

ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ПАНЬКЕВИЧ ОЛЕНА ОЛЕКСАНДРІВНА**

УДК 378:316.6:316.454.54

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**  
**МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Педагогічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ О. О. Панькевич

Науковий керівник: Копусь Ольга Антонівна, доктор педагогічних наук,  
професор

Одеса – 2019

## АНОТАЦІЯ

Панькевич О. О. Формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Одеса, 2019.

У дисертації подано теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, що дозволило обґрунтувати та побудувати модель забезпечення цього процесу, розробити й експериментально перевірити педагогічні умови в процесі професійної підготовки студентів.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати й експериментально апробувати педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в закладах вищої освіти.

**Наукова новизна дослідження.** Уперше визначено й науково обґрунтовано сутність феномену «культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери», його компонентну структуру (мотиваційно-ціннісний, професійно-когнітивний, комунікативно-мовленнєвий, поведінково-регулятивний, особистісно-творчий компоненти); виявлено критерії (спонукальний, знаннєвий, операційний, діяльнісний, суб'єктний) з відповідними показниками; схарактеризовано рівні (достатній, задовільний, низький) зазначеної культури; науково обґрунтовано педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери (забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі в процесі навчання; активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання; залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії в позааудиторній

роботі); розроблено модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери; уточнено поняття «взаємодія», «професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери». Подальшого розвитку набула методика професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери.

**Практична значущість дослідження** полягає в тому, що розроблено й апробовано діагностувальну та експериментальну методики формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери у професійній підготовці, елективний курс «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери», програму тренінгу професійної взаємодії. Зміст і результати наукового дослідження можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти під час розроблення навчальних курсів і науково-методичних посібників, написання курсових і магістерських робіт студентів.

У першому розділі **«Теоретичні засади формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери»** проаналізовано стан дослідження проблеми формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, уточнено зміст поняття «професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери», обґрунтовано педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

У роботі дослідницька увага зосереджена на підготовці майбутніх фахівців соціономічної сфери спеціальностей: 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа, 061 Журналістика. Це зумовлено тим, що незважаючи на те, що означені професії мають певні відмінності, спільним для них є те, що сферою професійної діяльності випускників означених спеціальностей є інформаційна діяльність, радіо, телебачення, робота з громадськими організаціями.

Важливим є й те, що основними вміннями, якими повинні оволодіти майбутні фахівці є не лише вміння здобуття, оброблення, аналізу й

передавання інформації, що, у свою чергу, зумовлює необхідність володіння комп'ютерною технікою та інформаційними комунікаціями, а передовсім вміння масового впливу на свідомість людей, уміння працювати в команді для вирішення професійних завдань. Наголошено на тому, що професійна діяльність майбутніх фахівців соціономічної сфери вимагає опанування студентами під час навчання в закладах вищої освіти культури професійної взаємодії.

Взаємодію в роботі потлумачено як своєрідне втілення зв'язків, взаємин між людьми, котрі, вирішуючи спільні завдання, доповнюють один одного і досягають успіху в розв'язанні поставлених завдань.

Установлено, що професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери – це процес встановлення і підтримки контактів між суб'єктами професійної діяльності, що передбачає сприйняття й розуміння партнерів по діяльності; обмін професійною інформацією; взаємовплив і взаємодопомогу для вирішення професійних завдань.

З'ясовано суттєві складники культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, якими виступають такі види культур, як-от: культура спілкування, моральна культура, емоційна культура, конфліктологічна культура, медіакультура.

Визначено, що культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери є складним особистісним утворенням, що характеризується усвідомленням сутності професійної взаємодії в соціономічній діяльності; потребою в професійній самореалізації, обізнаністю з правилами поведінки в професійному співтоваристві; наявністю відповідних соціономічній професії особистісних і професійних якостей; здатністю будувати конструктивну професійну взаємодію з партнерами по спілкуванню на підставі діалогічної взаємодії, толерантності і творчої діяльності, застосовувати комунікативні технології для продуктивної співпраці в процесі вирішення професійних завдань, впливати на інших

людей, запобігаючи виникненню конфліктних ситуацій у спільній соціономічній діяльності.

У структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери виокремлено мотиваційно-ціннісний, професійно-когнітивний, комунікативно-мовленнєвий, поведінково-регулятивний та індивідуально-творчий компоненти.

Критеріями оцінювання визначених компонентів з відповідними показниками обрано: спонукальний (показники: наявність ціннісних орієнтацій; спрямованість особистості; наявність мотивації на досягнення успіху), знаннєвий (показники: обізнаність із особливостями професійної взаємодії, комунікативними бар'єрами у професійній взаємодії, засобами впливу на інших людей), операційний (показники: володіння вербальними і невербальними засобами спілкування, наявність умінь слухати, використання засобів мас-медіа), діяльнісний (показники: здатність до емоційної регуляції, запобігання конфліктних ситуацій, прийняття рішень), суб'єктний (показники: наявність моральних якостей, толерантності, творчого потенціалу) критерії.

Доведено, що формуванню культури професійної взаємодії сприятиме впровадження в процес підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери відповідних педагогічних умов, під якими розуміємо спеціально створені обставини, що впливають на здобуття необхідних теоретичних знань, розвитку практичних умінь і навичок, професійних та особистісних якостей студентів, і які сприяють формуванню в них культури професійної взаємодії під час навчання в закладах вищої освіти. Педагогічними умовами формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери визначено такі: забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі в процесі навчання; активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання; залучення студентів соціономічної

сфери до організації конструктивної професійної взаємодії в позааудиторній роботі.

У другому розділі **«Експериментальна робота з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в професійній підготовці»** визначено критерії і показники культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, схарактеризовано рівні її сформованості (достатній, задовільний, низький), розроблено й апробовано діагностувальну та експериментальну методики, позиціоновано модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, подано результати констатувального і прикінцевого зрізів.

На підставі теоретичного дослідження і результатів констатувального етапу експерименту було розроблено модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, що містить мету, етапи, педагогічні умови, форми, методи і засоби їх реалізації, компоненти й кінцевий результат.

Експериментальна робота з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери передбачала реалізацію в комплексі визначених педагогічних умов на теоретико-збагачувальному, практико-моделювальному, творчо-розвивальному етапах.

Теоретико-збагачувальний етап сприяв набуттю студентами необхідних знань щодо сутності культури професійної взаємодії як важливої професійної якості професіонала соціальної сфери. Засобами реалізації педагогічних умов виступили лекційні заняття елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери», на яких поглиблювалися знання студентів щодо майбутньої професійної діяльності загалом і ролі культури професійної взаємодії зокрема.

Набуття майбутніми фахівцями соціономічної сфери здатностей організації професійної взаємодії здійснено на практико-моделювальному

етапі в межах розробленого елективного курсу. Засобами реалізації виступили інтерактивні методи навчання: диспути, дискусії, кейс-стаді, рольові і ділові ігри, вправи, розв'язання професійно-спрямованих ситуацій, виконання творчої самостійної роботи.

Творчо-розвивальний етап передбачав роботу студентів у позааудиторний час і був спрямований на формування в них необхідних особистісних і професійних якостей. Формами, методами і засобами виступили виконання індивідуальних творчих завдань, тренінг професійної взаємодії тощо.

Установлено, що реалізація моделі формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери з упровадженням у комплексі визначених педагогічних умов дозволило досягти кращих змін у рівнях прояву зазначеного феномену в студентів експериментальної групи порівняно з контрольною.

**Ключові слова:** майбутні фахівці соціономічної сфери, професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери, культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, педагогічні умови, модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

## SUMMARY

Pankevych O. O. Socionomy Students' Professional Interaction Culture Formation. – Manuscript copyright.

PhD Thesis in 13.00.04 Specialty “Theory and Methods of Professional Education”. – State Institution “South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky”, Odesa, 2018.

The thesis presents theoretical generalization and a new approach to the issue of socionomy students' professional interaction culture formation, which has made it possible to substantiate and design its model, suggest and experimentally check pedagogical conditions contributing to it within university training.

**The research aim** is to substantiate and check pedagogical conditions contributing to sociology students' professional interaction culture formation at higher educational institutions.

**Research novelty.**

It is for the first time when the essence of the "sociology students' professional interaction culture" phenomenon has been considered and defined. It is regarded as a complex personal entity characterized by the awareness of the essence of professional interaction in sociological occupation; the need for professional self-realization, knowledge of behavior patterns commonly accepted in this professional environment, the presence of personal and professional qualities a sociology expert should have; the ability to build dialogue-, tolerance- and creativity-based constructive professional interaction with communication partners, use communication technologies for productive cooperation in the process of dealing with profession-related tasks, influence other people preventing conflict situations arising in joint sociological activity. Besides, its component structure including motivation and value, professional and cognitive, communication and speech, behavioral and regulative, personal and creative components has been defined. The following criteria with the corresponding indicators have been suggested: motivational, knowledge, operational, activity, and subjective. The levels of the sociology students' professional interaction culture (sufficient, satisfactory, low) have been suggested and described. The following pedagogical conditions of professional interaction culture formation have been scientifically substantiated: providing favorable psychosocial atmosphere in a student group contributing to their proper interaction when studying; enriching the educational process with interactive teaching methods activating their professional interaction; focusing extracurricular activities on constructive professional interaction organizing skills. Besides, the model of sociology students' professional interaction culture formation has been designed. Such concepts as "interaction" and "sociology experts' professional interaction" have been regarded and interpreted. A technique of sociology students professional training



has been further developed.

**The research practical relevance** is explained by the fact that there have been designed and checked diagnostic and experimental techniques of sociology students' professional interaction formation in the educational process, an elective course entitled "Fundamentals of Sociology Students' Professional Interaction Culture Formation", and a professional interaction training program. The research in general as well as the results obtained can be used by university lecturers for curricula and textbooks designing, and by university students for courseworks and theses writing.

**In the first section** entitled "Theoretical Bases of Sociology Students' Professional Interaction Culture Formation" modern research studies dealing with the issue of sociology students' professional interaction culture formation have been reviewed; the essence of the "sociology students' professional interaction" phenomenon has been specified; pedagogical conditions contributing to the sociology students' professional interaction culture formation have been grounded.

The research is focused on the students of 029 Specialty entitled "Information, Library and Archiving Service" and 061 "Journalism". It can be explained by the fact that, despite some differences between these occupations, these university graduates are engaged into information work, television, work with civic organizations.

It should be emphasized that the main skills which would-be experts should have are not only information acquisition, analysis and exchange skills that, in turn, provides the necessity of having some IT skills, but the ability for mass influence on people's consciousness, teamwork skills for addressing occupation-related challenges. In other words, these students should master professional interaction bases within university training.

Interaction is regarded as a certain kind of relations between people who complement one another and achieve success in joint activities when dealing with joint tasks resolution.

Socionomy students' professional interaction is a process of making and keeping contacts with coworkers, which involves perception and acceptance of occupation partners; profession-related information exchange; inter-influence and mutual assistance aiming to resolve occupational tasks.

The following culture types act like socionomy students' professional interaction culture components: communication culture, moral culture, emotional culture, conflict resolution culture, and media culture.

It has been defined that socionomy students' professional interaction culture is a complex personal entity which is characterized by the awareness of the essence of professional interaction in socioeconomic occupation; the need for professional self-realization, knowledge of behavior patterns commonly accepted in this professional environment, the presence of personal and professional qualities a socionomy expert should have; the ability to build dialogue-, tolerance- and creativity-based constructive professional interaction with communication partners, use communication technologies for productive cooperation when addressing profession-related challenges, influence other people in order to prevent conflicts arising in joint socioeconomic activity.

The socionomy students' professional interaction culture consists of the following components: motivation and value, professional and cognitive, communication and speech, behavioral and regulative, personal and creative.

The distinguished components were suggested to be assessed by means of the following criteria: motivational (indicators: value orientations, personal focus, achievement motivation), knowledge (indicators: knowledge of professional interaction peculiarities, communication barriers, methods of influencing other people), operational (indicators: ability to use verbal and nonverbal means of communication, listening skills, mass media use skills), activity (indicators: ability for emotional regulation, conflicts prevention, making decisions), personal (indicators: moral qualities, tolerance, creative potential).

It has been proved that the socionomy students' professional interaction culture formation will be successful upon condition of implementing

corresponding pedagogical conditions which are considered as specially designed circumstances influencing the acquisition of theoretical knowledge, development of skills, professional and personal qualities necessary for the professional interaction culture formation in the process of studying at a higher educational institution. The following conditions are proved to contribute to the sociology students' professional interaction culture formation: providing favorable psychosocial atmosphere in a student group contributing to their proper interaction when studying; enriching the educational process with interactive teaching methods activating their professional interaction; focusing extracurricular activities on constructive professional interaction organizing skills.

**In the second section** entitled “Experimental Work on Sociology Students' Professional Interaction Culture Formation”, the criteria, indicators and maturity levels of sociology students' professional interaction culture have been presented and characterized. Besides, diagnostic and experimental techniques, the sociology students' professional interaction culture formation model as well as the results of the conducted experiment have been described.

Based on the theoretical data and the research obtained a sociology students' professional interaction culture formation model has been designed. It consists of the aim, stages, pedagogical conditions, forms, methods and means of their implementation, components, and the final result.

The designed experimental model of sociology students' professional interaction culture formation has been implemented through the theoretical and enrichment, practical and modeling, creative and development stages together with the substantiated pedagogical conditions.

The theoretical enrichment stage has contributed to the acquisition of necessary knowledge concerning the essence of professional interaction culture as an important professional quality of a sociology expert. The suggested pedagogical conditions were implemented by means of lectures within the special course “Fundamentals of Sociology Students' Professional Interaction Culture Formation”, which deepened the students' knowledge of their occupation in

general and the role of professional interaction in particular.

The experimental group students have gained professional interaction organization skills at the practical and modeling stage within the designed elective course by means of the following interactive teaching methods: disputes, discussions, case-study, role-play and business games, exercises, resolving occupation-related tasks, performing creative independent work.

During the creative and development stage the students were engaged into extracurricular activities being focused on the formation of necessary personal and professional qualities. Some individual creative tasks, professional interaction workshop, etc. were applied during this stage implementation.

It has been found that the implementation of the socionomy students' professional interaction culture formation model together with the suggested pedagogical conditions has caused significant positive changes in the levels of the professional interaction culture manifestation in the experimental group students as compared to the control one.

**Keywords:** socionomy students, socionomy students' professional interaction, socionomy students' professional interaction culture, pedagogical conditions, socionomy students' professional interaction culture formation model.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ З ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Панькевич О. О. Методика викладання дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)». *Освіта та педагогічна наука*. Луганськ, 2016. № 2 (165). С. 20–25.
2. Панькевич О. О. Сутність професійної самореалізації майбутніх фахівців соціономічної сфери. *Педагогічні науки*. Херсон, 2018. № 82. С. 169–173.
3. Панькевич О. О. Підготовка майбутніх фахівців соціономічної сфери до професійної взаємодії. *Інноваційна педагогіка*. Одеса, 2018. Вип. 4. С. 190–193.

4. Панькевич О. О. Культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери як педагогічна проблема. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Педагогічні науки : реалії та перспективи*. Київ, 2018. № 63. С. 153–158.
5. Панькевич О. О. Педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. Педагогіка*. Одеса, 2018. Вип. 2 (121). С. 65–71.
6. Pankevich O. O. Indicators determination of culture of professional interaction of future specialists in the socionic sphere. *Modern Tendencies in Pedagogical Education and Science of Ukraine and Israel : the way to integration*. Ariel, 2018. № 9. P. 168–174.
7. Панькевич О. О. Інтерактивні методи як засіб підвищення ефективності підготовки фахівців у вищих технічних навчальних закладах. *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12–14 верес. 2013 р.)*. Одеса, 2013. С. 364–371.
8. Панькевич О. О. Самостійна робота студентів в умовах імплементації Закону «Про вищу освіту» (на прикладі вивчення дисципліни «Українська мова за професійним спрямуванням»). *Научный прогресс и его роль : матеріали VIII (LIX) междунар. научно-практ. конф. (м. Київ, 10 верес. 2015 р.)*. Київ, 2015. С. 55–60.
9. Панькевич О. О. Роль сучасних інформаційних технологій у вивченні дисципліни «Українська мова за професійним спрямуванням» (на прикладі Web-Quest) *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–12 верес. 2015 р.)*. Одеса, 2015. С. 487–496.
10. Панькевич О. О. І чужого навчаймося, і свого не цураймося: запозичення в лексиці майбутніх фахівців. *Інформаційна освіта та професійно-*

*комунікативні технології XXI століття* : матеріали ІХ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8–9 верес. 2016 р.). Одеса, 2016. С. 299–307.

11. Панькевич О. О. Нетрадиційна лекція як майстерне педагогічне дійство. *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття* : матеріали Х міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 14–15 верес. 2017 р.). Одеса, 2017. С. 252–260.
12. Панькевич О. О. Науково-дослідна робота студентів-документознавців як важливий чинник ефективної професійної підготовки. *Актуальні питання документознавства та інформаційної діяльності : теорії та інновації* : матеріали ІV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22–23 берез. 2018 р.). Одеса, 2018. С. 163–167.
13. Панькевич О. О. Комунікативна компетентність як інструмент успіху майбутнього журналіста. *Актуальні питання державно-правового розвитку України* : матеріали ІІІ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 25–27 черв. 2018 р.). Одеса, 2018. С. 143–146.
14. Панькевич О. О. Конкурс студентських наукових робіт як запорука професійного зростання майбутніх документознавців. *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття* : матеріали ХІ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12–14 верес. 2018 р.). Одеса, 2018. С. 203–205.
15. Панькевич О. О. Аналіз освітньо-професійних програм підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери в аспекті формування культури професійної взаємодії. *Сучасні тенденції соціально-гуманітарного розвитку України та світу* : матеріали ІІІ наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 лип. 2018 р.). Харків, 2018. Вип. 22. С. 29–30.
16. Панькевич О. О. Визначення сутності професій соціономічної сфери. *Ключові питання освіти та науки: перспективи розвитку для України та Польщі* : матеріали міжнар. мультидисципл. конф. (м. Стальова Воля, 20–21 лип. 2018 р.). Республіка Польща, Стальова Воля. С. 171–174.

- 17.Панькевич О. О. Сутність медіакультури як складника культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. *Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 лип. 2018 р.). Харків, 2018. С. 77–82.
- 18.Pankevich O. O. Levels of professional interaction culture of future specialists in socionic sphere : evaluation criteria. *Вища освіта в сучасному цифровому просторі : виклики та перспективи* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ariel, 03–05 жовтня 2018 р.). Ariel, 2018. С. 28–29.
- 19.Панькевич О., Василенко О. Формування культури мовлення майбутніх документознавців під час фахової підготовки у ВНЗ. *Аркадія*. Одеса, 2016. № 1. С. 65–69.
- 20.Панькевич О., Спрінсян В. Комунікаційне середовище документознавства в Україні. *Вісник Книжкової палати*. Київ, 2016. № 5. С. 47–49.
- 21.Панькевич О. О., Кубко В. П. Спеціальність «Журналістика» в умовах освітніх реформ. *Інтернаука*. Київ, 2017. № 7 (29). С. 60–63.
- 22.Панькевич О. О. Застосування ігрових технологій під час підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери : акмеологічний підхід. *Філософія та гуманізм*. Одеса, 2018. Вип. 1 (7). С. 59–65.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ .....	24
1.1. Культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери як педагогічна проблема.....	24
1.2. Компоненти, критерії та показники культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.....	43
1.3. Обґрунтування педагогічних умов формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери..	65
Висновки до першого розділу.....	83
Список використаних джерел до першого розділу.....	85
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ.....	111
2.1. Стан сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери на констатувальному етапі експерименту.....	111
2.2. Модель та експериментальна методика формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери ..	139
2.3. Порівняльні результати сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту.....	176
Висновки до другого розділу.....	197
Список використаних джерел до другого розділу.....	198
ВИСНОВКИ.....	204
ДОДАТКИ.....	208



## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Перетворення, що відбуваються сьогодні в Україні в ідеологічній, економічній, духовній сферах, зумовлюють підвищення вимог до підготовки фахівців соціономічної сфери, професійна діяльність яких пов'язана із взаємодією з іншою людиною чи соціальною групою. З огляду на це, перед закладами вищої освіти постає завдання підготовки майбутніх фахівців, які володіють уміннями побудови професійної взаємодії, що можливо лише в тому разі, якщо студенти стають активними учасниками такої взаємодії під час здобуття вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем, розпочинаючи з першого року навчання. Отже, виникає необхідність оновлення освітнього процесу, визначення засобів, форм і методів, спрямованих на підготовку майбутніх фахівців соціономічної сфери до професійної взаємодії.

Сутність професійної взаємодії була предметом досліджень Т. Анісімової, В. Бикова, О. Велкової, Є. Головахи, Г. Дегтярьової, С. Кожушко, Г. Костюк, В. Кручек, М. Лежньової, Н. Паніної, А. Петрова, В. Семиченко, В. Сластьоніна, М. Томашевської, Н. Шигонської та ін.

Студіювання наукового фонду з порушеної проблеми дало змогу дійти висновку, що питання професійної діяльності фахівців соціономічної сфери досліджували такі вчені, як: О. Бондаренко, Т. Браніцька, Ж. Вірна, О. Гомонюк, Є. Клімов, І. Мельничук, Л. Онуфрієва, В. Поліщук, О. Саннікова та ін. Різноманітні аспекти підготовки майбутніх фахівців соціономічних професій у закладах вищої освіти розглядали І. Андреева, О. Біла, В. Бодров, Ю. Бреус, Л. Буркова, С. Гвоздй, В. Корнещук, Л. Руденко, К. Ткаченко, О. Чуйко та ін.

Відзначимо незначну кількість досліджень з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. Так, учені вивчали питання формування культури професійної взаємодії майбутнього менеджера (О. Велкова), майбутніх фахівців комерційної діяльності

(С. Кожушко), студентів факультету фізичного виховання (С. Будинкевич, Н. Мацола), суб'єктів освітнього процесу аграрних закладів вищої освіти (В. Кручек), особистісної взаємодії як базової компетентності педагога (Т. Яцула) та ін.

Узагальнення результатів наукових досліджень і практики підготовки фахівців соціономічних професій у закладах вищої освіти дало змогу з'ясувати низку суперечностей між: потребами суспільства у висококваліфікованих фахівцях соціономічних професій зі сформованою культурою професійної взаємодії та недосконалою системою їхньої підготовки; необхідністю цілеспрямованого формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери і недостатньою актуалізацією означеного аспекту в освітньому процесі закладів вищої освіти; необхідністю формування в майбутніх фахівців соціономічної сфери культури професійної взаємодії та відсутністю методичного забезпечення її формування під час навчання в закладах вищої освіти.

Незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених проблемі фахової підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери в закладах вищої освіти, питання їхньої підготовки саме до професійної взаємодії в подальшій діяльності висвітлено недостатньо.

Вищезазначене зумовило вибір теми дисертаційного дослідження **«Формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери»**.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дослідження виконано відповідно до наукової теми кафедри педагогіки «Мультиплікативна парадигма професійного становлення фахівців» (№ 0114U007157), що входить до тематичного плану науково-дослідних робіт Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Автором досліджено проблему формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців

соціономічної сфери.

Тему дисертації затверджено вченою радою Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (протокол від 25 лютого 2016 року № 8).

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати й експериментально апробувати педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в закладах вищої освіти.

**Завдання дослідження:**

1. Науково обґрунтувати сутність і структуру феномену «культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери»; уточнити поняття «взаємодія», «професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери».
2. Виявити компоненти, критерії, їх показники та схарактеризувати рівні сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.
3. Визначити й науково обґрунтувати педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.
4. Розробити й апробувати модель та експериментальну методіку формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

**Об'єкт дослідження** – професійна підготовка майбутніх фахівців соціономічної сфери в закладах вищої освіти.

**Предмет дослідження** – зміст та методика формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

**Гіпотеза дослідження:** формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери відбуватиметься ефективно, якщо реалізувати такі педагогічні умови: забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі в процесі навчання; активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання; залучення студентів соціономічної

сфери до організації конструктивної професійної взаємодії в позааудиторній роботі.

**Методи дослідження:** для вирішення окреслених завдань, досягнення мети, перевірки гіпотези дослідження використано загальнонаукові методи теоретичного рівня: вивчення й аналіз філософської, соціальної, психолого-педагогічної літератури з проблеми підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери для побудови моделі та з'ясування педагогічних умов формування в них культури професійної взаємодії; логіко-системний і порівняльний аналізи, узагальнення передового досвіду та методи емпіричного дослідження (анкетування, спостереження, бесіди, психологічні методики, тестування, тренінги тощо) – для розроблення моделі формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний і прикінцевий етапи) застосовано для перевірки дієвості моделі та експериментальної методики формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери; кількісний та якісний аналіз результатів дослідження з використанням методів математичної статистики – для визначення ефективності експериментальної методики формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

**Базою дослідження** виступили Одеський національний політехнічний університет, Київський національний університет імені Бориса Грінченка. В експериментальній роботі задіяно 206 студентів.

**Наукова новизна дослідження.** Уперше визначено й науково обґрунтовано сутність феномену «культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери», його компонентну структуру (мотиваційно-ціннісний, професійно-когнітивний, комунікативно-мовленнєвий, поведінково-регулятивний, особистісно-творчий компоненти); виявлено критерії (спонукальний, знаннєвий, операційний, діяльнісний, суб'єктний) з відповідними показниками; схарактеризовано рівні (достатній, задовільний, низький) зазначеної культури; науково обґрунтовано педагогічні умови

формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери (забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі в процесі навчання; активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання; залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії в позааудиторній роботі); розроблено модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери; уточнено поняття «взаємодія», «професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери». Подальшого розвитку набула методика професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери.

**Практична значущість дослідження:** розроблено й апробовано діагностувальну й експериментальну методики формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в професійній підготовці, елективний курс «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери», програму тренінгу професійної взаємодії. Зміст і результати наукового дослідження стануть у пригоді викладачам закладів вищої освіти під час розроблення навчальних курсів і науково-методичних посібників, написання кваліфікаційних (курсівих і магістерських) робіт здобувачів вищої освіти.

**Результати дослідження** впроваджено в освітній процес Одеського національного політехнічного університету (акт про впровадження від 19.10.2018 р. № 2646/17-07), Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (акт про впровадження від 31.10.2018 р. № 2716/20), Донецького національного університету імені Василя Стуса (акт про впровадження від 26.10.2018 р. № 189/04-13/01.13), Тернопільського національного економічного університету (акт про впровадження від 31.10.2018 р. № 126-32/1997), Київського університету імені Бориса Грінченка (акт про впровадження від 19.10.2018 р. № 93).

**Особистий внесок** автора в працях у співавторстві полягає в уточненні сутності культури мовлення, виявленні причин порушень у мовленні студентів [19], потлумаченні понять «комунікаційний простір», «комунікаційне середовище» [20], визначенні ролі інтерактивних методів навчання у професійній підготовці майбутніх журналістів [21].

