96 с.
3. Бех И.Д., Павелкив Р.В. Овладение эмоциональными переживаниями и воспитание личности (анализ научного творчества Л.С.Выготского) // Диагностика и регуляция эмоциональных состояний. – М., 1990. – Ч. 1. – С. 100-101.
4. Блинов А.О. Обучение и предпринимательство на современном этапе // Маркетинг. – 1999. – №1. – С. 84-94.
5. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. – К.: Либідь, 1997. – 374 с.
6. Емоції на кожному уроці // Рідна школа. – №8. – 1993. – С. 5-8.
7. Іванова І. Метод конкретних ситуацій // Кейс-навчання у формуванні професійних менеджерів // Вісник КНЕУ. – 2001. – №1. – С. 112-124.
8. Кан-Калик В.А., Никадров Н.Д. Педагогическое творчество. – М.: Педагогіка, 1990. – 144с.
9. Колот С.А. Психологические механизмы и условия формирования культуры эмоций студентов высших технических заведений образования. – Дис. ... канд. псих. наук. – Одесса, 1999. – 307 с.
10. Курлянд З.Н. Професійна усталеність вчителя – основа його педагогічної майстерності. – Одеса, 1995. – 160 с.
11. Митина Л. М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2001. – 192с.
12. Могилей І.В. Формування емоційної культури майбутніх учителів музики: Дис. ... канд. пед. наук. – Харків, 2000. – 198 с.
13. Рубінштейн С.Л. Основы общей психологии. – С-Пб: Питер ком, 1999. – 720 с.
14. Сабуров А.С. Психология: курс лекцій. – К.: Лекс, 1996. – 208 с.
15. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие / Г.К. Селевко. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
16. Соколова Л.Е. Формирование эмоциональной культуры старшеклассников средствами учебно-воспитательного процесса: Дис. ...канд. пед. наук.: 13.00.01. – Кривой Рог, 1994. – 222 с.
17. Технології навчання та психічне здоров'я // Науковий світ, №3 березень. – 2007. – С. 20-21.
18. Чепелева Н.В. Психологічна культура вчителя // Психологія: Зб. наук. пр. – К.: НПУ ім.М.П.Драгоманова, 1999. – Вип. 4 (7). – С. 22-26.
19. Энциклопедический словарь. – В 2х томах. – Т.2. – М.: Советская энциклопедия. – 1964. – 302 с.
20. Якобсон П.М. Эмоциональная жизнь школьника. – М.; Просвещение, 1966. – 291 с.
21. Яновська М.Г. Нравственное воспитание и эмоциональная сфера личности / М.Г. Яновская // Классный руководитель. – №4. – 2003. – С. 24-43.