

систематичність та активність роботи студента під час проведення блоків тренінгу, за якими студент проходить навчання (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Активність найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів).

Оцінка студентів — слухача (учасника) тренінгу здійснюється за такими критеріями:

1) доступність викладення навчального матеріалу слухачам тренінгу (кожен учасник тренінгу оцінює від 0 до 10 балів. Доступність викладення найкраща — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів. Потім виводиться середня арифметична);

2) практична цінність отриманих знань для студентів під час тренінгового заняття (кожен учасник тренінгу оцінює від 0 до 10 балів. Практична цінність найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів. Потім виводиться середня арифметична).

Слезенко А. О., старш. викл.,
кафедра іноземних мов ФЕФ

СТРУКТУРА КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОНОМІКИ

У дисертаційному дослідженні І. І. Комарової культура педагогічного спілкування відповідно до диференціювання у соціальної психології перцептивного, комунікативного, інтерактивного аспектів спілкування розглядається як єдність цих аспектів. Відповідно, дослідниця виділяє: перцептивну, інтерактивну, комунікативну складову у структурі досліджуваної виду культури.

Перцептивна складова, як вказує І. І. Комарова, характеризується здатністю викладача адекватно, неупереджено і точно сприймати особистісні властивості і конкретні вчинки студентів, тонко відчувати їхні мотиви і переживання, розуміти індивідуальні й вікові особливості.

Інтерактивна складова комунікативної культури викладача виявляється у способах і прийомах виховного впливу на учнів, тактиках і стратегіях організації педагогічної взаємодії.

Комунікативна складова досліджуваного виду культури характеризує інформаційно-сміслову сторону педагогічної взаємодії; здатність, викладача чітко, зрозуміло і грамотно висловлювати свої думки і почуття; володіння лексичним багатством мови, вербальними і невербальними засобами інформаційного впливу на студентів.

Цікавим є підхід до визначення структурних компонентів культури педагогічного спілкування, який запропонувала Ф. М. Фатихова, — цю структуру вона розглядає як систему, у якій виділяються структурні та функціональні компоненти. До структурних дослідниця відносить комунікативні, інтерактивні, перцептивні. Ф. М. Фатихова сприймає комунікативну компоненту — як вміння «виступати джерелом інформації», перцептивну компоненту — як «сприйняття іншої людини та розуміння її», інтерактивна компонента виступає як «організація колективної діяльності, взаємовідношень».

До функціональних компонентів дослідниця відносить: когнітивний, афективний, регулятивний.

Когнітивний компонент слід розглядати, як пізнання іншого та самого себе. Афективний компонент включає формування і розвиток емоційних станів людини у ситуаціях педагогічного спілкування.

Регулятивний функціональний компонент полягає в організації викладачем спільної діяльності учнів, формування і розвиток міжособистісних стосунків між ними.

Заслуговує на особливу увагу науковий підхід І. П. Анненкової до розуміння структури емоційної культури. У процесі дослідження дослідницею виділено такі компоненти культури професійного спілкування: мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-поведінковий, саморегулюючий, емоційно-почуттєвий.

До когнітивного компоненту дослідниця відносить систему гуманітарних знань. Найбільшу значущість, на її думку, для формування емоційної культури такі: знання основних ідей і понять гуманізму; знання норм загальнолюдської моралі і професійної етики, психолого-педагогічні знання; знання, що розкривають сутність емоційної культури; знання про шляхи і засоби, які забезпечують формування цієї якості, знання особливостей власної емоційної сфери.

До мотиваційного компонента емоційної культури особистості І. П. Ананенкової віднесено мотиви і цілі, що лежать в основі здійснюваних особистістю дій і поведінки. Дослідниця з огляду на наукові положення вирізняє такі групи мотивів: 1) пізнавальні мотиви — інтерес до власної емоційної сфери й емоційної сфери студентів; прагнення зрозуміти власні почуття та почуття і настрої своїх вихованців, оволодіти професійними і гуманітарними знаннями, науково обґрунтованими методами регуляції власних емоційних станів; 2) соціальні мотиви — відповідальність за свої почуття, вчинки перед оточуючими, потреба підтримувати в собі

й учнях позитивні емоційні стани; прагнення створювати сприятливий емоційний клімат у навчально-виховному процесі; 3) професійно-значущі мотиви-прагнення до успіху в професійній діяльності; прагнення своєю діяльністю принести користь студентам; прагнення встановлювати творчі, емоційно сприятливі стосунки з колегами.