**Достовірність результатів** дослідження забезпечено положенням щодо цілісності особистості, опертям на результати психолого-педагогічної науки, доцільним поєднанням комплексу теоретичних та емпіричних методів дослідження, адекватних його меті, завданням, предмету і гіпотезі; порівняльним аналізом даних, одержаних за різноманітними методами дослідження.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення, висновки і результати дослідження викладено на міжнародних: «Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття» (Одеса, 2013, 2015, 2016, 2017, 2018), «Научный прогресс и его роль» (Київ, 2015), «Актуальні питання документознавства та інформаційної діяльності: теорії та інновації» (Одеса, 2018), «Сучасні тенденції соціально-гуманітарного розвитку України та світу» (Харків, 2018), «Актуальні питання державно-правового розвитку України» (Одеса, 2018), «Ключові питання освіти та науки: перспективи розвитку для України та Польщі» (Республіка Польща, м. Стальова Воля, 2018), «Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти» (Харків, 2018), «Modern tendencies in pedagogical education and science of Ukraine and Israel: the way to integration» (Ariel, 2018), науково-практичних конференціях.

**Основні результати дослідження** викладено у 22 публікаціях автора, із них 5 – у фахових виданнях України, 1 – у науковому періодичному виданні іншої держави, 12 – апробаційного характеру, 4 – додатково відображають результати дослідження (3 – у співавторстві).

**Структура дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний текст

дисертації становить 162 сторінки. У тексті вміщено 27 таблиць, 10 рисунків, що обіймають 2 сторінки основного тексту. У списку використаних джерел 274 найменування (із них 12 – іноземною мовою). 21 додаток викладено на 73 сторінках. Загальний обсяг дисертації складає 280 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

### 1.1. Культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери як педагогічна проблема

У сучасному суспільстві користуються широким попитом професії типу «людина – людина», що належать до сфери соціономічних професій, особливістю діяльності представників яких є те, що предметом їхньої праці виступає взаємодія з іншою людиною чи групою людей. Розглянемо сутність поняття «соціономія».

Зауважимо, що єдиного визначення означеного поняття в сучасній науковій літературі не існує. Науковці (Л. Буркова [26], В. Курбатов [97], Я. Морено [232] та ін.) по-різному трактують дефініцію «соціономія». Так, Я. Морено розглядає її як науку про соціальні закони, що лежать в основі соціального розвитку й виокремлює її основні поняття – «клас», «держава», «церква» поряд із метафоричними «ми», «група», «спільність» тощо [232, с. 23].

За визначенням Л. Буркової, соціономія: «1) вивчає і пояснює соціальні процеси та соціальні стосунки, які відбуваються в суспільстві; 2) соціальні стосунки розглядає на різних рівнях соціальної взаємодії» [26, с. 70]. При цьому, досліджуючи особливості соціальної взаємодії представників саме соціономічних професій, дослідниця наголошує на тому, що предметом їхньої професійної діяльності виступає «вивчення і пояснення соціальних стосунків, соціального розвитку суспільства, вплив на соціальні процеси на різних рівнях соціальної взаємодії: «людина – людина», «людина – соціальна група», «людина – суспільство» [26, с. 71–72].

Дещо по-іншому розглядає соціономію В. Курбатов, ототожнюючи її із соціальною роботою, і зазначає, що «...соціономія є наукою, предметом якої



є професійна допомога тим, хто її потребує. Іншими словами, <...>. соціономія є наукою про людські проблеми і технології їх розв'язання» [96, с. 74–75]. Основними завданнями соціономії з позиції соціальної роботи дослідник вважає пошук ефективних методів розпізнавання соціальних проблем; створення та практичне втілення теоретичних моделей гуманізованого соціального середовища; розроблення процедур експертних соціальних оцінок; аналіз наявних форм і методів соціальної роботи; упровадження технологій вирішення соціальних проблем; проектування організаційних структур соціальної роботи [97, с. 74–75].

За Л. Мардахаєвим, сутність поняття «соціономія» включає два терміни: «соціо-» і «номія». Тобто йдеться про вчення про соціум, соціальність (соціо-) з позиції норми (номії). Соціальні норми мають особливе значення для будь-якого соціуму, розвиток вчення про обґрунтування її сутності і типові відхилення, проблеми їх попередження і подолання [110, с. 52].

За визначенням О. Шорохової і М. Бобневої, «соціальні норми упорядковують й оформлюють положення і відносини різних спільнот у соціальній структурі суспільства, виконують певні функції у стратифікаційній системі. При цьому соціальні норми: виступають як засоби накопичення, збереження і передання соціального досвіду; представляють своєрідний екстеріозований світ «належного», що вимагається, очікується, схвалюється; відображають об'єктивні історичні умови існування суспільства і спільнот, оформлюючи умови життєдіяльності та взаємодії людей, надаючи якісну своєрідність цим умовам на різних етапах розвитку суспільства» [233, с. 143].

Розглядаючи сутність соціономічних професій крізь проекцію мовної комунікації, О. Корчова вводить поняття «соціономічна сфера», означуючи його як взаємопов'язаний комплекс соціальних взаємодій, що реалізується через організацію, управління, дослідження та корекцію соціальних відносин на всіх суспільних рівнях. Соціономічна сфера, на думку дослідниці,

спрямована на теоретичне розроблення і практичне втілення технологій урегулювання соціальних стосунків на різних рівнях соціальної взаємодії в умовах різних соціальних процесів, тобто основним завданням виступає вирішення тактичних проблем, пов'язаних із соціалізаційною діяльністю [90].

Цілком погоджуємось із твердженням Н. Крутюк, яка наголошує, що предметом професійної діяльності фахівців соціономічної сфери є соціальна взаємодія, а змістом – різні аспекти її відтворення в суспільстві [93, с. 98].

Професійна діяльність у соціономічних професіях, наголошує Ю. Якуніна, має риси спільної діяльності суб'єкта й споживача праці. При цьому спільну діяльність авторка розуміє як діяльність не колективного суб'єкта, а «зустрічну» діяльність двох (або більше) суб'єктів, від індивідуальних дій яких залежить єдиний результат діяльності. «Включення» споживача праці в діяльність може бути різним, у зв'язку з чим можна говорити про різний ступінь «спільності» діяльності залежно від особливостей конкретної професії. Дослідницею виокремлено такі ознаки спільної діяльності: загальна мета учасників; узгодженість і підпорядкованість індивідуальних мотивів діяльності; розподіл дій, функцій, ролей між учасниками під час планування діяльності; необхідність узгодження індивідуальних дій; звернення до інших учасників за оцінкою індивідуальних дій. На думку дослідниці, ці характеристики певною мірою притаманні представникам різних професій типу «людина – людина» [224, с. 153].

До цієї сфери, за визначенням Л. Буркової, належать соціономічні професії, «що вирішують професійні завдання, пов'язані із соціальними стосунками в суспільстві, зміст яких зосереджено на їх розвитку, регуляції, дослідженні соціальних закономірностей і тенденцій, збереженні, трансформації історично визначених і прийнятих у суспільстві форм культури й традицій на всіх рівнях соціальної взаємодії» [26, с. 72]. До означених професій науковцем віднесено такі, як: психолог, педагог,

соціальний педагог, соціальний працівник, журналіст, політолог, соціолог, юрист. Уважаємо, що поданий перелік дещо звужений і, на нашу думку, його слід доповнити тими професіями, які належать до типу «людина – людина»: вихователі дошкільних освітніх закладів, менеджери, медичні працівники, військові, митники, фахівці з туризму та інші професії, в основі яких лежить взаємодія з іншою людиною чи групою людей.

У роботі дослідницька увага зосереджена на підготовці майбутніх фахівців соціономічної сфери спеціальностей: 061 Журналістика, 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа. Це зумовлено тим, що незважаючи на те, що ці професії мають певні відмінності, спільним для них є те, що сферою професійної діяльності випускників означених спеціальностей є інформаційна діяльність, радіо, телебачення, громадські організації. Важливим є й те, що основними вміннями, якими повинні оволодіти майбутні фахівці є не лише вміння здобуття, оброблення, аналізу й передання інформації, що, у свою чергу, зумовлює необхідність володіння комп'ютерною технікою й засобами інформаційних комунікацій, а насамперед вміння масового впливу на свідомість людей, уміння працювати в команді задля вирішення професійних завдань. Отже, можемо стверджувати, що професійна діяльність майбутніх фахівців соціономічної сфери вимагає опанування під час навчання в закладах вищої освіти культури професійної взаємодії.

Розглянемо сутність означеного феномену крізь призму понять «культура», «взаємодія», «полісуб'єктна взаємодія», «професійна взаємодія».

У довідкових джерелах дефініція «культура» трактується як:

– складне, міждисциплінарне, загальнометодологічне поняття, зміст якого характеризує історично визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей особистості, відображений у типах і формах організації життя та діяльності людей, у їхніх взаємовідносинах, а також у створюваних ними матеріальних і духовних цінностях [167, с. 486];

– соціально-прогресивна творча діяльність людства в усіх сферах буття

і свідомості, що є діалектичною єдністю процесів опредмечування (створення цінностей, норм, знакових систем) і розпредмечування (засвоєння культурної спадщини), спрямована на оновлення дійсності, перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, виявлення і всебічний розвиток сутнісних сил людини; є історичним явищем, розвиток якого залежить від зміни суспільно-економічних формацій [204, с. 283];

– сукупність матеріальних та духовних цінностей, що створені суспільством і характеризують рівень розвитку суспільства; вся сума досягнень та інституцій, які відрізняють наше життя від життя тваринних предків і служать захисту від природи й урегулюванню взаємовідносин [42, с. 395];

– певний історичний рівень розвитку суспільства, творчих сил та здібностей людини, що виявляється в типах і формах організації життя й діяльності людини в їх взаємовідносинах; царина духовного життя суспільства <...>; емоційно-вольове і ціннісне ставлення людини до довкілля та інших людей [79, с. 68];

– сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань, що відбивають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини і втілюються в результатах продуктивної діяльності; рівень оволодіння якоюсь галуззю чи діяльністю [44, с. 163].

Більш широко розглядається дефініція «культура» в словнику Вебстера, а саме як: а) загальна схема результатів людської діяльності, що відображається в думках, мові, реальних речах і залежить від здатності людини вивчати та передавати знання наступним поколінням за допомогою знарядь, мови й абстрактного мислення; б) набір ухвалених поглядів, суспільних форм і матеріальних благ, які створюють характерні риси звичаїв расової, релігійної чи соціальної групи; в) комплекс типових видів поведінки чи стандартних соціальних характеристик, притаманних якійсь конкретній групі, роду діяльності, професії, статі, віку [235, с. 259].

Слід зазначити, що дослідниками означене поняття тлумачиться по-

різному, зокрема як: – продукт життєдіяльності людей, що вступають у спілкування, продукт їхнього гуманітарного мислення, співробітництва, взаємообміну цінностями, це «робота самозміни»; культура існує як спілкування, діалог людей різних культур; форма вільного вибору особистістю сенсів свого життя і ухвалення відповідальності за свій вибір, свою долю; творчість, продуктами якої виступають конкретні тексти і твори (М. Бахтін [108, с. 89]), суспільні відносини між людьми зі створення, засвоєння, збереження, поширення матеріальних і духовних продуктів культурної діяльності людей, з одного боку, і формування самих людей як суб'єктів культурної життєдіяльності, сфери прояву сутнісних сил – з іншого (А. Арнольдов [6, с. 46.]), система надбіологічних програм людської життєдіяльності (діяльності, поведінки, спілкування), які історично розвиваються і забезпечують відтворення та зміни соціального життя в усіх його проявах. Ці програми включають знання норм, навичок, ідеалів, зразків діяльності та поведінки, ідей, гіпотез, вірувань і ціннісних орієнтацій (Л. Мардахаєв [182, с. 12]), все, що створено людством, суспільством, фізичною і розумовою працею кожного його члена на благо людини; ідейний і моральний стан суспільства, що визначається матеріальними умовами його життя й виявляється в його побуті, ідеології, освіті, свідомості, життєвій активності, досягненнях науки, літератури, у фізичному та моральному вихованні (І. Підласий [153, с. 121]), організація явищ, видів і норм активності, предметів (засобів, речей, створених за допомогою знарядь), ідей (віри, знань) і почуттів (настанов, відносин, цінностей), виявлених у символічній формі (А. Уайт [236, с. 241]), універсальний спосіб діяльності людини з освоєння світу і виявлення своєї внутрішньої сутності, результатом якої є сукупність створених і накопичених культурних багатств як особливої форми культурної реальності, що слугує однією із головних основ усієї людської діяльності і людського буття (Н. Самсонова [173, с. 52]).

Натомість, незважаючи на різне тлумачення означеного конструкту, спільним у них є виокремлення матеріальних і духовних цінностей,

організація життєдіяльності у взаємовідносинах між людьми (спілкування, діалог культур, співпраця тощо).

Підтвердження цієї думки знаходимо в наукових доробках І. Княжевої, у яких культура розглядається як: особлива сфера і форма діяльності, образів свідомості, що має свою структуру та зміст; сукупність суспільних досягнень, надприродних, створених людьми порядків і об'єктів, що демаркують людину та природу; специфічна система цінностей, норм, смислів, які сконструйовані людьми для фіксації і трансляції соціально значущої інформації, досвіду, технологій тощо, характерних для певного рівня розвитку суспільства або його частин; світ особистостей, свідомість і поведінка яких мотивується і регулюється не стільки біологічними, скільки соціальними інтересами та потребами, схвалюваними суспільством способами їх задоволення і реалізації; духовний вимір діяльності, в якому формуються її мотиви, принципи, правила; механізм соціальної регуляції й умови існування соціуму, підтримки, соціальної консолідованості [74, с. 73].

Культура, наголошує дослідниця, «містить не лише те, що існує поза людиною у вигляді ідей, предметів, цінностей, технологій тощо, а й зміни, що вона здійснює в собі і в людині як єдності фізичного та духовного. Саме постійний саморозвиток, самоформування окремої людини і людства загалом є умовою розгляду культури не лише як інструмента збереження сутності готових цінностей, форм людської ментальності, а й як процесу їх передавання і творчого продукування» [74, с.75].

Отже, можемо говорити про те, що у своїй основі культура містить не лише накопичені людством матеріальні й духовні цінності, вироблені норми і правила поведінки тощо, а й передбачає саморозвиток особистості.

Щодо поняття «взаємодія» зазначимо, що в довідниковій літературі взаємодія тлумачиться також по-різному, зокрема як: «філософська категорія, що відображає процеси взаємовпливу різних об'єктів, їх взаємозв'язок, взаємозумовленість, взаємоперехід, а також породження одним об'єктом іншого» [205, с. 81]; «взаємний зв'язок між предметами в дії,

а також як погоджена дія між ким-небудь [127, с. 188], «процес безпосереднього або опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємну зумовленість і взаємозв'язок» [159, с. 45]. При цьому наголошується, що при взаємодії кожний з об'єктів діє (впливає) на інші об'єкти, приводячи до їх зміни, і водночас зазначає дії (впливу) з боку кожного з цих об'єктів, що, у свою чергу, зумовлює зміну його стану [206, с. 11].

З позиції психології (Б. Ананьєв [1], М. Каган [65]), взаємодія людей є категорією, що відображає процеси впливу різних суб'єктів один на одного, взаємозумовленість їхніх учинків і соціальних орієнтацій, зміну системи потреб, внутрішніх індивідуальних характеристик, а також міжособистісних зв'язків, які виникають під час цієї взаємодії.

За визначенням В. Москаленко, взаємодія є «універсальною властивістю всього наявного світу речей і явищ у їх взаємній зміні, впливові одного на інші. У суспільстві взаємодія – це система зв'язків між індивідами, соціальними групами, сукупність усіх соціальних відносин» [123, с. 440].

Дещо по-іншому розглядає означене поняття Л. Орбан-Лембрик, потрактовуючи його як взаємозалежний обмін діями, організація людьми взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності. Під час взаємодії, наголошує науковець, здійснюється обмін діями, унаслідок чого відбуваються взаємне регулювання, взаємоконтроль, взаємовплив, взаємодопомога. Це означає участь кожного учасника взаємодії у розв'язанні спільного завдання з відповідним коригуванням своїх дій, урахуванням попереднього досвіду, активізацією власних здібностей і можливостей партнера [131, с. 216].

В аспекті дослідження будемо дотримуватися твердження Г. Микитюк, яка розглядає взаємодію як «своєрідне втілення зв'язків, взаємин між людьми, котрі, вирішуючи спільні завдання, доповнюють один одного і досягають успіху в розв'язанні поставлених завдань». При цьому, продовжує автор, «змін зазнають і суб'єкти, і ті об'єкти, на які спрямована взаємодія»

[118, с. 23]. Це є важливим в аспекті дослідження, оскільки саме в професіях соціономічного типу, де предметом взаємодії є інша людина чи група людей, під час спільної діяльності неодмінно відбувається їхній взаємовплив один на одного, що спричиняє зміну поглядів, позиції, ставлення до того, що відбувається в довколишньому світі чи всередині самої особистості, тощо.

Зважаючи на те, що професійна діяльність фахівців соціономічної сфери передбачає вирішення професійних завдань зі значною кількістю суб'єктів діяльності (соціальні групи, громадські організації, об'єднання тощо), доцільно говорити про полісуб'єктну взаємодію, яка передбачає надання індивідуальним і груповим суб'єктам максимальної свободи в діях, включення їх у вирішення важливих для самовизначення професійно зорієнтованих завдань і створенні на цій підставі можливості для самореалізації в майбутній професійній діяльності. При цьому процес взаємодії, на думку вчених (Н. Капустин, П. Третьяков, Т. Шамова), спрямовується на реалізацію особистісних сенсів суб'єктів, їхній саморозвиток та самореалізацію, де взаємодія розуміється як складний багатофакторний процес, у якому відбувається взаємозумовлена зміна і взаємне збагачення сторін, що взаємодіють [217, с. 175].

Дещо по-іншому розглядає полісуб'єктну взаємодію В. Коваленко, наголошуючи на тому, що вона є процесом полілогічного обговорення проблем, взаємного впливу індивідуальних і групових суб'єктів один на одного, обміну ідеями і цінностями, взаємодопомоги і сприяння один одному. Цей процес спрямований на самовизначення суб'єктів у спільній діяльності, на розвиток на цій підставі самих суб'єктів, на пошук оптимальних й суб'єктно-прийнятних рішень [76, с. 283].

Суголосні з думкою Т. Казачкової, яка визначає полісуб'єктну взаємодію як форму взаємодії суб'єктів один з одним, що здатна забезпечити взаємну зумовленість й особливий тип спільності, а суб'єкти за таких умов взаємодії здатні виявляти активність, діяти, інтегруватися, готові до перетворення довколишнього світу і самих себе, функціонують як суб'єкт



щодо процесу саморозвитку і в стосунках з іншими суб'єктами. Важливим в аспекті започаткованого дослідження є твердження дослідниці, що полісуб'єктна взаємодія забезпечує розвиток творчого потенціалу майбутніх фахівців і прояв креативності в ситуаціях невизначеності, розвиває їхню інтерпретаційну компетентність як уміння сприймати й аналізувати ситуацію з різних позицій, сприяє розвитку вмінь застосовувати полісуб'єктний підхід у своїй професійній діяльності [66, с. 52].

На нашу думку, полісуб'єктна взаємодія лежить в основі професійної взаємодії, що, у свою чергу, є передумовою успішної професійної діяльності фахівців соціономічної сфери, оскільки передбачає встановлення взаємовідносин у соціономічній сфері. Вона виявляється у формі спільної діяльності, спілкування й емоційного співпереживання. За визначенням С. Головіна, спільна діяльність як форма професійної взаємодії передбачає суб'єкт-суб'єктні відносини, істотними характеристиками яких є просторово-часова присутність учасників, їхній особистий контакт, наявність єдиної мети, розділення процесу діяльності між учасниками, розвиток міжіндивідуальних зв'язків [184, с. 423].

Як було зазначено, для суб'єкта діяльності залежно від цілей спілкування основним предметом впливу є або суб'єкт впливу – інша людина, або зміст взаємодії – професійне завдання. Залежно від співвідношення предметів взаємодії групу соціономічних чи комунікативних професій тлумачать як «послідовність, на одному полюсі якої сконцентровані професії, основною метою яких є зміни в людині, клієнті, партнері по спілкуванню; на іншому – професії, спрямовані на отримання відчуженого продукту, але внаслідок спільного спілкування, взаємодії» [174, с. 30]. При цьому інша людина є засобом досягнення мети: спільного прийняття рішень, отримання інформації тощо. У першому випадку особистість професіонала, його індивідуальні особливості більшою мірою включені в процес взаємодії, оскільки вони самі стають одним із засобів досягнення мети й тому вимоги до особистості та якостей професіонала більш високі, ніж у другому випадку.

Отже, за О. Санніковою, процес взаємодії є саме тим «ядром», яке поєднує соціономічні професії в єдиний клас. Проте особливості цього процесу, його специфіка, конкретний зміст і цілі є тим критерієм, за яким професії соціономічного типу різняться між собою (різний ступінь центрації на суб'єкті діяльності, на собі, на конкретному змісті діяльності). Це, у свою чергу, зумовлює значущість і ступінь включення особистісних якостей професіонала в процес і результат взаємодії [174, с. 30].

Розглядаючи філософський, психологічний, соціологічний та педагогічний аспекти сутності категорії «професійна взаємодія», Н. Шигонська доходить висновку, що вона є «цілеспрямованим, соціально-зумовленим, динамічним процесом безпосереднього або опосередкованого одночасного впливу суб'єктів один на одного в результаті виконання певної професійної діяльності, при спрямовуючій ролі суб'єкта, який володіє сукупністю теоретичної та практичної підготовки, метою якого є реалізація змісту професійної діяльності одного і задоволення потреб іншого» [221, с. 163]. Дещо по-іншому розуміє професійну взаємодію Л. Велитченко, надаючи їй таке визначення – «це функціональна взаємодія, що має діловий характер і відрізняється від міжособистісної взаємодії. Вона сприяє досягненню індивідуальних цілей кожного та цілей спільної трудової діяльності при високому рівні усвідомленості і позитивному емоційному тлі. Особливості професійної взаємодії, за твердженням автора, полягають у тому, що: партнер у професійній взаємодії завжди виступає як особистість, значуща для суб'єкта; учасникам взаємодії притаманне добре взаєморозуміння в питаннях справи; головним завданням професійної взаємодії є продуктивна співпраця» [31, с. 72].

На думку О. Родіної, ефективність взаємодії спеціаліста з колегами так само, як і результативність, залежить від: особистісних структур різного рівня (інтроверсія, екстраверсія); місця, що займає спілкування у структурі цінностей особистості, її самооцінка та оцінка довколишніх людей, а також зовнішня оцінка; функціонального стану, що зумовлений такими чинниками,

як продуктивність, особистісні особливості, особливості міжособистісних контактів [165, с. 63].

Отже, **професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери** – це процес встановлення і підтримки контактів між суб'єктами професійної діяльності, що передбачає сприйняття й розуміння партнерів по діяльності; обмін професійною інформацією; взаємовплив і взаємодопомогу з метою вирішення професійних завдань.

Наголосимо на тому, що культура професійної взаємодії лежить в основі професійної діяльності фахівців соціономічної сфери. Розглянемо найбільш суттєві складники означеного феномену.

Зважаючи на те, що до соціономічної сфери належать професії типу «людина – людина», важливим складником культури професійної взаємодії є культура спілкування. Як наголошує Б. Лихачов, спілкування є найважливішим середовищем духовного, суспільного та особистісного проявів людини, досягненням взаєморозуміння між людьми. Спілкування є живим безперервним процесом взаємодії людей, що забезпечує усю різноманітність життєдіяльності, відносин, самопрояву та самоствердженню за допомогою мови чи сленгу, а також міміки, поз, рухів тіла, жестів, символів, звукових сигналів, умовних знаків [106, с. 219].

Культура спілкування, відзначають В. Кан-Калик і М. Никандров, передбачає вміння фахівця правильно планувати та здійснювати систему комунікації; швидко й точно знаходити адекватні комунікативні засоби, які відповідають творчій індивідуальності спеціаліста, ситуації спілкування та індивідуальним особливостям суб'єктів взаємодії; відчувати й підтримувати зворотний зв'язок у спілкуванні; уміти чітко й емоційно відкрито виявляти свої почуття й думки [67, с. 73].

У професійному спілкуванні майбутніх фахівців соціономічної сфери великого значення набуває перехід від монологічної взаємодії до «діалогу культур», під час якого, за В. Біблером, забезпечуються умови і для виникнення нових проектів та ідей, спілкування й розвитку особистості, а

також для професійного становлення і зростання особистості майбутніх фахівців [12, с. 114]. І хоча вченим не акцентується на підготовці майбутніх фахівців соціономічної сфери, вважаємо що створення саме таких умов є необхідним в освітньому процесі ЗВО для професійного розвитку студентів, у тому числі й для формування їхньої культури професійної взаємодії.

Зважаючи на те, що Україна є багатонаціональною країною, і те, що сьогодні вона «відкрита» для встановлення взаємин з представниками народів, з якими у своїй діяльності стикаються і представники професій типу «людина – людина», важливою вважається формування в майбутніх фахівців культури міжнаціонального спілкування, яка визначається як певні взаємозв'язки і взаємовідносини, у процесі яких люди, що належать до різних національних спільнот, дотримуються різних релігійних обрядів, обмінюються досвідом, духовними цінностями, думками, почуттями. Культура такого спілкування, продовжує Л. Волик, залежить від загального рівня розвитку людей, від їхнього вміння сприймати й дотримуватися загальнолюдських норм і моралі [36, с. 4]. Культуру спілкування не можна розглядати відірвано від мовленнєвої культури і культури невербального спілкування.

Мовленнєве спілкування – це засіб, пов'язаний із використанням мови, комунікативний акт, за допомогою якого передаються інформація, думки, почуття. Володіння мовними засобами впливу – найважливіша професійна якість, що дозволяє встановлювати контакт із довколишніми людьми, колегами, керувати собою в ситуації міжособистісного спілкування, вести бесіду, полеміку, дискусію, варіювати інтонацію мови тощо [57, с. 224–228].

Культура мовленнєвого спілкування охоплює два складники: говоріння і слухання. Говоріння – це механізми побудови висловлювань відповідно до індивідуальних особливостей людини, яка говорить. Крім цього, це й особливості використаної лексики, і володіння граматиною, і багатство асоціацій, і продуктивність чи стереотипність мовлення, його динамічність, прояв за допомогою слів певного ставлення до співрозмовника. Під час

говоріння здійснюється стимулювання іншої людини до створення внутрішнього образу, подібного до того, що їй передається, відбувається розв'язання конкретних комунікативних завдань відповідно до мети мовлення й особливостей ситуації. При цьому необхідно, щоб висловлювання конструювалися відповідно до граматичних правил і переконливо впливали на співрозмовника [54]. Слухання – це активна діяльність, своєрідна робота, їй передують бажання почути, інтерес до співрозмовника. Слухати – це означає адекватно сприймати повідомлення, аналізувати стан співрозмовника та причини, чому він так говорить [54].

Уважаємо, що без мовленнєвої культури неможливо забезпечити конструктивну професійну взаємодію, оскільки володіння грамотною мовою, вміння доступно для слухача висловити свої думки сприятиме тому, що він правильно зрозуміє те, що йому передається. Уміння слухати співрозмовника також відіграють вагомую роль у побудові взаємодії, оскільки неухвага до того, що повідомляє партнер по спілкуванню, може образити його, як наслідок виникнуть перешкоди у взаєморозумінні й налагодженні взаємостосунків, що не сприяє взаємодії у вирішенні поставлених професійних завдань.

Не менш важливою, на нашу думку, у професійній взаємодії представників соціономічних професій є культура невербального спілкування, що передбачає розуміння жестів, інтонації, пауз, рухів тіла тощо, які допомагають здобути більш правдивої інформації, ніж під час просто мовленнєвого спілкування, оскільки саме за їх допомогою передаються емоції, ставлення суб'єктів одне до одного, до змісту розмови. За результатами наукових досліджень встановлено, що за рахунок невербальних засобів відбувається від 40 до 80% комунікації (А. Піз [150, с. 152]). При цьому 55% повідомлень сприймається через вирази обличчя, позу, жести, а 38% — через інтонацію та модуляцію голосу (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі [117, с. 384]).

Уважаємо, що володіння невербальними засобами сприятимуть тому, що майбутні фахівці зможуть більш емоційно передати необхідну

інформацію партнеру по спілкуванню, вплинути на нього. А отримуючи зворотну інформацію, зважаючи на міміку, жести, зрозуміти, наскільки вона є важливою для нього, що може допомогти скорегувати в разі необхідності напрям дій для досягнення мети спілкування й забезпечення взаємодії у професійній діяльності.

Іншим суттєвим складником культури професійної взаємодії в соціономічній сфері вважаємо моральну культуру. Мораль – це одна з форм суспільної й індивідуальної моральної свідомості; система поглядів та уявлень, ідей, принципів, норм і оцінок, що регулюють поведінку людей [68, с. 225]. Моральна культура, зазначають І. Красноштан і М. Пащенко, – це «засвоєння особистістю моральних норм, принципів, категорій, ідеалів суспільства на рівні власних переконань, дотримання їх як звичних форм особистої поведінки» [147, с. 69].

Важливу роль у культурі професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфері, на нашу думку, відіграє емоційна культура, оскільки їхня діяльність залежить як від прояву власних емоцій, так і емоційного стану тих людей, з якими вони працюють. Дослідники (Л. Коваль [77], Л. Мітіна [119], В. Поліщук [154], В. Поплужний [156], В. Рибалка [164], О. Саннікова [174], В. Сухомлинський [193], О. Чебикін [213] та ін.) зазначають, що емоційна культура є складовою частиною духовної культури особистості, оскільки емоції допомагають розкрити внутрішній світ людини, впливають на її вчинки, відіграють роль регуляторів людського спілкування.

Розглядаючи емоційну культуру в контексті духовного розвитку особистості, В. Поплужний зазначає, що її зміст не є абсолютно незмінним, він коригується під впливом соціальних умов, об'єднуючи в собі гуманістичні почуття, емпатію, почуття поваги, багатство емоційних відтінків [156, с. 11].

На необхідності формування в особистості емоційної культури наголошував В. Сухомлинський. На його думку, людина не може успішно співпрацювати з іншими людьми, якщо вона емоційно «бідна» й зазначав, що

«емоційне безкультур'я в ставленні до людей породжує егоїзм, який є головним коренем байдужості, антигромадських учинків, злочинів» [193, с. 245]. Індивідуальні характеристики людини (в тому числі й емоційний стан), підкреслює В. Поліщук, суттєво впливають на професійні якості особистості, які можуть як сприяти формуванню професійної майстерності і творчого підходу до трудової діяльності, так і перешкоджати професійному становленню (надмірна емоційність) [154, с. 34].

На підставі вищезазначеного, можемо стверджувати, що емоційна культура відіграє важливу роль у професійній взаємодії представників соціономічних професій, оскільки володіння власними емоціями й розуміння емоцій довколишніх людей значно впливає на досягнення взаєморозуміння у, забезпечує почуття легкості й комфорту в спільній професійній діяльності.

Ще одним складником культури професійної взаємодії фахівців соціономічної сфери виокремлюємо конфліктологічну культуру. Це зумовлено тим, що у процесі спілкування з людьми виникають різноманітні, у тому числі й конфліктні, ситуації.

Натомість, досліджуючи проблему формування конфліктологічної культури майбутніх фахівців соціономічної сфери, і це є важливим в аспекті нашого дослідження, Т. Браніцька доходить висновку, що фахівці, основною сферою діяльності яких є взаємодія з іншими, й особливо фахівці-початківці, часто не готові до управління конфліктними ситуаціями в процесі професійної діяльності. Це виявляється в недостатньому розвитку в них необхідних якостей, що забезпечують фахівцеві орієнтування у складній ситуації професійної взаємодії, уміння керувати негативними емоційними станами, впливати на опонента, виконувати дії щодо попередження або розв'язання конфлікту [22, с. 25].

На думку Н. Самсоної, конфліктологічна культура фахівця як наукова категорія є сплавом, єдністю конфліктогенних властивостей і якостей на психічному рівні (в інтелектуальній, мотиваційній, вольовій, емоційній, предметно-практичній, екзистенціальній сфері й у сфері

саморегуляції) і на соціальному, особистісному рівні [173, с. 75].

В аспекті дослідження важливим видається твердження Н. Серебровської, яка наголошує на тому, що конфліктологічна культура фахівця соціономічної професії поряд з іншими видами культури відображає зрілість і розвиненість його особистості, якість його діяльності в конфліктогенному організаційному середовищі, є одним із важливих складників професіоналізму та повною мірою виявляється в міжособистісній взаємодії [178, с. 20].

Конфліктологічна культура майбутнього фахівця соціономічної професії, продовжує вчена, є системною категорією, що функціонально відображає якість його діяльності в управлінні конфліктами. Ця система охоплює сукупність духовних цінностей, норм і принципів майбутнього фахівця (професійний світогляд); його особистісних властивостей і якостей, форм набутої поведінки; мотиваційну готовність управляти конфліктами; а також конфліктологічні знання, уміння і навички, що дозволяють йому конструктивно будувати свою професійну діяльність і розв'язувати організаційні завдання в такій складній ситуації соціальної взаємодії, як конфлікт [178, с. 44]. На нашу думку, зважаючи на те, що на сучасному етапі в Україні переважає, на жаль, конфліктогенна ситуація, перед закладами вищої освіти постає завдання формування конфліктологічної культури майбутніх фахівців соціономічної сфери, щоб вони могли успішно виконувати професійні завдання.

Наступним складником культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери вважаємо медіакультуру.

У довідникових джерелах поняття «медіа» розглядається як засоби створення, запису, копіювання, тиражування, збереження, поширення, сприймання інформації та обміну нею між суб'єктом і об'єктом [203, с. 11]; як носій повідомлень, що передаються за допомогою технологій (текст – у книжках, методичних посібниках і комп'ютерних мережах; звук – на дисках, накопичувачах інформації, радіо- та телепередачах; зображення – на дисках,



накопичувачах інформації, телепередачах, в мережі Інтернет; текст, звук, зображення – у телеконференціях тощо) [186, с. 101–111].

Щодо сутності поняття «медіакультура», то слід зазначити, що в сучасній науковій літературі сутність означеного конструкту трактується по-різному, а саме як: сукупність інформаційно-комунікативних засобів, матеріальних та інтелектуальних цінностей, що вироблені людством у процесі культурно-історичного розвитку (Л. Масол [113, с. 349]); сукупність образів, звуків і зображень, що передаються через певні технічні засоби: радіо, фільми, телебачення, музика, друковані медіа, такі як журнали, газети, комікси тощо (Д. Келлнер [230]); рівень розвитку особистості під кутом зору її здатності ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитись в інформаційному середовищі: розпізнавати, сприймати, розуміти, аналізувати, оцінювати медіатексти, тлумачити поширювану через мас-медіа інформацію і адекватно реагувати на неї, долучатися до медіаторчості, засвоювати нові знання за допомогою медіа тощо (О. Баришполець [9, с. 41–42]); частина загальної культури, пов'язана з засобами масової комунікації (О. Шариков [219, с. 132–133]); комунікаційний феномен, пов'язаний з передаванням культурних артефактів і змістів у соціальному середовищі, формуванням образів і знаків, через які здійснюється ідеологічний, політичний, культурний вплив на аудиторію (Н. Зражевська [61, с. 126]); складне структурне утворення, що передбачає ефективну взаємодію особистості з мас-медіа, яка сприяє розвитку знань, умінь, навичок повноцінного сприймання та інтерпретації інформації за допомогою медіа ресурсів (І. Колеснікова [84, с. 50]).

Крім цього, поняття «медіакультура» розглядається як соціальне й особистісне явище. Соціальний аспект (медіакультура суспільства) передбачає розгляд соціокультурних явищ, пов'язаних із медіа (світ книг, телебачення, газет і журналів, радіо, Інтернет-ресурсів). Особистісний аспект (медіакультура особистості) зорієнтований на творче самовираження через комунікаційні засоби, що забезпечують повноцінне залучення людини до

суспільства [209, с. 51].

У контексті дослідження медіакультуру майбутніх фахівців соціономічної сфери вважаємо невід'ємним складником культури професійної взаємодії, оскільки в подальшому вони здійснюватимуть професійну діяльність у сфері суспільних комунікацій та соціально-економічного розвитку регіонів, у документо-інформаційних інституціях, консалтингових та PR-агенціях, інформаційно-аналітичних відділах підприємств, прес-центрах організацій різних напрямів діяльності, рекламних агенціях і можуть виконувати роботу журналістів, прес-секретарів, аналітиків, спічрайтерів, іміджмейкерів, менеджерів підрозділів реклами та PR, представників компаній у ЗМІ тощо. Отже, вони повинні не лише збирати, обробляти певну інформацію, а й впливати на суб'єкти професійної взаємодії під час її передавання.

Наочно складники культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери подано на рис. 1.1.

На підставі вищезазначеного доходимо висновку, що **культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери** є складним особистісним утворенням, що характеризується усвідомленням сутності

професійної взаємодії у соціономічній діяльності; потребою у професійній самореалізації, обізнаністю з правилами поведінки, прийнятих у професійному співтоваристві; наявністю відповідних соціономічній професії особистісних і професійних якостей; здатністю будувати конструктивну професійну взаємодію з партнерами по спілкуванню на підставі діалогічної взаємодії, толерантності і творчої діяльності, застосовувати комунікативні технології для продуктивної співпраці в процесі вирішення професійних завдань, впливати на інших людей, запобігаючи виникненню конфліктних ситуацій у спільній соціономічній діяльності.

## **1.2. Компоненти, критерії та показники культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери**

Відповідно до визначених складників культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери у структурі означеного конструкту було виокремлено мотиваційно-ціннісний, професійно-когнітивний, комунікативно-мовленнєвий, поведінково-регулятивний та особистісно-творчий компоненти. Розглянемо сутність означених компонентів і визначимо критерії і показники їх оцінювання.

Критерії відображають суттєві характеристики і вважаються достатніми для визначення сформованості або відсутності сформованості досліджуваного утворення. Поняття «критерій» у науковій літературі визначається як: ознака, на підґрунті якої відбувається оцінка, визначення або класифікація будь-чого; міра судження, оцінки будь-яких явищ [79, с. 149]; мірило, на підставі якого здійснюється оцінка об'єкта за такими ознаками, що надають можливість судити про його стан і рівень розвитку [11, с. 27]; підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило істинності, вірогідності людських знань, їх відповідності об'єктивній дійсності, встановлені значення параметрів і характеристик [29, с. 588]; якості явища, що відображають його суттєві характеристики і саме тому

підлягають оцінці [71, с. 35]. У контексті дослідження було визначено критерії оцінювання рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, що є адекватними уявленням про сутність означеного феномену та його структуру.

**Мотиваційно-ціннісний компонент**, за І. Княжевою, є сукупністю особистісних орієнтирів, мотивів, цінностей, що визначають спрямованість професійної діяльності майбутнього фахівця, характеризуються усвідомленням її необхідності, потребою у професійній самореалізації і позитивним ставленням до майбутньої професії [74, с. 119]. Означений компонент містить мотивацію і цінності майбутньої професії. Підтвердження цієї думки знаходимо в працях психологів (В. Вілюнас [34], Ж. Годфруа [40], К. Платонов [152], [168], В. Шадріков [216] та ін.), які розглядають мотивацію як складне структурне утворення, певну сукупність чинників (потреб, цілей особистості, її ідеалів, зовнішніх і внутрішніх, об'єктивних і суб'єктивних умов діяльності, спрямованості особистості, її переконань і світогляду) чи мотивів як процесів, що відповідають за спонукання і діяльність.

Іншим складником мотиваційно-ціннісного компонента культури професійної взаємодії є наявність у студентів професійних цінностей, сутність яких, за визначенням А. Спіріна, становлять предмети, явища та їх властивості, необхідні суспільству й особистості як засоби задоволення особистісних і соціальних потреб; професійні цінності відображаються в цілях, переконаннях, ідеалах та інтересах особистості фахівця [191]. Такими цінностями в соціономічній діяльності виступають такі, як: віра у цінність, гідність і творчі можливості кожного індивіда; визнання права кожної людини на власну думку та переконання, можливість вільно їх висловлювати і втілювати в життя в тій мірі, в якій це не порушує прав інших людей; невід'ємне і незаперечне право кожної людини самостійно приймати рішення [229, с. 168].

Не заперечуючи викладене вище, уважаємо, що важливими в професійній взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери є також цінності, що пов'язані з потребами самореалізації, самоствердження і самовдосконалення, без яких неможливо досягти успіху в майбутній професійній діяльності.

Мотиваційно-ціннісний компонент культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери оцінювався за спонукальним критерієм, показниками якого виступили: наявність ціннісних орієнтацій, спрямованість особистості на взаємодію, наявність мотивації досягнення успіху.

Першим показником означеного критерію обрано наявність ціннісних орієнтацій, оскільки вони зумовлюють поведінку людини, є механізмом регуляції професійної діяльності, що особливо важливим є саме для професій соціономічної сфери. Ціннісні орієнтації формуються в процесі набуття особистістю соціального досвіду.

Дослідники (І. Княжева, М. Окса, М. Раїтіна) ціннісні орієнтації визначають як: цінності конкретної особистості, втілені в діяльності, що здатні впливати на її самоорганізацію, цілепокладання, планування; є чинником, який регулює і частково детермінує мотивацію. Вони є відбиттям у свідомості людини цінностей, що визнаються як стратегічні життєві цілі і загальні світоглядні орієнтири [74, с. 124]; елемент структури особистості, що характеризує її загальну спрямованість на мету і способи діяльності; самостійний компонент структури свідомості, що утворює індивідуальність особистості; є результатом інтеріоризації особистістю цінностей культури в індивідуальній свідомості [129, с. 222].

Ціннісні орієнтації, наголошує М. Раїтіна, відіграють головну роль у регуляції соціальної поведінки людини, включаючи диспозицію особистості, її настанови, мотиви, інтереси і «сенс життя» [162]. Аналогічну думку висловлює В. Тугарінов, зазначаючи, що ціннісні орієнтації виступають у якості життєвих цілей і основних засобів їх досягнення, а тому мають

функцію важливих регуляторів соціальної поведінки [196, с. 34].

За Т. Івановою, ціннісні орієнтації можуть мати різну спрямованість: на себе як на особистість (самопізнання, самореалізація, самозбереження тощо), на особистість іншої людини (доброзичливі взаємини, спілкування, підтримка, співпереживання тощо) і на діяльність (досягнення результатів, організація діяльності, осмислення діяльності тощо) [62, с. 157]. Незважаючи на різноплановість ціннісних орієнтацій, проголошених дослідницею, всі вони мають важливе значення для професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічної сфери і їх відсутність зашкодить налагодженню конструктивної взаємодії у подальшій професійній діяльності.

Для культури професійної взаємодії важливим є вироблення групових цінностей, що регулюють взаємини з одногрупниками під час навчання в закладах вищої освіти й у майбутньому з колегами. Такими ціннісними орієнтаціями, на нашу думку, є комунікабельність, повага до партнерів по професійній діяльності, співпраця, партнерство, взаємовиручка, уважність у стосунках тощо.

Іншим показником спонукального критерію виступає спрямованість особистості на взаємодію. Слід наголосити, що спрямованість особистості науковцями тлумачиться по-різному. Так, одні з них (Л. Божович [17], Б. Додонов [50], Р. Немов [126], К. Платонов [152] та ін.) визначають її як сукупність або систему стійких домінуючих мотивів, потреб і переконань.

Інші (В. Зінченко [18], В. Мерлін [116], Б. Мещеряков [18], О. Ухтомський [201] та ін.) розуміють спрямованість як зорієнтованість думок, почуттів, бажань, фантазії, учинків людини. При цьому дослідники наголошують на тому, що спрямованість особистості є наслідком домінування певних мотивацій і визначає напрям і тенденції її поведінки та діяльності людини, орієнтує її на досягнення певних життєвих цілей.

В аспекті психології (А. Маслоу [112], К. Роджерс [234], Е. Фромм [211] та ін.), спрямованість особистості є стійким прагненням особистості до самоактуалізації й самореалізації у професійній діяльності.

За М. Неймарк, спрямованість розподіляється на особисту, колективістську і ділову. Її структура може бути простою (визначається одним конкретним чинником) і складною (визначається комплексом чинників), але головне в ній, наголошує науковець, – це стійке домінування якоїсь потреби, інтересу [125, с. 14].

Для культури професійної взаємодії важливим є твердження І. Княжевої, яка розглядає професійно-зорієнтовану спрямованість особистості, і зазначає, що вона забезпечує цілеспрямоване професійне становлення майбутнього фахівця, осмислення і прийняття професійних цінностей, формування власного ставлення до тактичних та стратегічних цілей і завдань професійної діяльності [74, с. 123]. В аспекті дослідження важливою вважаємо саме спрямованість особистості на професійну взаємодію з колегами і довколишніми людьми для досягнення поставленої мети і виконання професійних завдань.

Наступним показником спонукального критерію є наявність у майбутніх фахівців соціономічної сфери мотивації на досягнення успіху, яка за визначенням В. Стасюк, є «рушієм розвитку людини, тим чинником, що зумовлює прагнення особистості розвиватися й удосконалювати себе, свої вміння і навички» [192, с. 149]. Дещо по-іншому трактують сутність мотивації особистості на досягнення успіху М. Артюшина, В. Козаков, О. Котикова, акцентуючи на тому, що вона виступає формою прояву потреби в досягненнях, а саме: прагненні фахівця покращувати результати своєї діяльності, вдосконалювати вміння та здібності, ставити все більш складні цілі, отримувати творчі результати. Тобто, вона пов'язана з потребами людини досягати успіху в поставлених завданнях у професійній діяльності, а також уникати будь-яких невдач [160, с. 252].

На важливості в мотиваційній структурі особистості мотивації досягнення успіху наполягає С. Фармачей, розглядаючи її як прагнення людини досягти високих результатів і майстерності в професійній діяльності, що виявляється у виборі складних завдань і прагненні виконати їх. На думку

науковця, це пов'язано з тим, що успіх у будь-якій діяльності залежить не тільки від здібностей, навичок і знань, а й від мотивації досягнення, оскільки людина з високим рівнем мотивації досягнення, намагаючись одержати високі результати, настирливо працює заради досягнення поставлених цілей [202, с. 72].

Зважаючи на те, що темою дослідження є формування культури професійної взаємодії, мотиви досягнення відіграють важливу роль. Поділяємо твердження зарубіжних дослідників (Дж. Аتكісон, Р. Кларк, Д. Мак-Клелланд), що людям з високим рівнем розвитку мотивації притаманні такі особливості, як-от: вміння ставити перед собою виважені, помірковані цілі; надання переваги таким ситуаціям, коли відповідальність за їх подолання лежить особисто на них, а успіх при цьому залежить переважно від особистих зусиль і здібностей; погляд на результат як засіб, на підставі якого можна коригувати поведінку з метою надання їй більшої ефективності й досягнення більш високих результатів [231, с. 116]. На нашу думку, саме мотивація на досягнення успіху сприятиме розвитку бажання будувати конструктивну професійну взаємодію з довколишніми людьми, що, у свою чергу, впливатиме на результати професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічної сфери.

Іншим компонентом у структурі культури професійної взаємодії виокремлено **професійно-когнітивний**, який забезпечує набуття студентами необхідних знань, що дозволять здійснювати професійну взаємодію в подальшій діяльності, займатися самоосвітою з метою підвищення власного професіоналізму. Не можна не погодитись із визначенням Ю. Кулюткіна, що знання – це не просто інформація, яка пасивно зберігається в пам'яті, а засіб регуляції практичної діяльності, прийняття самостійних рішень у конкретних ситуаціях, принцип, що спрямовує та організовує його дії, а також критерій, завдяки якому особистість оцінює результативність своєї роботи [96, с. 42].

Професійно-когнітивний компонент у структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери діагностувався за



знаннєвим критерієм, показниками якого виступили: обізнаність із особливостями професійної взаємодії, комунікативними бар'єрами у професійній взаємодії, засобами впливу на інших людей.

Інтерпретуючи в аспекті дослідження результати досліджень Н. Мойсеєвої [120], яка розглядала проблеми формування готовності майбутніх учителів до суб'єкт-суб'єктної взаємодії, вважаємо, що основою культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери складають їхні знання про сутність професійної взаємодії в соціономічній діяльності; про можливості застосування комунікативних технологій для досягнення поставленої мети й виконання професійних завдань у спільній діяльності.

Важливу роль в освітній діяльності студентів, зазначає Н. Мацкевич, і ми в цьому з нею погоджуємось, відіграє їхнє уявлення про майбутню професію, оскільки ефективність навчання студентів у закладі вищої освіти багато в чому залежить від їхнього ставлення до майбутньої професії, розуміння ними кінцевої мети навчання. Обізнаність з особливостями майбутньої професійної діяльності, наголошує дослідниця, є основою професійного становлення майбутніх фахівців, їхнього самоствердження і самовдосконалення [114, с. 83].

Професійна взаємодія передбачає встановлення найрізноманітніших відносин у професійному середовищі; є цілеспрямованим, соціально-зумовленим, динамічним процесом безпосереднього або опосередкованого одночасного впливу суб'єктів один на одного в результаті виконання певної професійної діяльності за спрямовуючої ролі суб'єкта, який володіє сукупністю теоретичної і практичної підготовки, метою якого є реалізація змісту професійної діяльності одного і задоволення потреб іншого. Вона виявляється у формі спільної діяльності, спілкування, емоційного співпереживання [41, с. 32–33].

Професійна взаємодія, за визначенням учених (Ю. Болдирєв, І. Герасимович [39]), може бути двох типів: кооперація (взаємодія, за якої її

суб'єкти досягають взаємної угоди щодо переслідуваних цілей і прагнуть не порушувати її, доки збігаються їхні інтереси) і конкуренція (взаємодія, яка характеризується досягненням індивідуальних або групових цілей та інтересів в умовах протиборства між людьми). Означений показник передбачає набуття студентами знань про професійну взаємодію, способи її ефективної організації й оцінювання.

Суголосні з Т. Тихоною [194, с. 79], яка зазначає, що для успішної організації професійної взаємодії майбутні фахівці соціономічної сфери повинні оволодіти комплексом знань, норм, навичок, зразків поведінки, прийнятих у професійному співтоваристві, і вміння органічно, природно, невимушено реалізовувати їх у спілкуванні, контролювати й регулювати різні види комунікацій і поведінку, грамотно аргументувати свою позицію, продуктивно співпрацювати в процесі вирішення професійних завдань.

Іншим показником знанневого критерію обрано «обізнаність із комунікативними бар'єрами у професійній взаємодії», зважаючи на те, що професійна діяльність фахівців соціономічної сфери пов'язана зі спілкуванням з людьми, які є представниками різних верств населення, тому, на нашу думку, вони повинні володіти знаннями щодо комунікативних бар'єрів у спілкуванні й опанувати вміння їх подолання в разі їх виникнення. Володіння майбутніми фахівцями знаннями про сутність і видів бар'єрів, які виникають під час професійної взаємодії, сприятиме її оптимізації. Студенти мають усвідомити, що саме діалогічна взаємодія є засобом, який дозволяє об'єднати її учасників навколо виконання спільної діяльності, знайти шлях до взаєморозуміння, зняти бар'єри в спілкуванні [81].

У процесі професійної взаємодії існують різні способи подолання бар'єрів, що можуть виникнути, зокрема активне й пасивне подолання бар'єрів: активне втілюють шляхом оволодіння ситуацією через її перетворення або ж через подолання емоційного бар'єра шляхом зміни власного ставлення до ситуації; сутність пасивного подолання – у відмові від будь-яких спроб усунути зумовлені ситуацією труднощі [210, с. 57– 63].

Комунікативні бар'єри, зазначає М. Філоненко, можуть спричинити відсутність взаєморозуміння між учасниками спілкування, «яке виникає на ґрунті соціальних, політичних, релігійних, професійних відмінностей, що породжують різне світовідчуття, світорозуміння, світогляд взагалі. Бар'єри у спілкуванні можуть виникати через індивідуальні психологічні особливості тих, хто спілкується (недовіра, образа, підозра тощо)». Дослідник виокремлює такі бар'єри, і на нашу думку, це є важливим в аспекті започаткованого дослідження, як бар'єри взаєморозуміння, семантичні, стилістичні, логічні соціально-культурні бар'єри [206, с. 55]. Уважаємо, що обізнаність із комунікативними бар'єрами, що можуть виникнути у професійній діяльності під час взаємодії з іншими людьми сприятиме досягненню поставленої мети спілкування.

На нашу думку, обізнаність студентів із причинами непорозуміння з партнерами по професійній взаємодії, що можуть викликати бар'єри у спілкуванні з ними і довколишніми людьми, усвідомлення власних дій у разі їх виникнення і передбачення дій партнерів по взаємодії сприятиме запобіганню їх виникнення в професійній діяльності.

Наступним показником означеного критерію виступає «обізнаність із засобами впливу на інших людей». Слід зазначити, що вміння впливати на інших людей, змінюючи їхнє ставлення, викликати в них емоційний відгук, зацікавленість щодо порушеної проблеми, є необхідною професійною якістю фахівців соціономічної сфери.

Поняття «вплив» Г. Ковальовим визначається як взаємодія двох і більше систем, при якому функціонування однієї системи стає причиною певних змін у структурі (просторово-часових характеристиках) у стані хоча б однієї із двох взаємодіючих систем [75, с. 352].

Уміле, виважене, грамотне використання засобів і методів психологічного впливу, на основі розуміння його сутності і структури, а також сформованих умінь і навичок із технології його застосування на практиці, на думку О. Кириченка, повинно значно підвищити ефективність

професійної діяльності. Такий вид психологічного впливу, наголошує автор, є невід'ємною частиною професіоналізму [72].

Дослідники (Г. Андрєєва [3], Б. Паригін [145] та ін.) виокремлюють чотири способи впливу індивідів один на одного і вважають, що вони належать до соціально-психологічних механізмів спілкування, під якими розуміються соціально-психологічні явища і процеси, що виникають унаслідок взаємовпливу індивідів один на одного і які безпосередньо впливають на рівень їхньої комунікативної активності, глибину й повноту їхнього психологічного контакту і взаєморозуміння, характер та ефективність їхньої комунікативної поведінки [145, с. 160].