Діяльнісно-поведінковий компонент культури професійного спілкування, на думку І. П. Анненкової має два аспекти 1) вміння, якими повинен володіти вчитель для організації ефективної педагогічної взаємодії в системах «учитель-учень», «учень-учень»; 2) адекватний зовнішній прояв емоцій. У зв'язку з вказаними аспектами І.П Анненкова. виділяє такі групи умінь: 1) уміння емоційно ідентифікувати себе з аудиторією, відчувати емоційну обстановку, 2) уміння за зовнішніми ознаками визначати емоційний стан студентів; 3) уміння за допомогою невербальних засобів спілкування адекватно виражати і передавати студентам необхідні емоції, настрій; 4) уміння створювати психологічний клімат довіри у процесі навчання; 5) уміння керувати емоційним станом студентів під час заняття; 6) уміння виділяти емоціогенні фактори в дидактичному матеріалі.

Саморегулюючий компонент емоційної культури педагога визначає готовність особистості до самовдосконалення, саморегуляції поведінки відповідно до норм гуманістичної моралі і професійної етики; здатність адекватно оцінювати себе; упевненість у собі як у вчителі.

Емоційно-почуттєвий компонент на думку І. П. Анненкової включає альтруїстичні емоції, гуманні почуття, а також емпатію як здатність особистості емоційно відгукуватись на переживання іншої людини. Формування емоційної культури відбувається під впливом соціальних цінностей і насамперед у пізнавальній діяльності.

Заслугове на особливу увагу думка І. В. Могилей, про багатоконентність структурної моделі емоційної культури вчителя. Відповідно до її наукової позиції необхідними і достатніми є елементи вказаної культури:

— **мотиваційний** — інтерес до емоційної сфери учнів, бажання зрозуміти почуття і настрої своїх вихованців, навчити їх керувати своїми емоціями, потреба підтримувати в собі і в учнів емоційний стан;

— **інтелектуально-операційний** — знання, що розкривають сутність емоційної культури, основні емоційні стани людини, знання про шляхи й засоби, які забезпечують формування цього

складного особистісного утворення й уміння правильно розуміти емоційний стан учнів; переборювати негативні емоції, бачити причини й шляхи їх усунення; уміння використовувати запас знань про емоційну сферу для встановлення емоційного контакту з учнями;

— **комунікативний** — уміння знайти правильний стиль і тон взаємовідносин; за зовнішніми ознаками орієнтуватися в емоційній обстановці; адекватно виражати й передавати учням необхідні емоції, настрої, думки, відчуття; уміння емоційно ідентифікувати себе з класом, здатність відчувати емоційну викликати обстановку уроку і впливати на неї; уміння зрозуміти вихованця, розділити його радощі та прикрощі;

— **емоційно-вольовий** — здатність до співпереживання, співчуття, уміння викликати в собі емоційний настрій для проведення конкретного уроку, спроможність захоплюватись спільною діяльністю, здатність емоційного переходу, уміння керувати емоціями, уміння переборювати внутрішнє роздратування, уміння навчити керувати своїми емоціями;

— **оцінювальний** — здатність контролювати власні емоції, емоційний стан, здатність правильно оцінити свої можливості в регулюванні власного і учнівського настрою; здатність правильно оцінювати емоційну ситуацію.

Татаріна Т. В., канд. екон. наук, доц.,
кафедра страхування

РОЛЬ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ПРАКТИЧНИХ НАВИЧОК І КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

При прийомі на роботу сьогодні великого значення набувають ділові і власні якості претендента, досвід за спеціальністю, вміння взаємодіяти з іншими людьми.

Фахівці такого рівня повинні швидко реагувати на зміни, вирішувати складні виробничі проблеми, знаходити оптимальні управлінські рішення.

Сформувані такі навички і компетенції майбутніх спеціалістів, поряд з іншими технологіями, можна шляхом впровадження у навчальний процес активних методів навчання. Чільне місце серед сучасних методів і технологій навчання займають тренінги.