В аспекті пропонованого дослідження важливим є твердження М. Поліщука, який зазначає, що психологічний вплив спричиняє конкретні зміни в психологічній структурі особистості, у свідомості груп людей і суспільній свідомості загалом, зокрема в таких сферах, як: потребово-мотиваційна (знання, переконання, ціннісні орієнтації, потяги, бажання); інтелектуально-пізнавальна (відчуття, сприйняття, уявлення, уява, пам'ять і мислення); емоційно-вольову (емоції, почуття, настрої, вольові процеси); комунікативно-поведінкова (характер і особливості спілкування, взаємодії, взаємовідносин, міжособистісного сприйняття) [155, с. 9].

Психологічний вплив у межах взаємодії людини з людиною (особистість з особистістю) у спілкуванні розуміється дослідниками (М. Чаплак, Я. Чаплак) як міжособистісний психологічний вплив, який є невід'ємним атрибутом нашого повсякденного життя. Автори розрізняють спрямований (прямий) і неспрямований (непрямий) вплив. У першому випадку суб'єкт ставить перед собою завдання досягти певного результату від об'єкта впливу, що виявляється зазвичай у переконанні й навіюванні, а в іншому – таке завдання не ставиться, проте ефект впливу виникає, виявляючись передусім у дії зараження та наслідування [214].

Уважаємо, що вміння розрізняти засоби впливу, застосовувати їх у своїй професійній діяльності, тобто вміти переконати людей змінити

ставлення, зайняти іншу позицію задля досягнення поставленої мети і виконання професійних завдань, переконати колег діяти певним чином, що відповідатиме власним інтересам у професійній взаємодії тощо, є необхідними для фахівців професій типу «людина – людина». Крім цього, вони повинні володіти вміннями захисту від маніпулятивних впливів, що спрямовані на них, розуміти мотиви, що викликали їх дію і вміти протистояти їм.

Ще одним компонентом у структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери визначено **комунікативно-мовленнєвий компонент**, який передбачає «володіння особистістю вербальними і невербальними засобами комунікації, культурою мовлення, правильність, виразність й естетичність мовлення. Він об'єднує такі вміння, як-от: вміння говорити, вміння слухати співрозмовника, тобто отримувати інформацію; адекватно розуміти смисл інформації; програмувати і висловлювати свої думки в усній і письмовій формах» [103, с.36-38]. Також важливими вміннями у професійній взаємодії є такі, як: ініціювати відкритість до контактів, відгук на ініціативу інших; налагоджувати спільну взаємодію; вміння дорожити взаєминами, відданість, надійність, поступливість [189, с. 301].

Комунікативно-мовленнєвий компонент культури професійної взаємодії діагностувався за операційним критерієм.

Першим показником означеного критерію обрано «володіння вербальними і невербальними засобами спілкування». Це зумовлене тим, що фахівців соціономічної сфери неможливо уявити «без таких рис, як комунікабельність, уміння спілкуватись із людьми, розуміти їхні потреби й інтереси» [176, с. 82]. Для представників професій типу «людина – людина» з-поміж професійних умінь «чільне місце займає рівень володіння словом» [91, с. 98], тобто здатність цих фахівців не тільки повно і логічно, а й переконливо для співрозмовника висловлювати свої думки, що вимагає від них постійного пошуку більш точних й емоційно виразних засобів

вербального і невербального спілкування [89, с. 84].

За допомогою усного мовлення (монолог, діалог, полілог) розв'язуються професійні завдання, відбувається передання інформації іншим людям з метою впливу на їхню поведінку, а писемне мовлення виступає чинником загальної культури і грамотності майбутніх фахівців. Вимога правильного мовлення спеціаліста забезпечується його нормативністю (відповідністю мовлення фахівців соціономічних професій до норм сучасної літературної мови – акцентологічних, орфоепічних, граматичних тощо), точністю слововживання; вимога виразності мовлення – його образність, емоційність, яскравість. Отже, майбутні фахівці соціономічної сфери для побудови конструктивної професійної взаємодії повинні володіти вербальними засобами спілкування, що характеризується точністю, правильністю, чистотою мовлення й лексичним багатством.

На нашу думку, володіння мовою є одним із найсуттєвіших методів впливу на інших людей. При чому, в соціономічних професіях важливими є як монологічні (вміння доступно висловити свою думку, обґрунтувати її й у такий спосіб переконати інших, схилити їх на свою позицію) і діалогічні (досягнення взаєморозуміння між партнерами по спілкуванню й узгодження рішень для досягнення спільної мети).

Уміння вербальної (мовно-мовленнєвої) комунікації, що передбачає використання у професійній взаємодії певних мовленнєвих дій, спрямованих на досягнення комунікативної мети за допомогою слів (мовлення) або знаків (мова). При цьому вербальна комунікація одночасно виступає і як джерело для здобуття певної інформації, і як спосіб впливу на співрозмовника.

Не менш важливим у професійній взаємодії представників соціономічної сфери є володіння невербальною комунікацією, що є необхідною умовою налагодження контакту в процесі спілкування та створення спільного комунікативного поля. Невербальна комунікація, доповнюючи мовлення, розгортається в контексті з вербальною і таким

чином надає спілкуванню суттєвих відтінків, репрезентує емоційні стани партнерів, демонструє ставлення людини до інших людей [103, с. 38].

Невербальна поведінка – це найрізноманітніші рухи (жести, експресія обличчя, пози, інтонаційно-ритмічні особливості голосу, дотик), що виражають психічні стани людини, її ставлення до партнера, до ситуації спілкування в цілому. До основних засобів невербальної комунікації належать його зовнішній вигляд, мовне дихання, пантоміміка, міміка, контакт очей (візуальний контакт), міжособистісний простір [32]. Тобто майбутні фахівці не тільки самі повинні вміло користуватися засобами невербальної поведінки для здійснення більшого впливу на партнерів по спілкуванню, а й володіти вміннями розуміти невербальну поведінку тих людей, з якими вони взаємодіють, які насправді почуття вони відчують, чи є вони щирими тощо.

Іншим показником означеного критерію вважаємо «володіння вмінням слухати», оскільки успіх професійної взаємодії залежить не тільки від уміння говорити, ставити запитання, а й від уміння своєчасно замовчати і послухати свого партнера, поспівчувати йому, чутко зреагувати на його зауваження [198]. Слухання – не просто мовчання, а активна діяльність, своєрідна робота, якій передують бажання почути, інтерес до співрозмовника. Розпізнання істинного змісту повідомлення або поведінки означає перший крок до правильного вибору засобів впливу на співрозмовника [199]. Ефективне слухання сприяє налагодженню відвертих стосунків. Саме тому слухання є важливою складовою професійного спілкування, особливо у представників сфери «людина – людина». Зовнішніми ознаками активного слухання є: прояв зацікавленості, участі; готовність надати підтримку; прагнення повністю зрозуміти співрозмовника [46, с. 9].

Уміння слухати – потужна сила, що послаблює вплив стресу і напруження. Істинне «слухання» сприяє злагодженню в роботі колективу, підвищує ступінь довіри й відчуття приналежності до цієї групи. Коли люди знають, що вони говорять з тим, хто їх дійсно слухає, вони охоче діляться

своїми ідеями і думками. Небажання і невміння слухати може спровокувати конфлікт, завести в тупик будь-які ділові перемови [198]. З огляду на зазначене, вміння слухати інших є важливим показником культури професійної взаємодії, неволодіння яким може призвести до взаємного непорозуміння між партнерами, що, у свою чергу, не дозволить досягти поставленої мети й виконати професійні завдання.

Ще одним показником операційного критерію обрано «володіння вміннями використання засобів мас-медіа». Це пов'язано насамперед з тим, що сьогодні мас-медіа є тими засобами масової комунікації, які дають можливість спілкуватися соціальним структурам різного масштабу: організаціям, групам, особистостям тощо. На значущості підготовки майбутніх фахівців до орієнтації у сучасному медіапросторі акцентує увагу А. Литвин, зазначаючи що під час навчання вони повинні набути таких умінь, як: розуміти основні принципи функціонування різних видів засобів масової інформації; розрізняти інформацію за рівнем впливу на особистість, аналізувати й оцінювати медіаповідомлення; розшифровувати та використовувати закодовану в медіаповідомленнях інформацію; знати правила культури спілкування в інформаційному суспільстві та методи захисту від можливих негативних впливів у процесі масової комунікації; розрізняти й застосовувати методи організації професійної діяльності з використанням технології мультимедіа; збирати, обробляти, зберігати та передавати інформацію з урахуванням пріоритетів професійної діяльності; самостійно створювати медіаповідомлення в галузі професійної діяльності [105].

Мас-медіа – це сукупність інформаційно-комунікативних засобів, створених людством у процесі культурно-історичного розвитку, що сприяють формуванню суспільної свідомості й соціалізації особистості, здатної аналізувати, оцінювати медіатекст, займатися медіаторчістю, засвоювати нові знання за допомогою медіа, а також є засобами насадження масової культури, маніпуляції свідомістю і почуттями людей, їхніми



інтересами і потребами. Мас-медіа (телебачення, відео, кіно, Інтернет), зауважує Л. Ороховська, і з цим важко не погодитися, все більше впливають на суспільну свідомість як потужний засіб інформації, культурних контактів, як чинник розвитку творчих здібностей особистості. Зокрема, Інтернет дає можливість людині через індивідуальне спілкування з екраном в інтерактивному режимі реалізувати свої творчі ідеї, використовуючи переваги «віртуального» світу [132, с. 136–136], що, безумовно, є важливим в аспекті започаткованого дослідження. Отже, на нашу думку, володіння майбутніми фахівцями соціономічної сфери, основними завданнями яких виступає взаємодія з іншими людьми, вміннями використовувати мас-медіа, сприятиме більш успішному впливу на партнерів по професійній взаємодії.

Наступним компонентом культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери обрано **поведінково-регулятивний**. Поведінка – це притаманна живим істотам взаємодія з довкіллям, опосередкована їхньою зовнішньою (руховою) і внутрішньою (психологічною) активністю [158, с. 343]. За визначенням С. Рубінштейна, поведінка – це особлива форма діяльності. Поведінка людини має природну передумову – соціально зумовлену, опосередковану мовою та іншими знаково-змістовими системами діяльність, типовою формою якої є праця, а атрибутом – спілкування [168, с. 256].

Своєрідність поведінки індивіда залежить від характеру його взаємовідносин з групами, членом яких він є, від групових норм, ціннісних орієнтацій, рольових приписів. Неадекватність поведінки негативно впливає на міжособистісні відносини. Вона виражається, зокрема, у переоцінці особистістю своїх можливостей, роз'єднанні вербального й реального планів, послабленні критичності під час контролю за реалізацією програм поведінки. [88, с. 197].

Реальна поведінка індивіда будується відповідно до його уявлень про себе, на основі чого він будує свої відносини й взаємодію [49, с. 275]. Для дослідження є важливим висновок В. Корнешук про те, що уявлення

студентів про себе як про суб'єктів майбутньої професійної діяльності базуються на усвідомленні їх зв'язків і відносин, що виникають під час взаємодії з матеріальним і соціальним світом і зумовлені специфікою професії у соціономічній сфері. Адекватні уявлення дозволяють студентам сформулювати реалістичні особистісно-професійні стандарти, програми розвитку й саморозвитку, побудувати гармонійну й продуктивну систему професійної взаємодії та професійних відносин, що важливо для забезпечення професійної надійності спеціаліста у сфері «людина – людина» [88, с. 256].

Поведінково-регулятивний компонент у структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери оцінювався за діяльнісним критерієм, показниками якого виступили: здатність до емоційної регуляції, запобігання конфліктних ситуацій, прийняття рішень.

Першим показником діяльнісного критерію обрано «здатність до емоційної регуляції», що зумовлено постійним виникненням емоціогенних, стресових ситуацій у будь-якій взаємодії. Уміння регулювати свої емоції й контролювати емоції інших людей, на нашу думку, є необхідним у процесі побудови майбутніми фахівцями соціономічної сфери професійної взаємодії. Емоційна регуляція – це вміння стримувати занадто сильні, небажані емоційні прояви, довільно й опосередковано керувати породженням, переживанням і вираженням емоцій; володіння прийомами стабілізації й тонізації свого емоційного стану відповідно до ситуації, трансформацію деструктивних емоцій у конструктивні, тобто сприяння продуктивному здійсненню діяльності та спілкування [172, с. 85]; володіння умінням вільного емоційного «входження» в ситуацію, яке дозволяє продуктивно включатися в те, що відбувається і повністю концентруватися на цьому [137, с. 8].

Уважаємо, що набуття майбутніми фахівцями соціономічних професій здатності до емоційної регуляції є передумовою культури професійної взаємодії з іншими людьми. Така здатність зазначає О. Лазаренко [101], і це є

важливим у контексті дослідження, передбачає: усвідомлення своїх емоцій; здатність управляти власними емоціями, визначати джерело і причину їх виникнення, ступінь корисності, змінювати інтенсивність емоцій, замінювати їх на інші; усвідомлення емоцій інших людей, визначення емоційних станів за вербальними і невербальними ознаками; здатність керувати емоціями інших людей, цілеспрямований вплив на їхні емоції; здатність адекватно виявляти власні емоції тощо.

Іншим показником означеного критерію є «здатність до запобігання конфліктних ситуацій». Конфліктна ситуація – це такий збіг обставин, людських інтересів, що об'єктивно створює підстави для реального протиборства між соціальними суб'єктами; це ситуація, в якій виявилася та усвідомлена сторонами несумісність дій однієї сторони з нормами й очікуваннями другої [87, с. 44]. У процесі професійної діяльності, пов'язаної із взаємодією з іншими людьми, часто виникають різноманітні ситуації, що викликають психічну напруженість у партнерів по спілкуванню, і можуть спричинити конфлікти: 1) конфлікти професійної діяльності, що характеризуються «протистоянням» особи фахівця і професійного завдання, що зумовлено порушенням відповідності між вимогами діяльності і професійними можливостями людини. Професійне утруднення викликане новою (нестандартною) професійною задачею, яка розв'язується у звичній обстановці, але для виконання якої фахівець недостатньо компетентний, або зміною звичних умов, у яких розв'язується стандартне завдання; 2) конфлікти взаємодії із суб'єктами професійної діяльності, в основі яких лежать суперечності в ціннісно-мотиваційних орієнтаціях суб'єктів – спотворення сприйняття, розуміння й оцінювання своїх професійних дій, а також конкурентна взаємодія, аж до конфронтації; 3) конфлікти внутрішньоособистісного плану, які базуються на внутрішньоособистісних труднощах і життєвих кризах, що є психічними станами сумніву, нерішучості, відсутності вирішення проблеми [87, с. 93–94]. На нашу думку, набуття студентами вмінь запобігання конфліктних ситуацій сприятиме

налагодженню конструктивної професійної взаємодії з колегами і довколишніми людьми в майбутній діяльності.

Одним із показників діяльнісного критерію визначено «здатність до прийняття рішень», оскільки фахівцям соціономічних професій постійно доводиться приймати різноманітні рішення, швидко реагувати на ситуації, які виникають у ході взаємодії з колегами й іншими людьми. Здатність до прийняття рішень, зазначає В. Редько, є суттєвим складником особистості, що зумовлює характер її соціальної активності, здатності до вироблення нових стратегій життєдіяльності, адаптації до стрімких соціально-економічних змін у суспільстві [163, с. 2]. За Б. Ломовим, прийняття рішень включає такі дії, як виявлення проблемної ситуації, уявне висунення різних варіантів рішення (гіпотез); оцінку висунутих варіантів; вибір такого з них, який забезпечить досягнення необхідного результату [107, с. 261]. На нашу думку, набуваючи здатність прийняття рішень під час професійної підготовки в закладах вищої освіти, студенти будуть навчатися доходити спільної думки, прогнозувати задуми один одного, коригувати свою діяльність відповідно до діяльності інших, установлювати контакти один з одним, що сприятиме побудові професійної взаємодії у майбутній діяльності.

Важливим компонентом культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери вважаємо також **особистісно-творчий**, який представлений особистісними стосунками і включає сукупність особистісних якостей і станів, які дають можливість фахівцю успішно здійснювати діяльність, спрямовану на професійну взаємодію.

Під особистісними якостями Ю. Кулюткін розуміє систему поглядів і переконань, з-поміж яких значне місце посідають: розвиток емпатії (здатності розуміти внутрішній світ іншої людини і проникати у її почуття, співпереживати їм); здатність до активного впливу на учня – динамізм особистості (виявляється в ініціативі, гнучкості, різноманітті впливів і в можливості особистості активно сприймати зміни ситуації і продумувати у зв'язку з ними необхідну стратегію впливу [96, с. 42]).

Означений компонент, за І. Кукуленко-Лук'янець, покликаний забезпечити значно вищу результативність освітньо-пізнавальної діяльності студентів на підставі актуалізації особистісного творчого потенціалу. Він містить певну сукупність концептуальних і методичних засобів розвитку і реалізації творчого потенціалу особистості студента з метою успішності його професійної підготовки [95, с. 12].

Особистісно-творчий компонент у структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери діагностувався за суб'єктивним критерієм із такими показниками: наявність моральних якостей, толерантності, творчого потенціалу.

Уважаємо, що в професійній діяльності фахівців соціономічної сфери чільне місце посідає їхня особистість, зокрема наявність у них моральних якостей, без яких неможливо здійснювати професійну взаємодію з довколишніми людьми і які значною мірою впливають на її перебіг. Тому необхідним показником особистісного критерію є «наявність моральних якостей», що виявляють ставлення людини до суспільства, праці, довколишніх людей та самої себе.

Найбільш важливими моральними якостями, що повинні бути притаманні представникам соціономічних професій, на нашу думку, є: чесність – («чесна поведінка, чесне, самовіддане ставлення до когось, чогось» [187, с. 315], чесність перед іншими людьми і перед самим собою); доброзичливість (доброзичлива людина «бажає, зичить людям добра, співчутливо ставиться до інших, дбає, піклується про них» [188, с. 325]), тактовність (уміння вести себе відповідно до етичних норм, передбачає не лише просте дотримання правил поведінки, але й уміння розуміти співрозмовника і не допускати неприємних для нього ситуацій; почуття міри, якої необхідно дотримуватись у розмові, це вміння відчутти межу, за яку не можна переступати в стосунках із людьми [55]); відповідальність (виявляється у вимогливості до самої себе та інших людей. Чим дорослішою стає людина, тим вимогливіше вона підходить до себе, ефективніше,

раціональніше прагне використати свої здібності, вміння, навички, час свого життя взагалі [63, с. 28]; воля (свідома саморегуляція людиною своєї поведінки й діяльності, регулювальна функція мозку, що полягає в здатності активно домагатися свідомо поставленої мети, переборюючи зовнішні і внутрішні перешкоди [44, с. 59]); принциповість (яка характеризує чіткість соціальної позиції людини, вірність певній ідеї, переконанням, принципам і послідовність їх обстоювання, проведення в життя [44, с. 270]). На нашу думку, наявність у майбутніх фахівців соціономічної сфери зазначених моральних якостей стане запорукою організації ними успішної професійної взаємодії у подальшій діяльності.

Наступним показником означеного критерію є «наявність толерантності». Зважаючи на те, що у своїй професійній діяльності майбутнім фахівцям доведеться взаємодіяти з різними людьми, які різняться за віком, статтю, національністю, соціальним станом, віруваннями тощо, толерантність виступає найважливішою професійною якістю. Важливим саме для майбутніх фахівців соціономічної сфери є те, що толерантність – це здатність сприймати без агресії думки, які відрізняються від власних, а також особливості поведінки та способу життя інших, терпимість до чужого способу життя, поведінки, звичаїв, почуттів, ідей, вірувань [197]; здатність бачити в іншій людині саме іншу – носія інших цінностей, логіки мислення, інших норм поведінки, усвідомлення її права бути іншою, відмінною; безумовно, позитивне ставлення до такої несхожості, терпимість до думки іншої людини, звичаїв, кольору шкіри, релігії, способу життя; здатність дивитися на світ одночасно з власного погляду і з позиції іншої людини [53, с. 404].

В аспекті нашого дослідження погоджуємось із Н. Асташовою [7, с. 76], яка наголошує на тому, що толерантність є цінністю соціокультурної системи, внутрішнім стрижнем соціально-психологічного буття, що передбачає поважне ставлення до чужої думки, лояльність в оцінці вчинків і поведінки інших людей, готовність до розуміння і співробітництва у

вирішенні питань міжособистісної, групової і міжнаціональної взаємодії. З огляду на зазначене, наявність толерантності є важливим показником культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери

Іншим показником суб'єктного критерію визначено «наявність творчого потенціалу». Творча особистість характеризується суттєвим рівнем інтелектуального розвитку та професійної майстерності, здатністю до нестандартних дій, усвідомленням власної відповідальності перед собою та суспільством (В. Моляко [121, с. 148]).

Творчий потенціал особистості – це складна система психогенетичних і психологічних якостей, інтегральна цілісність природних і соціальних сил людини, сукупність здібностей, можливостей та властивостей до здійснення творчої діяльності, продукування творчих стратегій і тактик у цьому процесі, які дозволяють знаходити унікальне, принципово нове рішення проблем, а також забезпечення суб'єктивної потреби особистості у творчій самореалізації і саморозвитку [124].

У культурі професійної взаємодії наявність творчого потенціалу відіграє важливу роль, оскільки його основними ознаками, за визначенням дослідників (В. Андреев [2], В. Говорова [4], В. Кан-Калик [67] В. Краєвський [92] та ін.) і це є важливим в аспекті дослідження, виступають здатність особистості помічати і формулювати альтернативи, піддавати сумніву на перший погляд очевидне, уникати поверхових формулювань; уміння проникнути в проблему і водночас відірватися від реальності, побачити перспективу; здатність відмовитися від орієнтації на авторитети; вміння побачити знайомий об'єкт з нового боку, в новому контексті; готовність відмовитися від теоретичних суджень, відійти від звичної життєвої рівноваги та стійкості заради пошуку. На нашу думку, без наявності творчого потенціалу неможливо творчо підходити до вирішення професійних завдань, пов'язаних із взаємодією з іншими людьми, що є основою професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічної сфери.

Зазначимо, що виокремлені показники культури професійної взаємодії

майбутніх фахівців соціономічної сфери є взаємопов'язаними і формування одних із них зумовлює необхідність розвитку інших.

Для формування яких із визначених показників передбачено під час професійної підготовки в закладах вищої освіти, було проаналізовано освітньо-професійні програми підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери за першим (бакалаврським) рівнем зі спеціальностей 061 Журналістика, 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа. Виокремимо ті компетентності, які в аспекті започаткованого дослідження є важливими.

Так, в освітньо-професійній програмі підготовки бакалаврів зі спеціальності 061 Журналістика [134] визначено професійні компетентності, якими повинен оволодіти випускник унаслідок її опанування. Для формування культури професійної взаємодії, на нашу думку, з-поміж визначених в освітньо-професійній програмі спеціальних компетентностей, необхідними є такі: здатність здійснювати ефективну ділову комунікацію з усіма суб'єктами інформаційного ринку, користувачами, партнерами, органами влади та управління, засобами масової інформації (СК18), брати участь у формуванні ефективних внутрішніх комунікацій, націлених на створення і підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі, мотивацію співробітників на активну діяльність і розвиток організації (СК15), здатність до творчості, креативного вирішення проблемних ситуацій, продукування інноваційних ідей, самостійного навчання, планування й координації діяльності в умовах колективу (СК11), володіння базовими навичками спілкування, умінням встановлювати, підтримувати і розвивати міжособистісні відносини, ділові відносини з представниками різних державних, фінансових, громадських структур, політичних організацій, ЗМІ, інформаційними, рекламними, консалтинговими агентствами (СК16).

Опанування дещо іншими спеціальними компетентностями закладено в освітньо-професійній програмі підготовки бакалаврів зі спеціальності 029



Інформаційна, бібліотечна та архівна справа [133]. Зокрема в означеній програмі передбачено формування таких спеціальних компетентностей, як-от: здатність підтримувати професійно-ділову комунікацію з усіма суб'єктами інформаційного ринку, користувачами, партнерами, органами влади та управління, засобами масової інформації (СК12), володіти основними комунікативними стратегіями і технологіями професійного спілкування (СК18.4), термінологією відповідної галузі знань (СК19.1).

Отже, аналіз освітньо-професійних програм засвідчив, що в них закладено деякі компетентності, які є важливими для подальшої професійної діяльності. Проте окреслених здатностей недостатньо для формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

Уважаємо, що формуванню культури професійної взаємодії сприятиме впровадження в процес підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери відповідних педагогічних умов.

### **1.3. Обґрунтування педагогічних умов формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери**

Для визначення й обґрунтування педагогічних умов, що сприятимуть формуванню культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, розглянемо сутність поняття «умова».

За довідниковими джерелами, умова – це: філософська категорія, у якій відображаються універсальні відношення речі до тих чинників, завдяки яким вона виникає та існує [205, с. 482]; вимога, пропозиція, що висувається однією зі сторін, які домовляються про що-небудь; усна чи письмова домовленість про що-небудь; правила, встановлені в будь-якій сфері життя, діяльності; обставини, за яких відбувається чи залежить щось [29, с. 1429]; обставина, в якій відбувається протікання та передумова чогось [19, с. 1399]; правила, встановлені в якій-небудь галузі життя, діяльності; причина, обставина, від якої що-небудь залежить; вимоги, на які слід спиратись;

обставина, в якій що-небудь відбувається; ймовірна залежність від тих чи тих обставин чи фактів [128, с. 839]; сукупність явищ зовнішнього та внутрішнього середовища, що закономірно впливає на розвиток конкретного психічного явища; при чому це явище опосередковується активністю особистості, групою людей [185, с. 206].

За визначенням З. Курлянд, коли явище викликає інше явище, воно є причиною; коли явище взаємодіє з іншим чи іншими в процесі розвитку цілого, до якого воно належить, воно є чинником, коли явище зумовлює існування іншого, воно є умовою [99, с.3]. Отже, загальним у всіх запропонованих визначеннях є те, що умова – це певна обставина, яка впливає на щось.

У наукових дослідженнях із педагогіки переважно розглядаються педагогічні умови, які дослідниками розуміються як: система певних форм, методів, матеріальних умов, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися чи суб'єктивно створених, необхідних для досягнення конкретної педагогічної мети (О. Пехота [151, с. 189]); обставини, за яких компоненти освітнього процесу (зміст, викладання й учіння) подані в найкращому взаємозв'язку і створюють атмосферу плідної співпраці між викладачем та студентами, що забезпечує плідне викладання, керівництво навчальним процесом, а студентам – успішне навчання; взаємопов'язану сукупність внутрішніх параметрів і зовнішніх характеристик функціонування, що забезпечує високу результативність навчального процесу і відповідає психолого-педагогічним критеріям оптимальності (В. Манько [109, с. 159]); дієвий елемент педагогічної системи, сукупність взаємопов'язаних і взаємозумовлених заходів, спрямованих на досягнення конкретної педагогічної мети (М. Марусинець [111, с. 258]); сукупність об'єктивних можливостей, змісту, форм, методів, педагогічних прийомів (Р. Серьожнікова [179, с. 40]); уявлений результат дій учасників та, чинники, що існують і впливають на процес досягнення мети (Л. Журинська [58, с. 7]); обставини, від яких залежить і на основі яких відбувається цілісний продуктивний педагогічний

процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості (Л. Загребельна [60, с. 291]).

Як бачимо, у трактуванні вченими поняття «педагогічні умови» спостерігається спільна думка про те, що їх упровадження в освітній процес передбачає насамперед досягнення поставленої дослідником конкретної мети.

Студіювання наукових джерел дозволило дійти висновку, що незважаючи на визначення дослідниками педагогічних умов, спрямованих на вдосконалення процесу професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери, педагогічні умови формування в них культури професійної взаємодії не були предметом спеціальних досліджень.

В аспекті дослідження під педагогічними умовами розуміємо спеціально створені обставини, що впливають на здобуття необхідних теоретичних знань, розвитку практичних умінь і навичок, професійних та особистісних якостей студентів, і які сприяють формуванню в них культури професійної взаємодії під час навчання в закладах вищої освіти. Педагогічними умовами формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери визначено такі:

- забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі у процесі навчання;
- активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання;
- залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії у позааудиторній роботі.

Обґрунтуємо вибір означених педагогічних умов формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. Наголосимо на тому, що визначені в роботі педагогічні умови є взаємозумовленими і взаємозалежними.

Першою педагогічною умовою обрано **«Забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі в процесі**

**навчання».** Слід зазначити, що проблема соціально-психологічного клімату не є новою в педагогіці. На важливості його створення в студентській групі наголошують учені (Н. Анікієва [4], С. Гуров [47], Б. Долинський [51], С. Карплюк [70], В. Лаппо [102], О. Мороз [122], О. Петровський [149], Л. Савенкова [171], М. Скоромна [181], В. Утлик [200], Т. Яценко [225] та ін.), зазначаючи, що сприятливий соціально-психологічний клімат у групі студентів сприяє розвитку їхньої позитивної мотивації і зацікавленості в досягненні бажаних результатів навчання. Проте дослідниками не акцентується на значущості створення сприятливого соціально-психологічного клімату у формуванні культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

За Я. Коломинським, клімат відносин між людьми складається з трьох кліматичних зон: 1) соціальний клімат, тобто клімат суспільних відносин, 2) моральний клімат – клімат моральних цінностей конкретного колективу, 3) психологічний клімат – неофіційні відносини, які складаються між учасниками групи [85, с. 120].

Під психологічним кліматом учені (В. Зинченко, Б. Мещеряков, В. Утлик, В. Шепель та ін.) розуміють емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особисті та ділові взаємостосунки членів колективу з їхніми моральними нормами й інтересами [157, с. 399]; стиль, емоційне забарвлення спілкування та взаємодії людей, що впливає на їхню спільну діяльність; відносно стійкий емоційний настрій людей у колективі [200, с. 37]; «емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їхньої близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей» [220, с. 127].

На нашу думку, саме забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі сприятиме формуванню культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, оскільки лише в доброзичливій атмосфері вони мають можливість найбільш повно розкрити свої професійні й особистісні якості, виявити творчі

здібності, навчитися працювати в команді.

За Н. Анікєєвою, соціально-психологічний клімат є комплексною психологічною характеристикою, що відображає стан взаємостосунків і ступінь задоволеності всіх учасників освітнього процесу різноманітними аспектами життєдіяльності колективу академічної групи і складається під впливом двох важливих чинників: 1) соціально-психологічна атмосфера суспільства в цілому; 2) мікросоціальні умови – специфіка конкретного колективу. Соціально-психологічний клімат колективу студентської групи – це узагальнювальна характеристика всього внутрішнього оточення, що виявляється в поведінці і міжособистісних стосунках між основними суб'єктами освітнього процесу [4, с. 25].

Важливими чинниками соціально-психологічного клімату є психологічна сумісність членів групи і чіткість розподілу ролей. Доброзичливий клімат передбачає усталені позитивні емоції в усіх членів колективу, а також високий рівень взаємної поваги й довіри, вимогливості та принциповості, що виражають сутність творчого клімату, створюють найбільш сприятливі умови для інтенсифікації ділових контактів співробітників, тобто повної психологічної сумісності [189, с. 761].

Як якісний бік міжособистісних відносин соціально-психологічний клімат виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, сприяє або перешкоджає спільній продуктивній діяльності, навчанню, вихованню та всебічному розвитку особистості в групі [158, с. 225].

Означене є важливим у контексті започаткованого дослідження, оскільки вченими наголошується на необхідності побудови доброзичливих взаємостосунків усередині студентської групи під час спільної діяльності. Уважаємо, що це сприятиме набуттю майбутніми фахівцями соціономічної сфери практичних умінь і певного досвіду організації позитивної взаємодії з людьми в майбутній діяльності, без чого неможливо на високому рівні здійснювати професійну діяльність.

Погоджуємось із думкою Н. Волкової, що сприятливий соціально-

психологічний клімат характеризують:

- довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки від час обговорення питань, що стосуються колективу;
- відсутність тиску викладача на студентів і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення;
- поінформованість усіх про завдання колективу і стан їх виконання, можливість займати активну позицію в процесі ділового спілкування в колективі;
- наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного студента; задоволення роботою та належністю саме до цього колективу;
- взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;
- прийняття індивідами на себе відповідальності за справи в колективі;
- уболівання за честь колективу, сприяння його розвитку [37, с. 64-65].

Суть сприятливої соціально-психологічної природи в академічній групі полягає в тому, що освітній процес, який відбувається в позитивній, доброзичливій атмосфері створює сприятливі умови не тільки для подальшого розвитку і закріплення якостей, яких студенти набули до вступу в заклади вищої освіти, але й розвитку і формування нових, професійно важливих якостей, професійних знань, умінь і навичок [82].

Позитивна атмосфера, продовжує цю думку М. Бондаренко, благотворно впливає на формування у студентів необхідних професійних, психологічних і моральних якостей, професійну спрямованість і готовність до праці. В академічній групі студенти набувають навичок колективної діяльності, тобто засвоєння норм, правил і умов успішної взаємодії між членами колективу. Ці навички забезпечують синхронність, узгодженість та ефективність роботи всього колективу. Уміння колективної діяльності дають можливість колективу студентської групи правильно використовувати набуті знання й

навички, творчо застосовувати засоби професійної діяльності під час виконання завдань у різноманітних умовах [20, с. 27].

В аспекті дослідження це має вагоме значення, оскільки забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в академічній групі, на нашу думку, сприятиме: виробленню у студентів професійних цінностей, формуванню в них мотивації на вироблення вмінь взаємодії з колегами в подальшій професійній діяльності для виконання поставлених завдань (мотиваційно-ціннісний компонент); поглибленню знань щодо причин виникнення перешкод у спілкуванні під час взаємодії, а також способів впливу на співрозмовників для досягнення мети спільної діяльності (професійно-когнітивний компонент); розвитку вмінь слухати довколишніх людей і приймати адекватні рішення в ситуаціях, що виникли, регулювати власні емоції під час взаємодії для запобігання конфліктів в майбутній професійній діяльності, виявляти творчість у виконанні професійних завдань і толерантність у професійній взаємодії (комунікативно-мовленнєвий, поведінково-регулятивний й індивідуально-творчий компоненти).

Цілеспрямоване створення і підтримання соціально-психологічного клімату, зазначає С. Карплюк, – це форми, засоби та механізми усвідомлення та рефлексії спрямованості особистості студента на оволодіння професійними знаннями, це фактична та прогностична картини професійної підготовки майбутніх особистостей, які мотивують і організовують освітню діяльність, це те, що забезпечує особистісно-професійне зростання майбутніх фахівців та допомагає їм зрозуміти себе не тільки як особистості, але й як суб'єкта майбутньої професійної діяльності [70, с. 427].

Реалізації означеної педагогічної умови, на нашу думку, сприятиме створення доброзичливої атмосфери на лекційних (лекції-бесіди, проблемні лекції, лекції-презентації, міні-лекції тощо) і практичних (семінари, дискусії, диспути, кейс-стаді та ін.) заняттях, у позааудиторній (тренінги професійної взаємодії, участь у конференціях, перегляд художніх і документальних

фільмів, вікторини, різноманітні конкурси) роботі, кураторських годинах на морально-етичні і професійні теми, під час яких студенти матимуть можливість поглибити знання щодо організації професійної взаємодії, розвинути необхідні професійні вміння і навички (уміння вислуховувати інших, з розумінням ставитися до їхньої позиції, аргументовано доводити власну думку, стримувати емоції, дотримуватись етикету у спілкуванні тощо), а також особистісні якості (толерантність, тактовність, доброзичливість, відповідальність і т. ін.).

Крім цього, забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату, на нашу думку, значною мірою залежить від спільної дозвілленої діяльності студентів: проведення «капусників», святкування днів народження, професійних свят, ведення літопису групи, випуск стіннівок, участь у різноманітних змаганнях тощо. Такі заходи дозволять студентам краще пізнати один одного і самих себе, змінити свою думку про окремих студентів і ставлення до них, що, у свою чергу, впливатиме на згуртування колективу, налагодження атмосфери взаємоповаги і взаєморозуміння, що є важливим у формуванні культури їхньої професійної взаємодії.

Наступною педагогічною умовою формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери визначено **«Активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання»**. Поняття «інтеракція» (від англ. interaction – взаємодія) вперше виникло в соціології. Для теорії символічного інтеракціонізму, основоположником якого вважається американський філософ Джордж Мід, характерним є розгляд розвитку і життєдіяльності особистості, створення людиною свого «Я» в ситуаціях спілкування і взаємодії з іншими людьми [205, с. 213].

У сучасній науковій літературі поняття «інтеракція» трактується як «здатність взаємодіяти або знаходитись у режимі бесіди, діалогу з чимось (наприклад, із комп'ютером) або кимсь (людиною)» [18, с. 134], навчання,



засноване на психології людських взаємовідносин і взаємодій» [8, с. 74]. За визначенням А. Панфілової, поняття «інтеракція» включає внутрішньоособистісну (різні частини моєї особистості вступають у контакт одна з одною) і міжособистісну (я вступаю в контакт з іншими людьми) комунікацію [138, с. 23].

Інтерактивне навчання, за Г. Сиротенко, полягає в тому, що освітній процес здійснюється за умов постійної й активної взаємодії всіх учасників, де всі суб'єкти є рівноправними партнерами. Таке навчання ефективно сприяє формуванню ціннісних орієнтацій, навичок і вмінь, створенню атмосфери співпраці, взаємодії [180, с. 19].

Важливим в аспекті започаткованого дослідження є твердження В. Руденко, що визначальною ознакою сутності інтерактивних методів є взаємодія як безпосередня міжособистісна комунікація, найважливішою особливістю якої є здатність людини інтерпретувати ситуацію, конструювати власні дії. Вагомим є і те, що інтерактивні технології навчання переважно ґрунтуються на ігрових формах навчання, за допомогою яких виявляється активність студентів, здійснюється акумуляція й передання соціального досвіду, створюються умови для більш повної самореалізації особистості та професійного усвідомлення себе як майбутнього фахівця [169, с. 121].

Аналогічну думку висловлюють О. Вавилова і Т. Паніна, які зазначають, що інтерактивне навчання – це спосіб пізнання, який здійснюється у формах спільної діяльності, тобто всі учасники освітнього процесу взаємодіють один з одним, обмінюються інформацією, спільно вирішують проблеми, моделюють професійні ситуації, оцінюють дії учасників і власну поведінку, заглиблюються в реальну атмосферу ділової співпраці. При цьому важливим, наголошують автори, є те, що під час інтерактивного навчання відбувається постійна зміна режимів діяльності: ігри, дискусії, робота в малих групах тощо [27].

Застосування інтерактивних методів навчання, відзначає Б. Бадмаєв, впливає на інтелектуальну активність завдяки духу змагання, суперництва,

що виявляється під час колективного пошуку істини. Крім цього, продовжує науковець, діє такий психологічний феномен, як «зараження», тобто будь-яка думка, яку висловили інші студенти, здатна мимовільно викликати власну, аналогічну чи близьку до висловленої, або навпаки зовсім протилежну [8, с. 74]. Це сприятиме набуттю майбутніми фахівцями вмінь уважно слухати інших і доводити свою позицію, переконувати інших у своїй правоті, виявляючи при цьому толерантність, повагу, тактовність тощо (комунікативно-мовленнєвий й індивідуально-творчий компоненти).

Отже, активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання передбачає насамперед взаємодію студентів під час виконання освітніх завдань і вирішення різноманітних проблем, що є важливим для започаткованого дослідження, оскільки, це сприятиме розвитку у студентів умінь працювати в команді, знаходити спільну мову під час парної чи групової діяльності, прислуховуватися до інших і намагатися розуміти один одного, об'єднувати зусилля для досягнення спільної мети. На нашу думку, це є основою культури професійної взаємодії в соціономічній сфері.

Використання інтерактивних методів у професійній підготовці майбутніх фахівців, наголошують вчені (О. Вавилова, Т. Паніна [27]) робить процес навчання більш мотивованим, продуктивним, емоційно насиченим, особистісно-розвивальним, тобто більш якісним. Ефект від інтерактивного навчання, і ми цілком згодні з дослідниками, крім вирішення професійно-освітніх задач (професійно-когнітивний компонент), полягає також у тому, що у студентів розвиваються навички вербалізації й візуалізації, уміння слухати, ставити запитання і відповідати на них (комунікативно-мовленнєвий компонент), уміння вирішувати проблеми, які виникають під час взаємодії, регулювати міжособистісні конфлікти, долати свої комплекси і бар'єри й отримувати задоволення від освітнього процесу (поведінково-регулятивний й індивідуально-творчий компоненти).

Для формування в майбутніх фахівців соціономічної сфери культури

професійної взаємодії, вважаємо доцільним застосування на лекційних і практичних заняттях таких інтерактивних методів навчання, як-от: лекції-бесіди, проблемні лекції, діалог, групові дискусії, евристичні бесіди, метод «круглого столу», «мозковий штурм», кейс-метод тощо. В основі цих методів лежить проблемне навчання, основним компонентом якого є проблемна ситуація – ситуація, для розв'язання якої студент або колектив мають знайти й застосувати нові для себе знання чи способи дій [169, с. 371].

Таке навчання, за О. Куцевол, ґрунтується на діалогічній взаємодії, що спрямована на пошук студентською молоддю різноманітних способів для вираження власних міркувань, засвоєння та відстоювання нових цінностей, можливість самостійно виробити свої переконання, оволодіння діалогічним способом мислення, розвиток рефлексії, інтелектуальних й емоційних властивостей особистості, що, у свою чергу, вимагає створення сприятливої атмосфери [100, с. 22].

Ще одним способом активізації студентів є аналіз ними конкретних професійних ситуацій, що передбачає глибоке й детальне вивчення реальних чи штучно створених умов професійної діяльності, необхідне для того, щоб з'ясувати характерні особливості майбутнього фаху [169, с. 125], зокрема й особливостей професійної взаємодії в подальшій професійній діяльності.

На нашу думку, заняття, які ґрунтуються на діалоговому спілкуванні зі студентами, передбачають насамперед активність студентів, їхню дієву участь в освітньому процесі, в ході яких вони мають можливість висловити свою думку, міркування щодо порушених на заняттях проблем, що сприятиме формуванню в них мотивації на подальшу професійну діяльність, забезпечуватиме поглиблення професійних знань (мотиваційно-ціннісний і професійно-когнітивний компоненти), набуття вмінь контролювати емоції під час спілкування, вміння слухати й доводити власну позицію, переконувати опонентів (комунікативно-мовленнєвий і поведінково-регулятивний компоненти), розвиватиме творчість й особистісні якості (індивідуально творчий компонент). Отже, впровадження в освітній процес

зкладів вищої освіти інтерактивних методів навчання у форматі діалогу, спільного пошуку вирішення професійних завдань передбачає активну взаємодію між майбутніми фахівцями, що, на нашу думку, сприятиме формуванню в них культури професійної взаємодії.

Не менш важливу роль у формуванні культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери відіграють ігрові методи навчання (рольові, ділові, імітаційні, творчі ігри, квести тощо). Включення студентів у рольові та ділові ігри, імітаційне моделювання професійних ситуацій, наголошує М. Пащенко, дають змогу шляхом активної взаємодії між студентами приймати рішення, засвоювати конкретні професійні вміння. Крім того, ділові ігри сприяють створенню невимушеної атмосфери на заняттях, відвертих, доброзичливих і довірливих стосунків між студентами і викладачами [147], що забезпечує продуктивну професійну взаємодію під час навчання.

В основі ігрових методів лежить колективна діяльність, у ході якої в майбутніх фахівців соціономічної сфери розвиваються вміння і навички майбутньої поведінки в колективі, уміння працювати з довколишніми людьми, розуміти їхню психологію тощо. Уміння колективної діяльності, зауважує М. Бондаренко, і ми поділяємо цю думку, дадуть можливість студентам правильно використовувати набуті знання й навички, творчо застосовувати засоби професійної діяльності під час виконання завдань у різноманітних умовах [20, с. 36].

Рольові ігри – це ігровий спосіб аналізу конкретних ситуацій, в основі яких лежить проблема взаємостосунків у колективі, і спрямований на розвиток умінь, пов'язаних із професійною поведінкою, дисципліною. Матеріалом для розігрування ролей є типові професійні ситуації, відбувається відпрацювання дій гравців у предметно-соціальних умовах [169, с. 183].

Рольові ігри передбачають відтворення конкретних дій однієї з ролей у професійній діяльності і характеризуються наявністю завдань, розподілом

ролей між учасниками, які розв'язують їх [223, с. 57]. Призначення рольової гри полягає в тому, що вона застосовується для формування й розвитку вмінь і навичок конкретної продуктивної діяльності в нетипових, незапланованих ситуаціях, а також передбачає імітаційне моделювання майбутньої професійної діяльності [135, с. 214].

Ділові ігри – це імітаційне моделювання реальних механізмів і процесів. За твердженням Є. Хруцького, ділова гра є засобом розвитку не лише професійних умінь і навичок, але і професійного творчого мислення, в ході якої студенти набувають здатності аналізувати специфічні ситуації і вирішувати для себе нові завдання [212, с. 25].

Ділові ігри, зазначає М. Буланова-Топоркова, – це форма відтворення предметного й соціального змісту майбутньої професійної діяльності спеціаліста, моделювання таких систем людських взаємин, що є характерними для певної діяльності. Діловою грою є діалог на професійному рівні, коли відбувається зіткнення різних думок, пропозицій, взаємна критика гіпотез, їх обґрунтування, що призводить до появи нових знань і уявлень [25, с. 192].

На нашу думку, саме в освітньо-пізнавальних іграх, в яких домінують міжособистісна і навчальна взаємодія, виникає особливий діяльності майбутніх фахівців соціономічної сфери, а саме – їхній професійної взаємодії.

На підставі вищезазначеного, доходимо висновку, що застосування в освітньому процесі закладів вищої освіти інтерактивних методів навчання сприятиме формуванню професійних цінностей, розвитку в студентів навичок аналізу й самоаналізу, здатності узгоджувати свої дії, умінь запобігати виникненню конфліктів під час спільної діяльності, вислуховувати і враховувати думку інших, заходити шляхи взаєморозуміння, виявляючи при цьому тактовність, доброзичливість, толерантність тощо. Зазначені вміння й якості є важливими елементами визначених компонентів у структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

Вибір педагогічної умови «**Залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії в позааудиторній роботі**» зумовлений тим, що позааудиторна діяльність, як наголошує Л. Кондрашова, має чітку професійну спрямованість і здійснюється з урахуванням специфіки обраної спеціальності, широкого використання різноманітних її форм, спонукання студентів до активної самодіяльності, моделювання та розв'язання різноманітних професійних ситуацій, удосконалення професійних умінь і особистісних якостей майбутніх фахівців у процесі включення їх в активну професійну діяльність. Організація позааудиторної роботи в закладі вищої освіти, наголошує науковець, є складним завданням, розв'язання якого вимагає, з одного боку, пошуку і приведення в дію нових форм впливу на студентів, відпрацювання нових методик, а з іншого – активізації традиційних видів діяльності, збереження досягнень минулого. Організація такої роботи дозволяє створити потрібну систему взаємодії між студентами, специфічно розподілити ролі, забезпечити необхідні умови для їхнього професійного становлення [86, с. 10].

Особливістю позааудиторної роботи як складника професійної підготовки, зауважує М. Донченко, є те що вона не обмежена часом, чітко не регламентована формами та методами, що дає можливість створити умови для реалізації студентами своїх здібностей, нахилів, соціально-громадської активності; посилити мотивацію навчання [52, с. 76].

За визначенням І. Когут, позааудиторна робота є цілісним утворенням, що складається із взаємопов'язаних елементів. На її думку, правильно організована й раціонально спланована позааудиторна робота студента є засобом активізації інтелектуальної діяльності, розвитку творчих здібностей, формування творчих умінь [78, с. 13].

Не заперечуючи вищезазначеного, З. Курлянд додає, що позааудиторна робота студентів – це процес, у якому домінує елемент самореалізації. Вона дає змогу студентам гармонізувати внутрішні та зовнішні чинники формування професійної культури (у тому числі й культури професійної

взаємодії як її важливого складника – *О. П.*), створює додаткові умови для реалізації внутрішнього потенціалу, задоволення тих потреб, які в процесі аудиторної роботи не задовольняються [98, с. 396].

Цілком згодні з думкою *О. Карпенко*, яка зазначає, що саме позааудиторна діяльність виступає ефективною педагогічною умовою, де найбільш продуктивно використовуються професійно-розвивальні технології, що реалізуються в різноманітних формах роботи, оскільки позанавчальна діяльність виступає праобразом реальної діяльності [69, с. 213].

Позааудиторна діяльність відкриває великі можливості для самореалізації майбутніх фахівців соціономічної сфери. Вона передбачає досить великий ступінь свободи, завдяки чому здійснюється більш тісне міжособистісне неформальне спілкування студентів і викладачів, відбувається культурне і духовне збагачення особистості, розвиток і поглиблення смаків тощо [83].

Позааудиторну роботу *Н. Козліковська* розподіліє на професійно та соціально спрямовану. До першої категорії, за її твердженням, належать участь у наукових гуртках, студентському науковому товаристві, дослідницьких проектах, олімпіадах, конференціях. Така діяльність має фаховий характер, об'єднує студентів подібних спеціальностей, проходить під керівництвом або наглядом викладача-куратора та вимагає від студентів чималих зусиль, послідовності, цілеспрямованості та вмотивованості.

Позааудиторна робота другої категорії має більш загальний, виховний характер і може поєднувати студентів різних спеціальностей. До неї належать: спортивні секції, театральні та танцювальні групи, екскурсії, відвідування виставок та музеїв тощо. Для багатьох позааудиторна робота може починатися просто як хобі, але згодом може стати основою майбутньої кар'єри. У будь-якому разі навички командної роботи, вміння знаходити спільну мову з довколишніми людьми, задатки лідера будуть корисними в будь-якій галузі. Також участь у позааудиторній роботі вчить

відповідальності, дає почуття самоповаги [83].

У зарубіжній психолого-педагогічній літературі велике значення надається активним формам організації позааудиторної роботи та відзначається їх безпосередній вплив на розширення загального й професійного світогляду, розвиток інтересу, навичок самостійної роботи, творчої активності [227, с. 18].

Слушним для започаткованого дослідження є твердження Р. Загнибіди, що участь студентів у різних формах позааудиторної роботи допомагає їм: усвідомити себе суб'єктом професійної діяльності; формує здатність застосовувати власний досвід у типових ситуаціях, які можуть виникнути під час практичної діяльності; дозволяє оптимізувати процес формування навичок професійного спілкування; дозволяє розкрити творчий потенціал; сприяє розвитку особистісних професійно значущих якостей; сприяє формуванню комунікативного спрямування, самостійного пошуку відповідей на суперечливі судження; формує професійну компетентність і готовність до професійної діяльності; дозволяє наблизити теоретичні знання до реальної професійної діяльності [59, с. 53]. Тобто можемо говорити про те, що позааудиторна робота студентів, яка має професійне спрямування, впливатиме на формування в майбутніх фахівців соціономічної сфери культури професійної взаємодії.

Одним із видів позааудиторної роботи, що має професійне спрямування є робота над творчими проектами, яка передбачає моделювання різних професійних ситуацій, націлює на спільне розв'язання проблеми й прийняття узгодженого рішення, що налаштовує на атмосферу співпраці (тобто професійної взаємодії – *О.П.*) та сприяє формуванню професійних ціннісних орієнтацій [136]. Створення спільного для групи проекту вимагає, з одного боку, знання кожним студентом технології процесу проектування, а з іншого – уміння вступати в процес взаємодії й підтримувати міжособистісні стосунки з метою вирішення професійно важливих завдань [169, с. 127].

Проектна діяльність, зазначає І. Фоменко, як одна з форм освітньої



діяльності здатна зробити освітній процес для студентів особистісно значущим, коли кожен може розкрити свій творчий потенціал, виявити дослідницькі здібності, фантазію, творчість, активність, самостійність [208].

У позааудиторній роботі, на нашу думку, можливо й доцільно використовувати телекомунікаційні проекти, веб-квести, що передбачають використання ресурсів Інтернет, роботу з електронними підручниками і довідниками, роботу в режимі он-лайн тощо. Сучасні комп'ютерні телекомунікації дозволяють учасникам вступати в живий (інтерактивний) діалог (письмовий чи усний) з реальним партнером, а також «активний обмін повідомленнями між користувачами й інформаційною системою в режимі реального часу» [79, с. 50].

Телекомунікаційний навчальний проект – це спільна освітньо-пізнавальна, творча або ігрова діяльність студентів-партнерів, організована на основі комп'ютерної телекомунікації, що має єдину мету, узгоджені методи, способи діяльності, спрямовані на досягнення спільного результату [166]. Тобто передбачають професійну взаємодію студентів у досягненні поставленої мети й виконанні професійних завдань.

Основною метою телекомунікаційного навчального проекту, за Ю. Романцевою, є: набуття навичок роботи з Інтернет для пошуку й обробки інформації; використання комп'ютерних інформаційних технологій з метою підготовки інформації в електронному вигляді для передання іншим учасникам проекту; збагачення досвідом використання можливостей Інтернет для обміну думками з учасниками проекту, одержання консультацій наукового керівника; здобуття та накопичення досвіду здійснення досліджень, роботи з джерелами інформації; одержання досвіду роботи «в команді» (планування, розподіл функцій, взаємодопомога та взаємоконтроль) [166].

Застосування освітніх веб-сайтів передбачає пошук необхідної інформації, оформлення результатів роботи у вигляді комп'ютерних презентацій, флеш-роликів, баз даних тощо, що сприяють вирішенню

професійних завдань; розвиток умінь роботи в команді (планування, розподіл функцій, взаємодопомога, взаємоконтроль); уміння знаходити кілька способів розв'язання проблемної ситуації, визначати найбільш раціональний варіант, обґрунтовувати свій вибір; навички публічних виступів (обов'язковий захист проектів із виступом авторів, запитаннями, дискусіями) [166].

Завданнями для Веб-квестів можуть виступати: створення презентацій, плакатів, реклами, відеороликів, творчі завдання, журналістське розслідування (об'єктивний виклад інформації (розгляд думок і фактів)), переконання (схиляння на свій бік опонентів або нейтрально налаштованих осіб), наукові дослідження (вивчення різних явищ, відкриттів, фактів на основі унікальних он-лайн джерел) [228].

Ще одним видом позааудиторної роботи професійного спрямування є тренінги. За визначенням учених (В. Бевз, О. Главник, Л. Мардахаев), тренінг (від англ. «to train» – навчати, тренувати, дресировати) – це одночасно: цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування вмінь і навичок; форма розширення досвіду [10]; «спеціальний тренувальний режим, тренування; процес отримання навичок у будь-якій галузі шляхом виконання послідовних завдань, дій або ігор, спрямованих на опрацювання й розвиток потрібних навичок» [183, с. 310].

За І. Вачковим, тренінг є сукупністю активних методів, які використовують з метою формування навичок самопізнання й саморозвитку. За своїм змістом тренінг завжди відображає певну парадигму, зокрема тренінг є: своєрідною формою дресури, що дозволяє шляхом жорстких маніпулятивних прийомів сформувати потрібні патерни поведінки й позбавитися непотрібних; тренуванням, під час якого формуються і відпрацьовуються вміння й навички ефективної поведінки; створенням умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних проблем [28, с. 21–22].

Реалізації зазначеної педагогічної умови, на нашу думку, сприятиме проведення таких позааудиторних заходів, як: різноманітні вікторини, творчі конкурси (реклами, телевізійних проектів, кінофестивалів тощо), змагання, проектна діяльність, участь у благодійних акціях, соціально-психологічні тренінги (спілкування, емоційної регуляції, професійної взаємодії).

Підсумовуючи, доходимо висновку, що забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі у процесі навчання; активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання; залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії у позааудиторній роботі впливатиме на формування культури професійної взаємодії студентів соціономічних спеціальностей, а, отже, є педагогічними умовами зазначеного процесу. Уважаємо, що з огляду на те, що педагогічні умови доповнюють, зумовлюють і впливають одна на одну, їх реалізація повинна відбуватися комплексно на всіх етапах експериментальної роботи з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

### **Висновки до першого розділу**

На підставі аналізу наукового фонду встановлено, що формування культури професійної взаємодії є важливим складником професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери.

Взаємодію в роботі потлумачено як своєрідне втілення зв'язків, взаємин між людьми, котрі, вирішуючи спільні завдання, доповнюють один одного і досягають успіху в їх розв'язанні, досягаючи поставленої мети.

Установлено, що професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери – це процес встановлення і підтримки контактів між суб'єктами професійної діяльності, що передбачає сприйняття й розуміння партнерів по діяльності; обмін професійною інформацією; взаємовплив і взаємодопомогу для

вирішення професійних завдань.

З'ясовано суттєві складники культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, якими виступають такі види культур, як-от: культура спілкування, моральна культура, емоційна культура, конфліктологічна культура, медіакультура.

Визначено, що культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери є складним особистісним утворенням, що характеризується усвідомленням сутності професійної взаємодії в соціономічній діяльності; потребою в професійній самореалізації, обізнаністю з правилами поведінки в професійному співтоваристві; наявністю відповідних соціономічній професії особистісних і професійних якостей; здатністю будувати конструктивну професійну взаємодію з партнерами по спілкуванню на підставі діалогічної взаємодії, толерантності та творчої діяльності, застосовувати комунікативні технології для продуктивної співпраці в процесі вирішення професійних завдань, впливати на інших людей, запобігати виникненню конфліктних ситуацій у спільній соціономічній діяльності.

У структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери виокремлено мотиваційно-ціннісний, професійно-когнітивний, комунікативно-мовленнєвий, поведінково-регулятивний та індивідуально-творчий компоненти.

Зазначено, що критеріями оцінювання компонентів культури професійної взаємодії з відповідними показниками було обрано такі: спонукальний (показники: наявність ціннісних орієнтацій, спрямованість особистості на взаємодію, наявність мотивації досягнення успіху), знаннєвий (показники: обізнаність із особливостями професійної взаємодії, комунікативними бар'єрами в професійній взаємодії, впливу на інших людей), операційний (показники: наявність умінь вербального і невербального спілкування, умінь слухати, використовувати засоби мас-медіа), діяльнісний (показники: здатність до емоційної регуляції, запобігання

конфліктних ситуацій, прийняття рішень), суб'єктний (показники: наявність моральних якостей, толерантності, творчого потенціалу).

Доведено, що формуванню культури професійної взаємодії сприятиме впровадження в процес підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери відповідних педагогічних умов, під якими розуміємо спеціально створені обставини, що впливають на здобуття необхідних теоретичних знань, розвитку практичних умінь і навичок, професійних та особистісних якостей студентів, і які сприяють формуванню в них культури професійної взаємодії під час навчання в закладах вищої освіти. Педагогічними умовами формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери визначено такі:

– забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі в процесі навчання;

– активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання;

– залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії в позааудиторній роботі

Матеріали першого розділу дисертації висвітлено в публікаціях автора [139, 140, 141, 142, 143, 144].

### **Список використаних джерел до першого розділу**

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : В 2 т. / Б. Г. Ананьев. – М. : Наука, 1977. – 380 с.
2. Андреев В. И. Педагогика : [учеб. курс для творческого саморазвития] / В. И. Андреев. – [2-е изд.]. – Казань : Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология : [учебник для факультетов психологии] / Г. М. Андреева. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 415 с.

4. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1989. – 224 с.
5. Анисимова Т. В. Психологические особенности профессиональных взаимодействий : дис. ... канд. психол. наук / Татьяна Викторовна Анисимова. – Ленинград, 1985. – 179 с.
6. Арнольдov А. И. Путь к храму культуры : образование как социокультурный феномен / А. И. Арнольдov. – М. : Крааль, 2000. – 107 с.
7. Асташова Н. А. Проблема воспитания толерантности в системе образовательных учреждений / Н. А. Асташова // Толерантное сознание и формирование толерантных отношений (теория и практика) : сборник научно-методических статей. – М. : Московский психолого-педагогический институт; Воронеж : Модэк, 2002. – С. 74–83.
8. Бадмаев Б. Ц. Методика преподавания психологии : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / Б. Ц. Бадмаев. – М. : ВЛАДОС, 2001. – 304 с.
9. Баришполець О. Т. Український словник медіакультури / О. Т. Баришполець. – К. : Міленіум, 2014. – 194 с.
10. Бевз В. Основні положення щодо проведення тренінгів / В. Бевз, О. Главник. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>
11. Беликов В. А. Организация педагогического эксперимента в образовательных учреждениях : [методические рекомендации] / В. А. Беликов. – Магнитогорск : МГПИ, 1998. – 40 с.
12. Библер В. С. На гранях логики культуры / В. С. Библер. – М., 1997. – 440 с.
13. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : [монографія] / В. Ю. Биков. – К. : Атіка, 2008. – 684 с.
14. Битинас Б. Процесс воспитания. Приобщение к ценностям / Б. Битинас. – К. : Момент, 1995. – 72 с.

15. Біла О. О. Підготовка майбутніх фахівців соціономічної сфери до проектування професійної діяльності : теорія і практика : [монографія] / Олена Олександрівна Біла. – Одеса : Астропринт, 2013. – 424 с.
16. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : [учебное пособие для вузов] / В.А. Бодров. –М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
17. Божович Л. И. Изучение мотивации поведения детей и подростков / Л. И. Божович. – М. : Знание, 1972. – 96 с.
18. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с/
19. Большой толковый словарь русского языка / Сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб.: «Норинт», 2000. – 1536 с.
20. Бондаренко М. П. Організація і виховання студентського колективу / М. П. Бондаренко. – К.: Вища школа, 1979. – 69 с.
21. Браніцька Т. Р. Загальна характеристика фахівця соціономічної професії / Т. Р. Браніцька // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – Хмельницький, 2012. – № 6. – С. 25–28.
22. Браніцька Т. Р. Формування конфліктологічної культури майбутніх фахівців соціономічної сфери в Росії / Т. Р. Браніцька // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 4. – С. 24–30.
23. Бреус Ю. В. Емоційний інтелект як чинник професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій у вищих навчальних закладах : автореф. дис ... на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Ю. В. Бреус. – К., 2015. – 20 с.
24. Будинкевич С. Формування культури взаємодії студентів факультету фізичного виховання засобами волейболу / С. Будинкевич, Н. Мацола // Актуальні питання гуманітарних наук. – Дрогобич : Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – № 16. – С. 274–281.

25. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы : [учебное пособие] / Мария Валерьяновна Буланова-Топоркова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2002. – 544 с.
26. Буркова Л. В. Визначення класу соціономічних професій /Л. В. Буркова // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 68–73.
27. Вавилова Л. Н. Современные способы активизации обучения / Л. Н. Вавилова, Т. С. Панина. – [Электронный текст]. – Режим доступа : <https://nashol.com/2012091567011/sovremennie-sposobi-aktivizacii-obucheniya-panina-t-s-vavilova-l-n-2008.html>
28. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : [учеб. пособие] / Игорь Викторович Вачков. – М. : Ось-89, 2003. – 224 с.
29. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. – 1440 с.
30. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [Голов. ред. В. Т. Бусел]. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
31. Велитченко Л. К. Педагогічна взаємодія : теоретичні основи психологічного аналізу : [монографія] / Л. К. Велитченко. – Одеса : ПНЦ АПН України, 2005. – 355 с. \
32. Вербальні, невербальні засоби спілкування. – [Електронний текст]. – Режим доступу : [http://studopedia.com.ua/1\\_9807\\_verbalnI-neverbalnI-zasobi-splkuvannya.html](http://studopedia.com.ua/1_9807_verbalnI-neverbalnI-zasobi-splkuvannya.html)
33. Велкова О. В. Формування культури професійної взаємодії майбутнього менеджера засобами тренінгу / О. В. Велкова // Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Педагогічні науки : зб. наук. пр. – Бердянськ : БДПУ, 2014. – Вип.. 3. – С. 38–43.
34. Виллюнас В. К. Психология развития мотивации / В. К. Виллюнас. – СПб. : Речь, 2006. – 458 с.
35. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : [монографія] / Ж. П. Вірна. — Луцьк : РВВ Вежа Волин. держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2003. – 320 с.



36. Волик Л. В. Теорія і практика полікультурного виховання майбутніх педагогів початкової ланки освіти : [програма спеціального курсу] / Л. В. Волик. – Полтава : ІОЦ Полтавського державного педагогічного університету ім. В. Г. Короленка, 2004. – 26 с.
37. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація : [навчальний посібник] / Н. П. Волкова. – К. : ВЦ «Академія», 2006. – 256 с. (Альма-матер)
38. Гвоздій С. П. Підготовка майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до безпеки життя і професійної діяльності як соціально-педагогічна проблема / С. П. Гвоздій // Педагогіка безпеки. – 2016. – № 1. – С. 40–47.
39. Герасимович И. С. Основные принципы и психология общения врача-стоматолога с пациентами стоматологической клиники. Техника мотивации пациентов к комплексному лечению заболеваний полости рта : [учеб.-метод. Пособие] / И. С. Герасимович, Ю. А. Болдырев. – Екатеринбург, 2000. – 256 с.
40. Годфруа Ж. Что такое психология / Ж. Годфруа. – М. : Мир, 1992. – Т. 1. – С. 101–110.
41. Головаха Е. И. Психология человеческого взаимопонимания / Е. И. Головаха, Н. В. Панина. – К. : Политиздат Украины, 1989. – 190 с.
42. Головин С. Ю. Словарь психолога-практика / С. Ю. Головин. – Мн. : Харвест, 2003. – 976 с.
43. Гомонюк О. М. Формування професійно-педагогічної культури майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах : [монографія] / О. М. Гомонюк. – Вінниця : ТОВ «Фірма «Планер», 2011. – 399 с.
44. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / автор-укл. С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.
45. Гороя В. И. Творческая индивидуальность учителя и её развитие в условиях повышения профессиональной квалификации / В. И. Гороя,

- Н. А. Антонова, Л. Н. Харченко. – Ставрополь : Сервисшкола, 2005. – 231 с.
46. Гриценок Л. Слухати й чути: секрети спілкування і навички ефективного спілкування та слухання / Людмила Гриценок // Шкільний світ. – 2016. – № 21 (749). – С. 8–14.
47. Гуров С. Ю. Теоретичний аналіз різних типологій і класифікацій студентів для реалізації програм із формування духовно-моральних цінностей майбутніх фахівців / С. Ю. Гуров // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького. – Серія : Педагогіка. – Мелітопіль : Вид-во МДПУ імені Б. Хмельницького, 2015. – № 1 (14). – С. 192–199.
48. Дегтярьова Г. Педагогічна взаємодія у контексті якісної професійної підготовки фахівців у ПТНЗ / Г. Дегтярьова // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013 – № 4. – С. 64–74.
49. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / Анатолий Алексеевич Деркач. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.
50. Додонов Б. И. Структура и динамика мотивов деятельности / Б. И. Додонов // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 126–130.
51. Долинський Б. Т. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів до формування здоров'язберезувальних навичок і вмінь у молодших школярів у навчально-виховній діяльності : дис... докт. пед. наук : 13.00.04 / Борис Тимофійович Долинський. – Одеса, 2011. – 549 с.
52. Донченко М. В. Професійно-педагогічна підготовка майбутніх учителів у позааудиторній роботі у вищих навчальних закладах України : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. / Марина Володимирівна Донченко – Харків, 2004. – 180 с.
53. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. проф. І. Д. Звереві. – [2-ге вид.]. – Київ, Сімферополь : Універсум, 2013. – 536 с.

54. Естетика. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://studfiles.net/preview/6386011/>
55. Етикет в нашому житті. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://www.refotext.com/referat-text-4882-3.html>
56. Євтух М. Б. Сучасні тенденції професійної підготовки вчителя / М. Б. Євтух // Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та вузі: зб. наук. пр. – Рівне : «Волинські обереги», 2002. – Вип. 3. – С. 170–175.
57. Жека Т. Мовленнєва культура викладача вищого навчального закладу / Т. Жека // Професійна підготовка фахівців у системі неперервної освіти : зб. наук. пр. / за заг. ред. С. С. Вітвицької, Н. М. Мирончук. – Житомир, 2015. – С. 224–228.
58. Журинська Л. М. Педагогічні умови управління самостійною роботою студентів вищих закладів освіти : автор. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04. «Теорія і методика професійної освіти» / Л. М. Журинська. – К., 1999. – 20 с.
59. Загнибіда Р. П. Особливості формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів туризму у позааудиторній роботі ВНЗ / Р. П. Загнибіда // Вісник Черкаського університету. – Серія : Педагогічні науки. – Черкаси : ЧНУ, 2012. – № 10 (223). – С. 51–54.
60. Загребельна Л. В. Педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів у економічних навчальних закладах / Л. В. Загребельна // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фіхівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць; редкол. І. А. Зязюн (голова) [та ін.]. – Київ–Вінниця : Планер, 2005. – Вип. 8. – С. 291–296.
61. Зражевська Н. І. Феномен медіакультури у сфері соціальних комунікацій : дис. д-ра соц. ком. : 27.00.01 / Ніна Іванівна Зражевська. – К., 2012. – 354 с.
62. Иванова Т. В. Культурологическая подготовка будущего учителя:

- [монографія] / Т. В. Иванова. – К. : ЦВП, 2005. – 282 с.
63. Ігнатенко С. О. Підготовка майбутніх учителів фізичного виховання до формування моральних якостей молодших школярів : дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 / Ігнатенко Сузанна Олександрівна. – Одеса, 2007. – 235 с.
64. Каверина Р. Д. Психологическая систематика профессий типа «человек – человек» в целях профессиональной ориентации : автореф. дис... канд. психол. наук : спец. 19.00.03. «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / Р. Д. Каверина. – Л., 1981. – 22 с.
65. Каган М. С. Мир общения : проблема межсубъектных отношений / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1988 – 315 с.
66. Казачкова Т. Б. «...И нам любое дело по плечу» : [учебно-методическое пособие– / Т. Б. Казачкова. – СПб. : Школа-Эпиграф, 2010. – 136 с.
67. Кан-Калик В. А. Педагогическое творчество / В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров. – М. : Педагогика, 1990. – 144 с.
68. Капітан Н. О. Поняття «моральна культура»: зміст та сутність дефініції / Н. О. Капітан // Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності : зб. наук. пр. – Львів : ЛДУ БЖД, 2016. – № 14. – С. 223–229 с.
69. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : [монографія] / О. Г. Карпенко / [За ред. С. Я. Харченко]. – Дрогобич : Коло, 2007. – 374 с.
70. Карплюк С. О. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі педагогічного ВНЗ / С. О. Карплюк // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. праць. – К., 2006. – Вип. 9. – С. 421–429.
71. Карпова Э. Э. Качество профессиональной деятельности учителя : Теория и практика / Э. Э. Карпова. – Одесса : ОГПИ, 1993. – 123 с.
72. Кириченко А. В. Коррекция мотивации профессиональной деятельности

- госслужащих / А. В. Кириченко // Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы. – М. : Изд. РАГС, 1996. – С. 36–48/
73. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 304 с.
74. Княжева І. А. Теоретико-методологічні засади розвитку методичної культури майбутніх викладачів педагогічних дисциплін в умовах магістратури : [монографія] / І. А. Княжева. – Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2014. – 328 с.
75. Ковалев Г. А. Теория социально-психологического воздействия / Г. А. Ковалёв // В кн. : Основы социально-психологической теории / Под общей редакцией А. А. Бодалева и А. Н. Сухова.– М. : Международная педагогическая академия, 2005. – 412 с.
76. Коваленко В. И. Полисубъектное управление развитием образовательной системы : (на материале вузов МВД России) / В. И. Коваленко. – Москва; Белгород : Изд-во БелГУ, 2004. – 300 с.
77. Коваль Л. Г. Виховання почуття прекрасного / Л. Г. Коваль. – К. : Рад. школа, 1983. – 120 с.
78. Когут І. Роль позааудиторної роботи у формуванні професійно-педагогічної комунікативної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови / Ірина Когут // Імідж сучасного педагога. – 2013. – № 5. – С. 13–15.
79. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : Издательский центр «МарТ», 2005. – 448 с.
80. Кожушко С. П. Підготовка майбутніх фахівців з комерційної діяльності до професійної взаємодії / С. П. Кожушко // Педагогічний процес : теорія і практика : зб. наук. пр.; гол. ред. С. О. Сисоєва; ред. Л. Л. Хоружа [та ін.]. – К., 2014 – Вип. 1. – С. 50–56.

81. Кожушко С. П. Професійна взаємодія та її характеристики. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://repo.uipa.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2591/1/Кожушко.pdf>
82. Козак І.І. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі [Електронний ресурс] / І.І. Козак. - Режим доступу: [http://www.psyh.kiev.ua/Створення\\_сприятливого\\_соціально-психологічного\\_клімату\\_в\\_студентській\\_академічній\\_групі\\_\(реферат\\_Козак\\_І.І.\)](http://www.psyh.kiev.ua/Створення_сприятливого_соціально-психологічного_клімату_в_студентській_академічній_групі_(реферат_Козак_І.І.))
83. Козліковська Н. Я. Позааудиторна робота як складова вищої освіти. – [Електронний текст]. – Режим доступу : [http://www.vmurol.com.ua/upload/Naukovo\\_doslidna%20robota/Elektronni\\_vidannya/Act\\_problemi/2008/2/39.pdf](http://www.vmurol.com.ua/upload/Naukovo_doslidna%20robota/Elektronni_vidannya/Act_problemi/2008/2/39.pdf)
84. Колеснікова І. В. Розвиток медіакультури вчителів у закладах післядипломної педагогічної освіти : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» (015 Педагогічні науки) / Ірина Василівна Колеснікова. – Житомир, 2018. – 292 с.
85. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах : [учеб. пособие] / Я. Л. Коломинский. – [2-е изд., доп]. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 287 с.
86. Кондрашова Л. В. Внеаудиторная работа по педагогике в педагогическом институте / Л. В. Кондрашова. – К. : Вища школа, 1988. – 160 с.
87. Конфліктологія : [навч. посіб.] / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. – Х. : Право, 2012. – 128 с.
88. Корнешук В. В. Теорія і практика формування професійної надійності майбутніх спеціалістів соціономічної сфери діяльності : дис... докт. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Вікторівна Корнешук. – Одеса, 2009. – 435 с.
89. Корніяка О.М. Психокорекція і розвиток комунікативної компетентності представників соціономічних професій // Проблеми освіти : наук. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К.,

2013. – Вип. 77. – Ч.2. – С.84–91.
90. Корчова О. М. Соціономічні професії крізь проекцію мовної комунікації. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://shag.com.ua/download/socionomichni-profesiyi-krize-proekciyu-movnoyi-komunikaciyi-u.doc>
  91. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і розвиток особистості / Григорій Силович Костюк. – К.: Радянська школа, 1989. – 608 с.
  92. Краевский В. В. Преподавание как творческая деятельность учителя / В. В. Краевский. – М., 1983. – 158 с.
  93. Крутюк Н. Т. Етнопедагогічна компетентність як складова етнопедагогічної культури майбутніх фахівців соціономічних професій / Н. Т. Крутюк // Професійна підготовка фахівців у системі неперервної освіти / за заг. ред. С. С. Вітвицької, Н. М. Мирончук. – Житомир, 2015. – С. 97–100.
  94. Кручек В. А. Теоретичні і методичні основи формування культури педагогічної взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу вищих аграрних навчальних закладів : автореф. дис на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Терія і методика професійної освіти» / В. А. Кручек. – К., 2013. – 36 с.
  95. Кукуленко-Лук'янець І. В. Психологічні засади особистісно-креативного підходу в навчанні студентів університету (на матеріалі іноземної мови) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І. В. Кукуленко-Лук'янець. – К. : Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, 2003. – 19 с.
  96. Кулюткин Ю. Н. Личностные факторы развития познавательной активности учащихся в процессе обучения / Ю. Н. Кулюткин // Вопросы психологи. – 1984. – № 5. – С. 41–44.
  97. Курбатов В. И. Социальная работа : [учебное пособие] / Под. общей ред. В. И. Курбатова. – Ростов н/Д : «Феникс», 1999. – 576 с.

98. Курлянд З. Н. Педагогіка вищої школи : [навч. посіб.] / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк та ін.; За ред. З. Н. Курлянд. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2007. – 495 с.
99. Курлянд З. Н. Формирование учителя-мастера в контексте становления его позитивной Я-концепции / Зінаїда Наумівна Курлянд // Проблеми педагогіки вищої школи : зб. наук. пр. – Одеса : ПДПУ імені К. Д. Ушинського, 2003. – Вип. I. – С. 3–5.
100. Куцевол О. М. Теоретико-методичні основи розвитку креативності майбутніх учителів літератури : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед. наук : спец. 13.00.02 – теорія і методика навчання (українська література) / О. М. Куцевол. – К., 2007. – 51 с.
101. Лазуренко О.О. Емоційна компетентність як показник рівня сформованості професійної компетентності фахівця. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://nauka.zinet.info/23/lazurenko.php>
102. Лаппо В. В. Психологічний клімат академічної групи як чинник виховання духовних цінностей особистості студента / В. В. Лаппо // Наука і освіта. – Одеса, 2015. – №10. – С. 86–90.
103. Лахтадир О. В. Психологічні особливості розвитку комунікативної компетентності майбутніх фахівців з фізичної культури і спорту : дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Олена Володимирівна Лахтадир. – К., 2017. – 261 с.
104. Лежнева М. С. Формирование понятия «Мотивационная готовность к межпрофессиональному взаимодействию специалистов в области информационных технологий» / М. С. Лежнева // Материалы междунар. науч. конф. [«Психология в России и за рубежом «], (октябрь 2011 г.). – СПб. : Реноме, 2011. – С. 111–113.
105. Литвин А. Завдання медіа-освіти в контексті підвищення якості професійної підготовки. – [Електронний текст]. – Режим доступу : [http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Pippo/2009\\_4/Lytvyn.htm](http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_4/Lytvyn.htm)



106. Лихачев Б. Т. Педагогика. Курс Лекцій : [уч. пос. для студ. пед. учебн. завед. и слушат. ИПК и ФПК] / Б. Т. Лихачев. – М. : Прометей, 1992. – 528 с.
107. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
108. М. М. Бахтин и философская культура XX века. – СПб., 1991. – Вып. 1. – 128 с.
109. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін / В. М. Манько // Соціалізація особистості : зб. наук. пр. Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. – К. : Логос, 2000. – Вип. 2. – С. 153–161.
110. Мардахаев Л. В. Социализация и соционмия. Социально-педагогический поход / Л. В. Мардахаев // Вестник высшей школы. Серия : Педагогика и психология. – 2015. – № 4. – С. 51–55.
111. Марусинець М. М. Педагогічні умови формування професійної рефлексії майбутніх учителів початкових класів / М. М. Марусинець // Наука і освіта. – 2011. – № 4С. – С. 257–261.
112. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу. – СПб. : Питер, 2007. – 352 с.
113. Масол Л. М. Медіа-культура / Л. Масол // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юніверком Інтер, 2008. – 1040 с.
114. Мацкевич Н. М. Формування готовності майбутніх учителів початкової школи до роботи з фізичного виховання : дис... канд. з фізичного виховання та спорту : 24.00.02 / Неля Матвіївна Мацкевич. – Луцьк, 2001. – 248 с.
115. Мельничук І. М. Філософсько-методологічні засади професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічних професій / І. М. Мельничук // Медична освіта. – 2012. – №3. – С. 55–60.

116. Мерлин В. С. Психология индивидуальности : Избранные психологические труды / Вольф Соломонович Мерлин. – Ин-т практической психологии. – Воронеж : НПИ МОДЭК, 1996. – 446 с.
117. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – [3-е изд.] / Пер. с англ. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2012. – 672 с.
118. Микитюк Г. Ю. Взаємини викладачів зі студентами як чинник становлення особистості майбутнього : дис... канд.. психол. наук : 19.00.07 / Галина Юрьївна Микитюк. – К., 2003. – 202 с.
119. Митина Л. М. Эмоциональная гибкость учителя : Психологическое содержание, диагностика, коррекция / Л. М. Митина, Е. С. Асмаковец. – М. : Флинта, 2001. – 192 с.
120. Моисеева Н. Н. Формирование психологической готовности будущего учителя к субъект-субъектному взаимодействию : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Наталия Николаевна Моисеева. – Самара, 2007. – 219 с.
121. Моляко В. О. Психологічні проблеми творчої діяльності та обдарованості дітей і молоді / В. О. Моляко // Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка. – К., 1999. – Вип. 19 : Актуальні проблеми психології. – С. 146–153.
122. Мороз О. Г. Педагогіка і психологія вищої школи : [навчальний посібник] / О. Г. Мороз, О. С. Падалка, В. І. Юрченко / за ред. О. Г. Мороза. – К. : НПУ, 2003. – 267 с.
123. Москаленко В. В. Соціальна психологія : [підручник] / В. В. Москаленко. – [2-ге вид., перероб. та доп.]. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
124. Назаренко І. М. Творчий потенціал особистості : зміст та структура. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/nazarenko-im-tvorchiy-potentsial-osobistosti-zmist-ta-struktura>
125. Неймарк М. С. Психологическое изучение направленности личности подростка : автореф. дис. на соискание ученой степени докт. пед. Наук :

- спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / М. С. Неймарк. – М., 1973. – 43 с.
126. Немов Р. С. Психология / Роберт Семенович Немов. – М. : Высшее образование, 2007. – 640 с.
127. Новий тлумачний словник української мови : У 3-х т. / [уклад. В. Яременко, О. Сліпушко]. – [2-е вид., випр.]. – К. : Вид-во «АКОНІТ», 2001. – 864 с.
128. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Российская академия наук; Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – [4-е изд., доп.]. – М. : ИТИ Технологии, 2003. – 944 с.
129. Окса М. М. Формування ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя у процесі вивчення загальнопедагогічних дисциплін / М. М. Окса // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – Серія : Педагогіка і психологія : зб. статей. – К. : Пед. преса, 2003. – Вип. 5. – С. 221–228.
130. Онуфрієва Л. А. Теорія і практика іншомовної комунікативної взаємодії у підготовці майбутніх фахівців соціономічних професій / Л. А. Онуфрієва // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 23. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2014. – С. 473–491.
131. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : [посібник] / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 446 с.
132. Ороховська Л. А. Мас-медіа як складова людської комунікації / Л. А. Ороховська // Вісник Національного авіаційного університету. – Серія : Філософія. Культурологія : зб. наук. пр. – К., 2011. – Вип. 1 (13). – С. 135–139.
133. Освітньо-професійна програма підготовки здобувачів вищої освіти

- освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа. – Одеса, 2016. – 21 с.
134. Освітньо-професійна програма підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 061 Журналістика. – Одеса, 2017. – 18 с.
135. Остапенко Н. М. Технологія сучасного уроку рідної мови: навч. посіб. / Н. М. Остапенко, Т. В. Симоненко, В. М. Руденко. – К. : ВЦ «Академія», 2011. – 248 с.
136. Павицька К. М. Виховання поваги до дитини у майбутніх учителів у позааудиторній роботі з іноземних мов / К. М. Павицька // Науковий вісник Донбасу : електрон. наук. фах. вид. / Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2011. – № 1 (13). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн. : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN13/index.htm>
137. Павлова І. Г. Становлення емоційної зрілості в підлітковому та юнацькому віці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / І. Г. Павлова. – Одеса, 2005. – 19 с.
138. Панфілова А. П. Игровое моделирование в деятельности педагога : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / А. П. Панфилова; под общ. ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – М. : Издательский центр «Академия», 2006. – 368 с.
139. Панькевич О. О. Визначення сутності професій соціономічної сфери / О. О. Панькевич // Матеріали міжнародної мультидисциплінарної конференції [«Ключові питання освіти та науки: перспективи розвитку для України та Польщі»], (20–21 липня 2018 р.). – Республіка Польща, м. Стальова Воля. – С. 171–174.
140. Панькевич О. О. Культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери як педагогічна проблема / О. О. Панькевич // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. – Серія 5. Педагогічні науки : реалії та

- перспективи. – К., 2018. – № 63. – С. 153–158.
141. Панькевич О. О. Педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери / О. О. Панькевич // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. – Серія : Педагогіка. – Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2018. – Вип. 2 (121). – С. 65–71.
142. Панькевич О. О. Підготовка майбутніх фахівців соціономічної сфери до професійної взаємодії / О. О. Панькевич // Інноваційна педагогіка. – 2018. – Вип. 4. – С.190–193.
143. Панькевич О. О. Сутність медіакультури як складника культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери / О. О. Панькевич // Матеріали науково-практичної конференції [«Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти»], (27–28 липня 2018 р.). – Харків, 2018. – С. 77–82.
144. Панькевич О. О. Сутність професійної самореалізації майбутніх фахівців соціономічної сфери / О. О. Панькевич // Педагогічні науки : зб. наук. пр. – Херсон, 2018. – № 82. – С. 169–173.
145. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М. : Изд. Мысль, 1971. – 351 с.
146. Пащенко М. І. Активні методи навчання у підготовці майбутніх учителів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eprints.zu.ua/2142/1/3.pdf>
147. Пащенко М. І. Педагогіка : [навчальний посібник] / М. І. Пащенко, І. В. Красноштан. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 228 с.
148. Петров А. Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы / А. Петров // Alma mater. – 2004. – № 10. – С. 6–10.
149. Петровський А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М. : Издательство политической литературы, 1982. – 256 с.

150. Пиз А. Язык телодвижений / Аллан Пиз. – М.: Эксмо, 2006. – 272 с.
151. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій : [навч. посіб.]. / О. М. Пехота та ін. – К. : В-во А.С.К., 2003. – 240 с.
152. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов; отв. ред. А. Д. Глоточкин. – М. : Изд-во «Наука», 1986. – 256 с.
153. Подласый И. П. Педагогика : Новый курс : [учебник для студентов пед. вузов] : В 2 кн. / И. П. Подласый. – М. : Гуманит. изд. центр Владос, 1999. – Кн. 2 : Процесс воспитания. – 256 с.
154. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти : [монографія] / В. А. Поліщук; За заг.ред. Н. Г. Ничкало. – Тернопіль, 2006. – 424 с.
155. Поліщук М. М. Організаційні умови застосування технології психологічного впливу в системі владних відносин : автореф. Дис.. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / М. М. Поліщук. – К., 2004. – 20 с.
156. Поплужный В. А. Эмоциональная культура школьников : [метод. пособие] / В. А. Поплужный. – Новгород : Изд-во ГПИ. – 1993. – 43 с.
157. Психологический словарь / [ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова]. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Педагогика-Пресс, 1996. – 440 с.
158. Психологический словарь / Авт. сост. В. Н. Копорулина, М. Н. Смирнова, Н. О. Гордеева, Л. М. Балабанова / Под общ. ред. Ю. Л. Неймера. – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – 639 с.
159. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / Під керівництвом В. Б. Шапаря. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
160. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. Дисципліни] / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; за заг. ред. В. А. Козакова. – К. : КНЕУ, 2003. – 829 с.

161. Пушкар Т. М. Формування готовності майбутніх учителів філологічних спеціальностей до міжособистісної взаємодії засобами комунікативних технологій : дис... канд.. пед. наук :13.00.04 / Тетяна Миколаївна Пушкар. – Житомир, 2016. – 262 с.
162. Раитина М. С. Ценности и ценностные ориентации, их формирование и роль в развитии личности. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://econf.rae.ru/article/5159>
163. Редько В. В. Психологічні механізми прийняття рішень у побутовій діяльності : автореф. дис... на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / В. В. Редько. – К., 2003. – 20 с.
164. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості : [навчальний посібник] / В. В. Рибалка. – К., 1996. – 159 с.
165. Родина О. Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» / О. Н. Родина // Вестник Моск. ун-та. – 1996. – Серия 14. Психология. – № 3. – С. 60–67
166. Романцова Ю. В. Веб-квест как способ активизации учебной деятельности учащихся. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : – <http://открытыйурок.рф/статьи/513088/>
167. Российская педагогическая энциклопедия. – М. : Энциклопедия, 2001. – 842 с.
168. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с.
169. Руденко В. М. Формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх філологів засобами інтерактивних технологій : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Миколаївна Руденко. – Черкаси, 2010. – 288 с.
170. Руденко Л. А. Формування світогляду майбутніх фахівців соціономічних професій: гносеологічний аспект / Л. А. Руденко // Педагогіка і психологія професійної освіти. –2017. – № 1. – С. 27–36.

171. Савенкова Л. О. Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління : [монографія] / Л. О. Савенкова. – К. : КНЕУ, 2005. – 212 с.
172. Саенко Ю. В. Техники и приемы регуляции эмоций / Ю. В. Саенко // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. — С. 83–93.
173. Самсонова Н. В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования : [монографія] / Н. В. Самсонова. – Калининград : Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.
174. Санникова О. П. Эмоциональность в структуре личности : [монографія] / Ольга Павловна Санникова. – Киев–Одесса : Хорс, 1995. – 334 с.
175. Сарафанова Т. В. Педагогические условия формирования готовности студентов к творческой деятельности во внеаудиторной работе : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика и история педагогики» / Т. В. Сарафанова. – Владимир, 2004.– 17 с.
176. Свитич Л. Г. Профессия : журналист : [уч. Пособие] / Л. Г. Свитич. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 255 с.
177. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : [навч. посіб.] / В. А. Семиченко. – К. : Вища школа, 2004. – 335 с.
178. Серебровская Н. Е. Становление и развитие конфликтологической культуры будущего специалиста социномической профессии в вузовский период : автореф. дис. на соискание ученой степени д-ра психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / Н. Е. Серебровская – Нижний Новгород, 2011. – 53 с.
179. Серьожнікова Р. К. Основи психології і педагогіки : [навчальний посібник] / Р. К. Серьожнікова, Н. Д. Пархоменко, Л. С. Яковицька. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 243 с.



180. Сиротенко Г. О. Сучасний урок : інтерактивні технології навчання / Г. О. Сиротенко – Х. : Видав. гр. «Основа», 2003. – 80 с. – (Серія «Бібліотека журналу «Управління школою» ; вип. 10).
181. Скоромна М. В. Формування культури почуттів у майбутніх учителів у процесі професійної підготовки: дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Маріанна Володимирівна Скоромна. –Одеса, 2014. – 271 с.
182. Слостенин В. А. Формирование профессиональной культуры учителя / В. А. Слостенин. – М. : Прометей, 1993. – 178 с.
183. Словарь по социальной педагогике : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / [авт.-сост. Л. В. Мардахаев]. – М. : Академия, 2002. – 368 с.
184. Словарь психолога-практика / сост. С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 551 с.
185. Словарь-справочник практического психолога / Под ред. Конюхова Н. И. – Воронеж : Узд-во НПО «МодЭк», 1996. – 224 с.
186. Словник. Дистанційна освіта // Освітній портал – освіта в Україні. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/distance/glossary/>
187. Словник української мови: в 11 томах. – Том 11, 1980. – С. 315.
188. Словник української мови: в 11 томах. – Том 2, 1971. – С. 325
189. Современный словарь по педагогике / [сост. Е. С. Рапацевич]. – Мн. : «Современное слово», 2001. – 928 с.
190. Сорокоумова С. Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий / С. Н. Сорокоумова, В. П. Исаев // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 4 – С. 186–190.
191. Спирин А. П. Профессиональные ценности современного педагога. – [Електронний ресурс] / А. П. Спирин. – Режим доступу : [http://www.vspc34.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=565](http://www.vspc34.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=565)
192. Стасюк В. В. Розвиток мотивації досягнення у слухачів як умова ефективності процесу учіння / В. В. Стасюк // Вісник Національного

- університету оборони України. – №3(40). – 2014. – С. 149–154.
193. Сухомлинський В. О. Народження громадянина / В. О. Сухомлинський // Вибрані твори : [У 5 т.] – К. : Рад. школа, 1977. – Т. 3. – С. 283–658.
194. Тихонова Т. А. Формирование профессионально-коммуникативной компетентности студентов в процессе обучения в медицинском училище : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Тихонова Татьяна Александровна. – М/, 2008. – 164 с.
195. Томашевська М. О. Суб'єкт-суб'єктна взаємодія в системі «викладач – студент» у сучасному освітньому процесі ВНЗ / М. О. Томашевська // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – Серія «Педагогіка та психологія». – Мукачево : Вид-во МДУ, 2017. – № 2 (6). – С. 160–163.
196. Тугаринов В. П. О ценностях жизни и культуры / В. П. Тугаринов. – Л. : ЛГУ, 1960. – 156 с.
197. Український тлумачний словник. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://language.br.com.ua/>
198. Умение слушать в процессе делового общения. – [Електронний текст]. – Режим доступу : [https://studwood.ru/1271106/psihologiya/umenie\\_slushat\\_protssesse\\_delovogo\\_obscheniya](https://studwood.ru/1271106/psihologiya/umenie_slushat_protssesse_delovogo_obscheniya)
199. Уміння ставити запитання, уміння слухати. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://mykonspekts.ru/1-54037.html>
200. Утлик В. Э. Психологический климат студенческой группы / В. Э. Утлик // Инновации в образовании. – 2010. – № 8.– С. 32–42.
201. Ухтомский А. А. Доминанта / Алексей Алексеевич Ухтомский. – СПб. : Питер, 2002. – 448 с.
202. Фармачей С. И. Взаимосвязь мотивационной структуры личности с мотивацией достижения успеха / С. И. Фармачей // Матеріали міжн.наук.-практ. конф. молодих вченихв [«Психологія сучасності: наука і практика», (27 грудня 2003 р.). – Одеса, 2004. – С. 72–74.

203. Федоров А. В. Словарь терминов по медиаобразованию, медиапедагогике, медиаграмотности, медиакомпетентности / А. В. Федоров. – Таганрог : Изд-во Таганрог. гос. пед. ин-та, 2010. – 64 с.
204. Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – [6-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Политиздат, 1991. – 560 с.
205. Философский энциклопедический словарь / Под ред. Л. И. Ильичева, П. Н. Федосеева, С. М. Ковалева, В. Г. Попова. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.
206. Філоненко М. М. Психологія спілкування : [підручник] / М. М. Філоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 224 с.
207. Філософський словник / За ред. В. І. Шинкарука. – [2-ге видання]. – К., 1986. – 796 с.
208. Фоменко І. О. Педагогічні умови ефективної підготовки майбутніх учителів-філологів до проектної діяльності в основній школі. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2012/199-187-19.pdf>
209. Формування інформаційної культури учнів загальноосвітніх навчальних закладів : [науково-методичні рекомендації] / Упоряд. А. І. Рубан; Відп. за вип. І. І. Хемчян. – К., 2005. – 117 с.
210. Формирование модели деятельности специалиста высшего образования на основе комплексного исследования : сб. типовых методик / ред. Е. Э. Смирнова. – Томск : Изд-во Томск. ун-та, 1984. – 198 с.
211. Фромм Э. Человек для себя / Эрик Фромм. – М. : АСТ Хранитель, 2006. – 314 с.
212. Хруцкий Е. А. Организация проведения деловых игр / Е. А. Хруцкий. – М. : Просвещение, 1991. – 320 с.
213. Чебикін О. Я. Становлення емоційної зрілості особистості : [монографія] / О. Я. Чебикін, І. Г. Павлова. – Одеса : СВД Черкасов, 2009. – 230 с.

214. Чаплак Я. В. Психологічний вплив у науковій психології / Я. В. Чаплак, М. В. Чаплак // Современные научные исследования и инновации. – 2011. – № 3. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://web.snauka.ru/issues/2011/07/1521>
215. Чуйко О. В. Впровадження професійно-орієнтованих практик в освітню підготовку фахівців соціономічного профілю / О. В. Чуйко // Актуальні проблеми психології. – 2014. – Т. 7. – Вип. 36. – С. 439–445.
216. Шадриков В. Д. Введение в психологию : способности человека / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 2002. – 160 с.
217. Шамова Т. И., Третьяков П. И., Капустин Н. П. Управление образовательными системами : [учебное пособие] / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин; Под ред. Т. И. Шамовой. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – 320 с.
218. Шапар В. Психологічний тлумачний словник / В. Шапар. – Х. : Прапор, 2004. – 640 с.
219. Шариков А. В. Медиакультура / А. В. Шадриков // Новая российская энциклопедия. – М. : ИНФРА-М, 2012. – Т. X(2). – С. 132–133.
220. Шепель В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. – М. : Экономика, 1986. – 248 с.
221. Шигонська Н. В. Філософський, психологічний, соціологічний та педагогічний аспекти сутності категорії «професійна взаємодія» / Н. В. Шигонська // Вісник Житомирського державного університету. – Житомир : ЖДУ, 2008. – Вип. 42. Педагогічні науки. – С. 160–164.
222. Щеглова С. Н. Педагогические условия развития творческого потенциала студентов младших курсов педагогического вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С. Н. Щеглова. – М., 2006. – 20 с.
223. Щербань П. М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах : [навчальний посібник] / Петро Миколайович Щербань. – К. : Вища школа, 2004. – 207 с.
224. Якунина Ю. Е. Совместная деятельность субъекта и потребителя труда в

- социономических профессиях // Ученые записки кафедры психологии СМУ / Ю. Е. Якунина; под. ред. В. П. Серкина. – Магадан : Кордис, 2003. – Вып. 4. – С. 151–161.
225. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції : Активне соціально-психологічне навчання : [навчальний посібник] / Т. С. Яценко. – К. : Вища школа, 2004. – 697 с.
226. Яцула Т.В. Теоретичні підходи до змісту основних компонентів культури особистісної взаємодії вчителя зі школярами у сфері дозвілля / Т. В. Яцула // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова. – Серія 16. Творча особистість учителя : проблеми теорії і практики : зб. наук. пр. / Ред. кол. Н. В. Гузій (відповідальний редактор) та ін. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – Вип. 11 (21). – С. 73–78.
227. A Call for Change in Education // National Commission for Excellence in Education. –1987. –56 p.
228. Dodge B. A Rubric for Evaluating WebQuests. 2001. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://webquest.sdsu.edu/webquestrubric.html>.
229. Friedlander W. Introduction to Social Welfare [Текст] / W. Friedlander, E. Apte. – Englewood Cliffs (N.J.): Prentice Hall Inc., 1974. – 531 p.
230. Kellner D. Media Culture : Cultural studies, identity and politics between the modern and postmodern / D. Kellner. – London; New York, 2000. – P. 1–3.
231. Mc Clelland D. C. A scoring manual for the achievement motive / Mc Clelland D. C., Atkinson J. W., Clark R. A. // In: Motives in Fantasy, Action and Society, N. Y., 1958. – P. 112-148.
232. Moreno J. L. Sociometry : experimental method and the science of society. An Approach to a New Political Orientation / J. L. Moreno. – New York : Beacon House, 1951. – 219 p.
233. Shorokhova E. V., Bobneva M. I. Social norms & regulation of behavior / E. V. Shorokhova, M. I. Bobneva // Problems of socialization: history & modernity. – M., 2013. – P. 142–184.

234. Rogers C.F. Client-centered / Person-centered Approach to Therapy / C.A.Rogers // In Kutash,I. and Wolf, A. (Eds), Psychotherapist's Casebook. Jossey-Bass, 1986. – pp. 197-208.
235. Webster N. An American dictionary of the English language / Noah Webster. – New York : Springfield, 1868. – 564 p.
236. White L. A. The concept of culture / L. A. White // American Antropologist. Wach, 1959. – Vol. 61. – P. 227–251.

## РОЗДІЛ 2

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ

#### **2.1. Стан сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери на констатувальному етапі експерименту**

На початку експериментальної роботи було проведено опитування фахівців-практиків соціономічної сфери, в якому взяли участь 26 осіб. Респондентам було запропоновано відповісти на кілька запитань стосовно труднощів, які вони відчували на початку своєї професійної діяльності. Зазначимо, що більшість опитаних фахівців найбільш вагомою відзначили «складність у побудові взаємодії з колегами по професії» (76%), «наявність комунікативних бар'єрів у спілкуванні, що заважало виконанню професійних завдань» (53%), «недосконале володіння техніками впливу на думку інших людей, переконувати їх, змінювати ставлення до певних подій» (47%), «невміння стримувати свої емоції або неадекватне розуміння емоцій партнера по спілкуванню» (38%), «відсутність навичок командної роботи» (35%). Одностайно вони наголошували на тому, що подібні вміння необхідно розвивати під час підготовки в закладах вищої освіти, що значно полегшувало б адаптацію до професійної діяльності, дозволило б уникнути багатьох помилок на початку їхньої професійної кар'єри. Одержані відповіді підтвердили необхідність формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери під час навчання в закладах вищої освіти.

Для визначення стану обізнаності майбутніх фахівців соціономічної сфери щодо сутності культури професійної взаємодії на пошуково-розвідувальному етапі експерименту було проведено опитування. Наведемо результати відповідей студентів.

Так, відповідаючи на запитання «Як Ви розумієте поняття «професійна взаємодія»?», респонденти одностайно (100%) відзначили, що це є взаємодія людей, які працюють в одні професійній сфері. 35% студентів додали до цього, що зважаючи на те, що професійна діяльність фахівців соціономічної сфери пов'язана з іншими людьми, то до кола професійної взаємодії слід включити і тих людей, з якими працюють журналісти, рекламисти, менеджери та ін.

Запитання «На Вашу думку, які особливості має професійна взаємодія в соціономічній сфері?» викликало певні труднощі. Наприклад, 27% майбутніх фахівців зазначили, що вони не замислювалися над цим питанням, на думку 38% студентів, професійна взаємодія представників соціономічної сфери досить складна, оскільки залежить від настрою не тільки самих фахівців, а й тих людей, з якими вони працюють, не завжди можна передбачити їхню реакцію, тому потрібно бути готовими до виникнення різноманітних нестандартних ситуацій і прийняти правильне рішення. 35% студентів не дали відповіді на це запитання.

Активніше респонденти відповіли на запитання «Якими якостями повинен володіти фахівець соціономічної сфери для здійснення професійної взаємодії?». Більшістю студентів (78%) було виокремлено такі якості, як мовленнєва грамотність, комунікабельність, тактовність, приваблива зовнішність. 22% додали до цих якостей ще й такі, як чесність і відповідальність. Натомість жодний із студентів не відзначив таких умінь, без яких, на нашу думку, неможливо здійснити успішну професійну взаємодію, як обізнаність із культурно-національними особливостями різних народів, уміння слухати, переконувати, впливати на свідомість інших людей, регулювати власні емоції й розуміти емоції тих людей, з якими працюєш, рефлексивні вміння, володіння культурою віртуального спілкування тощо.

Тобто в цілому студенти досить поверхово обізнані із сутністю професійної взаємодії, що зумовлює необхідність цілеспрямованої їхньої підготовки до її здійснення в подальшій професійній діяльності під час



навчання в закладах вищої освіти.

Наступним кроком пошуково-розвідувального етапу було з'ясування психологічного клімату в студентській групі, який відображає взаємовідносини, що склалися в колективі, характер ділової співпраці, ставлення до значущих явищ життя. Для цього використовувалася методика Л. Лутошкіна (Додаток А.1.). При цьому було застосовано таку шкалу: що на низькому рівні оцінили клімат групи ті студенти, які обрали негативні показники (від  $-3$  до  $-1$ ), до задовільного рівня відносилися ті показники, що оцінені нейтрально (показник дорівнює  $0$ ) і до достатнього рівня віднесено тих студентів, які оцінили клімат у групі позитивними показниками (від  $+1$  до  $+3$ ). Результати одержаних даних подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

**Діагностика  
психологічного клімату в студентській групі на констатувальному етапі  
експерименту (у %)**

	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
Експериментальна група (ЕГ)	25,4	36,1	38,5
Контрольна група (КГ)	26,1	37,3	36,6

Як видно з таблиці 2.1, здебільшого студенти вважають, що психологічний клімат у студентській групі перебуває переважно на низькому (38,5% ЕГ і 36,6% КГ) і задовільному (36,1% ЕГ та 37,3% КГ) рівнях, лише 25,4% респондентів ЕГ і 26,1% КГ визначили психологічний клімат в їхній групі на достатньому рівні.

Студенти, які вважали, що в їхній групі психологічний клімат має достатній рівень, відзначали, що в групі «Переважає бадьорий життєрадісний настрій», «Колектив з участю і доброзичливо ставиться до нових членів, прагне допомогти їм освоїтися».

На задовільному рівні студенти схарактеризували психологічний клімат за такими ознаками, як «Переважають доброзичливість у взаємовідносинах, взаємні симпатії», «У відносинах між групуваннями всередині колективу існують взаємні прихильність і розуміння», «Переважають схвалення і підтримка, докори і критика висловлюються з добрими спонуканнями», «Члени колективу з повагою ставляться до думки один одного», «Досягнення або невдачі колективу переживаються всіма як свої власні», «У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, тут підтримують слабких, виступають на їхній захист».

На низькому рівні студенти відзначили такі ознаки, як: «Члени колективу проявляють байдужість до більш тісного спілкування, виражають негативне ставлення до спільної діяльності», «У складних випадках колектив «розкисає», з'являється розгубленість, виникають чвари, взаємні обвинувачення», «Колектив пасивний, інертний», «Колектив неможливо підняти на спільну справу, кожен думає тільки про власні інтереси», «До похвал і заохочень колективу тут ставляться байдуже».

Одержані результати свідчать, що наявний психологічний клімат у студентських групах характеризується відсутністю усталених взаємостосунків між студентами, вони здебільшого не виявляють бажання взаємодіяти під час виконання освітньої діяльності. Означене потребує цілеспрямованої експериментальної роботи з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери під час навчання в закладах вищої освіти.

Для з'ясування стану сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери відповідно до визначених критеріїв і показників оцінювання досліджуваного феномену (див. п. 1.2) було проведено констатувальний етап.

На констатувальному етапі експерименту взяли участь 206 майбутніх фахівців соціономічної сфери освітнього рівня «бакалавр» зі спеціальностей 061 Журналістика, 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа, яких

довільно було розподілено на експериментальні (ЕГ) і контрольні (КГ) групи. Студенти Одеського національного політехнічного університету (102 особи) склали експериментальну групу, в якій передбачалося проведення експериментальної роботи з формування культури професійної взаємодії. Студенти Київського національного університету імені Бориса Грінченка (104 особи) склали контрольну групу, в якій лише діагностувався стан сформованості означеного феномену й проведення експериментальної роботи не планувалося.

Метою констатувального етапу експерименту було з'ясування стану сформованості у студентів культури професійної взаємодії. Завданнями виступили:

1) дібрати діагностувальний інструментарій для визначення наявного стану сформованості культури професійної взаємодії відповідно до визначених критеріїв і показників;

2) схарактеризувати якісну характеристику рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери;

3) провести діагностування студентів для визначення рівнів сформованості в них культури професійної взаємодії на початковому етапі.

Для діагностики рівнів сформованості показників культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за визначеними компонентами і критеріями їх оцінювання на констатувальному етапі експерименту було дібрано відповідні методики (див. табл. 2.2).

Мотиваційно-ціннісний компонент оцінювався за спонукальним критерієм із такими показниками: наявність ціннісних орієнтацій (методика визначення ціннісних орієнтацій М. Рокича), спрямованість особистості на взаємодію (зорієнтована анкета В. Смекалова і М. Кучера), наявність мотивації на досягнення успіху (методика «Мотивація успіху і остраху невдач» (А. Реан)).

Для оцінки професійно-когнітивного компонента було обрано знаннєвий критерій із показниками: обізнаність із особливостями

професійної взаємодії (картка самооцінки обізнаності із особливостями

Таблиця 2.2

**Діагностичний інструментарій визначення рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери**

Компоненти	Критерії	Показники	Методики
1	2	3	4
Мотиваційно-ціннісний	Спонукальний	Наявність ціннісних орієнтацій	Методика визначення ціннісних орієнтацій (М. Рокич)
		Спрямованість особистості на взаємодію	Зорієнтована анкета В. Смекалова і М. Кучера
		Наявність мотивації на досягнення успіху	Методика «Мотивація успіху і остраху невдач» (А. Реан)
Професійно-когнітивний	Знаннєвий	Обізнаність із особливостями професійної взаємодії	Картка самооцінки обізнаності із особливостями професійної взаємодії (розроблена автором)
		Обізнаність із комунікативними бар'єрами в професійній взаємодії	Тест «Мовні бар'єри в спілкуванні» (В. Макліні)
		Обізнаність із засобами впливу на інших людей	Тестові завдання (розроблені автором)
Комунікативно-мовленнєвий	Операційний	Наявність умінь вербального і невербального спілкування	Тести: «Уміння викладати свої думки» (Н. Літвінцева), «Знавець невербального спілкування» (І. Бехталь)
		Наявність умінь слухати	тест «Чи вмієте Ви слухати?» (С. Етель Глен, А. Елліотт)
		Наявність умінь використовувати засоби мас-медіа	картка самооцінки (розроблена автором)

1	2	3	4
Поведінково-регулятивний	Діяльнісний	Здатність до емоційної регуляції	діагностика емоційної зрілості (О. Чебикін)
		Здатність до запобігання конфліктних ситуацій	діагностика визначення рівня конфліктостійкості (М. Фетіскін)
		Здатність до прийняття рішень	тест «Прийняття рішень» (Г. Бородіна)
Особистісно-творчий	Суб'єктивний	Наявність моральних якостей	картка самооцінки (розроблена автором)
		Наявність толерантності	експрес-питальник «Індекс толерантності» (Г. Солдатова, Л. Шайгерова)
		Наявність творчого потенціалу	тест «Який Ваш творчий потенціал?» (О. Потьомкіна)

професійної взаємодії (розроблена автором)), обізнаність із комунікативними бар'єрами в професійній взаємодії (тест «Мовні бар'єри при спілкуванні» В. Макліні), обізнаність із засобами впливу на інших людей (тестові завдання (розроблені автором)).

За операційним критерієм оцінювався комунікативно-мовленнєвий компонент. Показниками означеного критерію виступили: наявність умінь вербального і невербального спілкування (тести «Уміння викладати свої думки» Н. Літвінцевої, «Знавець невербального спілкування» І. Бехталь), наявність умінь слухати (тест «Чи вмієте Ви слухати» С. Етель Глена, А. Елліотт), наявність умінь використовувати засоби мас-медіа (картка самооцінки (розроблена автором)).

Поведінково-регулятивний компонент визначався за діяльнісним критерієм із такими показниками: здатність до емоційної регуляції (діагностика емоційної зрілості О. Чебикіна), здатність до запобігання конфліктних ситуацій (діагностика визначення рівня конфліктостійкості

М. Фетіскіна), наявність творчого потенціалу (тест «Який Ваш творчий потенціал?» О. Потьомкіної).

За суб'єктивним критерієм оцінювався особистісно-творчий компонент. Показниками означеного критерію виступили: наявність моральних якостей (картка самооцінки (розроблена автором)), наявність толерантності (експрес-питальник «Індекс толерантності» Г. Солдатової, Л. Шайгерової), наявність творчого потенціалу (картка самооцінки (розроблена автором)).

Відповідно до одержаних результатів діагностики показників культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за запропонованими методиками студентів було віднесено до достатнього, задовільного чи низького рівня сформованості означеного феномену.

Подаємо якісну характеристику рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

**Достатній рівень** культури професійної взаємодії властивий майбутнім фахівцям соціономічної сфери, в яких переважають альтруїстичні цінності, з яскраво вираженою спрямованістю на взаємодію, під час виконання завдань сподіваються на успіх, активні в діяльності, виявляють ініціативність, настирливість у досягненні мети. Студенти усвідомлюють значущість майбутньої професії, обізнані із сутністю професійної взаємодії й особливостями її організації; мають знання щодо сутності комунікативних бар'єрів, обізнані із засобами впливу на інших людей у діловому спілкуванні. Майбутні фахівці вміють висловлювати свої думки, піклуються про те, щоб завжди бути зрозумілим співрозмовником, стежать за ясністю і логічністю висловів; говорять ввічливо й доброзичливо, добре розуміються на значенні жестів, поз співрозмовника, які він виявляє під час бесіди; вміють уважно слухати співрозмовника, не перебиваючи його, виявляють увагу до мовця; вдало користуються засобами мас-медіа під час виконання навчальних завдань. Студенти цього рівня вміють контролювати свої емоції й розуміють емоції і настрої довколишніх людей, мають адекватну самооцінку, під час спілкування уникають конфліктних моментів, намагаються дійти компромісу

у вирішенні спірних питань, здатні самостійно прийняти рішення в ситуаціях, що виникають. У поводженні з партнерами по спілкуванню майбутні фахівці виявляють толерантність, тактовність, доброзичливість, наполегливість у досягненні поставленої мети, у них закладений значний творчий потенціал

**Задовільний рівень** культури професійної взаємодії характерний для майбутніх фахівців соціономічної сфери, які керуються конформістськими цінностями, спрямовані на результати професійної діяльності, проте не надають значення взаємодії в її виконанні, недостатньо вмотивовані на досягнення успіху, схильні до переоцінки своїх успіхів, не дуже настирливі в досягненні мети. Студенти цього рівня не чітко розуміють особливості своєї майбутньої професії й роль професійної взаємодії у виконанні професійних завдань, виявляють епізодичні знання щодо комунікативних бар'єрів і засобів впливу на інших людей у професійній взаємодії. Майбутні фахівці вміють викладати свої думки, проте не завжди їхнє мовлення достатньо логічне, у переконанні співрозмовників мають труднощі, не завжди уважні до співрозмовника, у значеннях жестів, поз, припускаються помилок, потребують допомоги з боку викладача; під час спілкування подекуди неухважно слухають співрозмовника, перебивають його, їм не завжди цікаво те, що він говорить; засобами мас-медіа користуються лише в разі необхідності, під час створення презентацій потребують допомоги з боку інших. Студенти подекуди не можуть стримати свої емоції, не в повній мірі розуміють емоції й настрої довколишніх людей, у разі виникнення нестандартних ситуацій не завжди можуть обрати відповідну поведінку, у прийнятті рішення потребують допомоги. У поводженні з партнерами по спілкуванню майбутні фахівців не завжди виявляють толерантність і доброзичливість, подекуди упереджено ставляться до інших, наполегливо досягають поставленої мети лише тоді, коли їм це цікаво, у них наявний творчий потенціал, проте вони мають певні проблеми, що гальмують процес творчості.

**Низький рівень** культури професійної взаємодії властивий майбутнім фахівцям соціономічної сфери, які пасивні в навчанні, у яких переважають індивідуалістичні цінності, у професійній діяльності виявляють спрямованість на себе; вмотивовані на невдачу, під час виконання достатньо складних завдань в умовах обмеженого часу результативність їхньої діяльності погіршується, у разі невдачі переважно відмовляються від виконання завдання. Студенти не володіють знаннями щодо особливостей організації професійної взаємодії у майбутній професійній діяльності, не обізнані із комунікативними бар'єрами і засобами впливу на інших людей у професійній взаємодії. Вони не вміють чітко, точно й логічно висловити свої думки, не мають бажання дізнатися і зрозуміти думки інших людей, для них важлива власна думка, а думка співрозмовників відкидається; не розуміють значення невербальних засобів спілкування і не надають їм значення; під час спілкування не уважно слухають співрозмовника, важливою вважають лише власну думку, тому не надають можливості іншим студентам висловити свою позицію; засоби мас-медіа використовують лише у власних інтересах, те, що їх цікавить. У разі виникнення нестандартної ситуації, суперечок надто бурхливо виражають свої емоції, не вміють стримуватися, не здатні самостійно приймати рішення в ситуаціях, що виникають. У спілкуванні майбутні фахівці поведуться нетактовно, їм властивий незначний творчий потенціал, відсутня віра у власні сили і здібності.

Наступним кроком констатувального етапу експерименту було діагностування рівнів сформованості в майбутніх фахівців соціономічної сфери за виокремленими критеріями і показниками. Презентуємо одержані результати.

Для визначення наявності в майбутніх фахівців соціономічної сфери ціннісних орієнтацій за першим показником спонукального критерію було використано модифіковану методику «Ціннісні орієнтації» М. Рокича (див. Додаток Б. 1). Студентам було роздано 18 карток із позначенням термінальних й інструментальних цінностей і запропоновано розкласти їх за



порядком значущості для них тих, якими вони керуються в житті.

Зважаючи на тему дослідження, було виокремлено цінності, що характеризують спрямованість особистості в системі міжособистісних відносин: індивідуалістичні – низький рівень, конформістські – достатній рівень, альтруїстичні – достатній рівень. Середньоарифметичні дані рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність ціннісних орієнтацій» спонукального критерію на констатувальному етапі експерименту подано в таблиці 2.3

Таблиця 2.3

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність ціннісних орієнтацій» спонукального критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	13,7	41,2	45,1
КГ	14,5	42,2	43,3

Як свідчать дані таблиці 2.3 на достатньому рівні за показником спонукального критерію «Наявність ціннісних орієнтацій» було виявлено 13,7% студентів ЕГ і 14,5% – КГ, які на перші місця поставили альтруїстичні цінності: пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток); щасливе сімейне життя; щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства загалом); терпимість й толерантне відношення до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки та омани; широта поглядів (уміння зрозуміти чужий погляд, поважати інші смаки, звичаї, звички); чуйність (дбайливість).

На задовільному рівні за означеним показником перебувало 41,2% респондентів ЕГ та 42,2 % – КГ, які обрали конформістські цінності: цікава

робота; любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною); матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів); наявність хороших і вірних друзів; розваги (приємне проведення часу, відсутність обов'язків); життєрадісність (почуття гумору).

Низький рівень засвідчили 45,1% майбутніх фахівців ЕГ і 43,3% – КГ, які відзначили індивідуалістичні цінності: активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість); здоров'я (фізичне і психічне); суспільне визнання (повага інших, колективу, товаришів по роботі); творчість (можливість творчої діяльності); незалежність (здатність діяти самостійно); чесність (правдивість, щирість).

Для з'ясування рівнів спрямованості особистості на взаємодію, що є показником спонукального критерію використовувалася зорієнтована анкета В. Смекалова і М. Кучера (див. Додаток Б.2). Майбутнім фахівцям було запропоновано відповісти на 30 запитань. За результатами відповідей в аспекті дослідження студентів, які виявили спрямованість на себе було віднесено до низького рівня, спрямованість на завдання – до задовільного рівня, спрямованість на взаємодію – до достатнього рівня.

Одержані результати за означеним показником подано в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Спрямованість особистості на взаємодію» спонукального критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	14,7	43,1	42,2
КГ	16,3	43,3	40,4

Як видно з таблиці 2.4, на достатньому рівні зафіксовано 14,7% респондентів ЕГ і 16,3% – КГ, у яких яскраво виражена спрямованість на взаємодію у професійній діяльності. Задовільний рівень виявили 43,1%

студентів ЕГ та 43,3% – КГ, які перевагу надали виконаю професійних завдань. Низький рівень засвідчили 42,2% майбутніх фахівців ЕГ і 40,4% – КГ, які здебільшого спрямовані на задоволення власних інтересів, тобто спрямовані на себе.

Рівні сформованості культури професійної взаємодії за показником спонукального критерію «Наявність мотивації успіху» діагностувалися за методикою А. Реана «Мотивація досягнення успіху й остраху невдач» (див. Додаток Б.3). Студенти повинні були відповісти на 20 запитань, за які ставилися відповідні бали. Студентів, які набрали від 1 до 6 балів було віднесено до низького рівня; від 7 до 14 балів – до задовільного рівня; від 15 до 20 балів – до достатнього рівня (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність мотивації успіху» спонукального критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	15,7	45,1	39,2
КГ	15,4	47,1	37,5

Як бачимо з таблиці 2.5, достатній рівень мотивації на досягнення успіху зафіксовано у 15,7% студентів ЕГ і 15,4% – КГ. Ці студенти під час виконання завдань сподіваються на успіх, вони активні в діяльності, виявляють ініціативність, настирливість у досягненні мети.

Задовільний рівень виявили 45,1% респондентів ЕГ та 47,1% – КГ, у яких мотиваційний полюс чітко не виражений, вони часто вибирають крайності (або занижено легкі завдання, або нереально складні), схильні до переоцінки своїх успіхів, не дуже настирливі в досягненні мети. На низькому рівні перебувало 39,2% майбутніх фахівців ЕГ і 37,5% – КГ, які вмотивовані на невдачу, під час виконання достатньо складних завдань в умовах

обмеженого часу результативність їхньої діяльності погіршується, у разі невдачі переважно відмовляються від виконання завдання.

Для визначення рівнів обізнаності майбутніх фахівців соціономічної сфери з особливостями професійної взаємодії за показником знаннєвого критерію використовувалася розроблена картка самооцінки (див. Додаток Б.4). Студенти повинні були оцінити свої знання і вміння за семибальною системою. Шкала розподілу балів була такою: низький рівень – 1–21 бали, задовільний рівень – 22–42 бали, достатній рівень – 43–63 бали. Одержані результати за означеним показником подано в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Обізнаність із особливостями професійної взаємодії» знаннєвого критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	15,7	46,1	38,2
КГ	16,3	47,1	36,6

Як свідчать дані таблиці 2.6, достатній рівень обізнаності з особливостями професійної взаємодії показали 15,7% респондентів ЕГ і 16,3% – КГ, які усвідомлюють значущість майбутньої професії, обізнані із сутністю професійної взаємодії й особливостями її організації, володіють вміннями встановлювати контакти з довколишніми людьми, впливати на них, мають стійке бажання взаємодіяти з колегами у виконанні професійних завдань.

На достатньому рівні зафіксовано 46,1% студентів ЕГ та 47,1% – КГ, які не чітко розуміють особливості своєї майбутньої професії й роль професійної взаємодії у виконанні професійних завдань, встановлення контактів з довколишніми людьми подекуди викликає певні труднощі, вони переважно не намагаються переконувати довколишніх людей.

Низький рівень виявили 38,5% майбутніх фахівців ЕГ і 36,6% – КГ, які не володіють знаннями щодо особливостей організації професійної взаємодії в майбутній професійній діяльності, не вважають за необхідне взаємодіяти з колегами у вирішенні поставлених професійних завдань, у встановленні контактів з іншими людьми зазнають значних труднощів, не мають бажання впливати інших чи переконувати їх у чомусь.

Для діагностики рівнів обізнаності студентів із комунікативними бар'єрами в професійній взаємодії, що є показником знаннєвого критерію використовувалися розроблені автором тестові завдання (див. Додаток Б.5). Майбутнім фахівцям пропонувалося відповісти на 20 запитань тесту. Кожна правильна відповідь оцінювалася в 1 бал. До низького рівня було віднесено студентів, які набрали 1–7 балів, до задовільного рівня – 8–14 балів, до достатнього рівня – 15–20 балів. Одержані результати за цим показником подано в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Обізнаність із комунікативними бар'єрами в професійній взаємодії» знаннєвого критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	13,7	43,1	43,2
КГ	14,4	44,2	41,4

Як видно з таблиці 2.7, на достатньому рівні обізнаності з комунікативними бар'єрами в професійній взаємодії перебувало 13,7% студентів ЕГ і 14,4% – КГ, які чітко визначають ознаки комунікативних бар'єрів; на достатньому рівні виявлено 43,1% респондентів ЕГ та 44,2% – КГ, які плутаються у визначенні комунікативних бар'єрів і потребують допомоги з боку викладача; на низькому рівні зафіксовано 43,2% майбутніх

фахівців ЕГ і 41,4 – КГ, які не орієнтуються в комунікативних бар'єрах, мають значні труднощі у визначенні їх ознак.

Для визначення рівнів обізнаності майбутніх фахівців соціономічної сфери із засобами маніпуляції було використано тестові завдання «Уміння впливати на інших людей у діловому спілкуванні» (див. Додаток Б.6). Студентам було запропоновано 18 запитань. Кожна правильна відповідь оцінювалася в 1 бал. До низького рівня було віднесено студентів, які набрали 1–6 бали, до задовільного рівня – 7–12 балів, до достатнього рівня – 13–18 балів. Одержані результати подано в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Обізнаність із засобами маніпуляції» знанняєвого критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	11,8	37,3	50,9
КГ	12,5	35,6	51,9

Дані таблиці 2.8 свідчать, що на достатньому рівні обізнаності майбутніх фахівців соціономічної сфери із засобами впливу на інших людей виявлено 11,8% респондентів ЕГ і 12,5% – КГ. Ці студенти правильно оцінюють засоби впливу на свідомість довколишніх людей.

Задовільний рівень засвідчили 37,3% студентів ЕГ та 35,6% – КГ, які недостатньо орієнтуються в засобах впливу на інших людей, не одразу розпізнають види і мету впливу. На низькому рівні перебувало 50,9% майбутніх фахівців ЕГ і 51,9% – КГ, які не розрізняють техніки впливу на інших людей і способів захисту від негативного впливу.

Для визначення рівнів сформованості в майбутніх фахівців соціономічної сфери культури професійної взаємодії за показником операційного критерію «Наявність умінь вербального і невербального

спілкування» використовувалися тести «Уміння викладати свої думки» (Н. Літвінцева) і «Знавець невербального спілкування» (І. Бехталь) (див. Додаток Б. 7). До низького рівня було віднесено студентів, які в сумі за двома тестами набрали 1–7 балів, до задовільного рівня – 8–14 балів, до достатнього рівня – 15–20 балів. Узагальнені результати тестування за означеним показником подано в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність умінь вербального і невербального спілкування» операційного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	15,7	43,1	41,2
КГ	16,3	45,2	38,5

Як видно з таблиці 2.9, на достатньому рівні володіння вербальними і невербальними засобами спілкування перебувало 15,7% студентів ЕГ і 16,3% – КГ. Ці студенти вміють висловлювати свої думки, піклуються про те, щоб завжди бути зрозумілим співрозмовником; обдумують форму викладення своїх думок: стежать за ясністю і логічністю висловів; говорять ввічливо й доброзичливо, добре розуміються на значенні жестів, поз співрозмовника, які він виявляє під час бесіди.

На задовільному рівні зафіксовано 43,1% респондентів ЕГ та 45,2% – КГ, які вміють викладати свої думки, проте не завжди їхнє мовлення достатньо логічне, у переконанні співрозмовників мають труднощі, не завжди уважні до співрозмовника, у значеннях жестів, поз припускаються помилок, потребують допомоги з боку викладача.

На низькому рівні виявлено 41,2% майбутніх фахівців ЕГ і 38,5 – КГ, які не вміють чітко, точно й логічно висловити свої думки, не мають бажання дізнатися і зрозуміти думки інших людей, для них важлива власна думка, а

думка співрозмовників відкидається; не розуміють значення невербальних засобів спілкування і не надають їм значення.

Для з'ясування рівнів наявності в майбутніх фахівців соціономічної сфери вмінь слухати за показником операційного критерію обрано тест С. Етель Глен і А. Елліотт «Чи вмієте Ви слухати?» (див. Додаток Б.8). Майбутнім фахівцям пропонувалося відповісти на 15 запитань. Студентів, які правильно відповіли на п'ять і менше запитань, було віднесено до низького рівня, від 6 до 10 запитань – до задовільного рівня, якщо вони відповіли на 11 і більше запитань – до достатнього рівня. Одержані дані подано в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність умінь слухати» операційного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	14,7	45,1	40,2
КГ	13,5	42,3	44,2

Як свідчать дані таблиці 2.10, достатній рівень володіння вмінням слухати виявили 14,7% студентів ЕГ і 13,5% – КГ, задовільний рівень – 45,1% майбутніх фахівців ЕГ та 42,3% – КГ, низький рівень – 40,2% студентів ЕГ і 44,2% – КГ.

Одержані результати свідчать про те, що здебільшого студенти не вміють слухати співрозмовника, перебивають один одного, не звертають уваги на те, що говорять інші, наполягаючи на власній думці. Отже, формування означеного вміння потребує спеціальної цілеспрямованої роботи в ході формувального експерименту.

Наступний показник операційного критерію «Наявність умінь використовувати мас-медіа» оцінювався за розробленою карткою самооцінки



рівнів його прояву (див. Додаток Б.9). Студенти повинні були оцінити ступінь володіння вміннями користування засобами мас-медіа від 1 до 5. При цьому, студентів, які набрали від 1 до 20 балів було віднесено до низького рівня, від 21 до 40 балів – до задовільного рівня, від 41 до 60 балів – до достатнього рівня. Одержані результати за означеним показником подано в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність умінь використовувати засоби мас-медіа» операційного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	16,7	47,1	36,2
КГ	18,3	48,0	33,7

Як видно з таблиці 2.11, на достатньому рівні володіють вміннями використання засобів мас-медіа 16,7% майбутніх фахівців соціономічної сфери ЕГ і 18,3% – КГ, на задовільному рівні – 47,1% студентів ЕГ та 48,0% – КГ, на низькому рівні – 33,7% респондентів ЕГ і 33,7% – КГ.

За самооцінкою студентів було з'ясовано, що вони в цілому вміють збирати, обробляти, зберігати та передавати інформацію; створювати мультимедійні презентації, спілкуватися в Інтернеті (найбільші бали), Найменші бали одержані були одержані стосовно створення медіа текстів, розшифрування закодованої в медіа повідомленнях інформації; «читання», ідентифікації мови медіа текстів, пов'язаних із екранною мовою тощо.

Для визначення рівня здатності студентів до емоційної регуляції за показником діяльнісного критерію застосовано методику «Діагностика емоційної зрілості», розроблену О. Чебикіним (див. Додаток Б.10). Інтегральний показник емоційної зрілості ґрунтується на даних за такими шкалами: шкала експресивності (інтроекспресивність та

екстраекспресивність), шкала саморегуляції (інтросаморегуляція й екстрасаморегуляція), шкала емпатії (інтроемпатія та екстраемпатія). Кожна шкала складається з 12 запитань, четверта шкала визначає достовірність одержаних даних. Якщо сума балів за кожною шкалою не перевищувала 4-х балів, це свідчило про низький рівень виразності цієї властивості, 5–8 балів – про задовільний рівень, 9–12 балів – про достатній рівень виразності зазначеної властивості (див. табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Здатність до емоційної саморегуляції» діяльнісного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	15,7	45,1	39,2
КГ	17,3	47,1	35,6

Подані в таблиці 2.12 дані свідчать, що достатній рівень здатності до емоційної регуляції притаманний 15,7% студентам ЕГ і 17,3% – КГ, задовільний рівень – 54,% респондентам ЕГ та 47,1% – КГ, низький рівень – 39,2% майбутнім фахівцям ЕГ і 35,6% – КГ.

Результати діагностики культури професійної взаємодії за означеним показником виявили, що більшість майбутніх фахівців соціономічної сфери не завжди здатні усвідомлювати й виражати свої емоції адекватно ситуації, не вміють їх контролювати або приховати, а також не в повній мірі розуміють емоції й настрій довколишніх людей, що впливає на побудову конструктивної професійної взаємодії з партнерами по спілкуванню і професійній діяльності.

За наступним показником діяльнісного критерію «Здатність до запобігання конфліктних ситуацій» оцінювались рівні сформованості культури професійної взаємодії за методикою М. Фетіскіна «Визначення

рівнів конфліктоусталеності» (див. Додаток Б.11), спрямованої на з'ясування того, чи здатні студенти запобігати виникнення конфліктних ситуацій у взаємодії з іншими людьми, яка поведінка в спілкуванні для них характерна. Результати розподілялися за такою шкалою: 1–19 балів – низький рівень, 20–39 балів – задовільний рівень, 40–50 балів – достатній рівень. Одержані результати подано в таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Здатність до запобігання конфліктних ситуацій» діяльнісного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	17,6	40,2	42,2
КГ	18,3	43,3	38,4

Як бачимо з таблиці 2.13, достатній рівень здатності до запобігання конфліктних ситуацій виявили 17,6% студентів ЕГ і 18,3% – КГ, задовільний рівень – 40,2% респондентів ЕГ та 43,3% – КГ, низький рівень – 42,2% майбутніх фахівців ЕГ і 38,4% – КГ. Під час оброблення результатів за цією методикою з'ясовано, що студенти здебільшого намагаються ухилятися від спорів, надаючи перевагу компромісу у вирішенні питань. Натомість більшості з них властиве упереджене ставлення до довколишніх людей, вони мають неадекватну самооцінку, в разі виникнення нестандартної ситуації, суперечок надто бурхливо виражають свої емоції, не вміють стримуватися тощо. Отже, в експериментальній роботі належну увагу слід приділити формуванню в майбутніх фахівців соціономічної сфери практичних навичок запобігання конфліктних ситуацій у майбутній професійній діяльності і вміння адекватно поводитись у разі їх виникнення.

Діагностика здатності майбутніх фахівців соціономічної сфери до прийняття рішень, що є показником діяльнісного критерію, здійснювалася за

тестом Г. Бородіної «Прийняття рішень» (див. Додаток Б.12), призначеного для виявлення того, наскільки студенти є рішучими людьми і якого типу люди повинні бути у їхній команді. Студентів, які обрали відповіді «б» і «е» було віднесено до достатнього рівня, відповіді «а» і «д» свідчили про задовільний рівень, на низькому рівні перебували студенти, які обрали відповіді «в» і «г». Одержані результати рівнів здатності майбутніх фахівців соціономічної сфери до прийняття рішень подано в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Здатність до прийняття рішень» діяльнісного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	16,7	44,1	39,2
КГ	16,3	48,1	35,6

Дані таблиці 2.14 свідчать, що на достатньому рівні здатність до прийняття рішення на констатувальному етапі засвідчили 16,7% майбутніх фахівців ЕГ і 16,3% – КГ. Ці студенти активні, рішучі в прийнятті рішень, часто зневажає речами, які вважають дрібними, незначущими. Їх цінують як самостійну і цікаву особистість.

Достатній рівень виявили 44,1% респондентів ЕГ та 48,1% – КГ, які є особливо рішучими в прийнятті рішень. Проте їх не можна назвати і нерішучими. Вони діють не завжди достатньо активно і швидко. Цим студентам подобаються відважні люди, натомість часто вони виправдовують і нерішучих, вважаючи, що їхні дії – результат не остраху, а обачливості й обережності.

Низький рівень зафіксовано у 39,2% майбутніх фахівців ЕГ і 35,6% – КГ, які побоюються не тільки приймати рішення, а й навіть обдумувати їх,

переймаються що подій, які наближаються, вони очікують критики своїх дій, ніж схвалення.

Для діагностики рівнів наявності в майбутніх фахівців соціономічної сфери моральних якостей, що є показником суб'єктного критерію, було розроблено картку самооцінки (див. Додаток Б. 13). За поданим переліком моральних якостей майбутні фахівці повинні були оцінити від 1 до 6, наскільки вони володіють цими якостями. За одержаними даними до достатнього рівня було віднесено студентів, які отримали від 41 до 60 балів, до задовільного – від 21 до 40 балів, до низького – від 1 до 20 балів. Одержані результати подано в таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність моральних якостей» суб'єктного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	17,6	47,1	35,3
КГ	18,3	47,1	34,6

Як видно з таблиці 2.15, на достатньому рівні наявності моральних якостей зафіксовано 17,6% респондентів ЕГ і 18,3% – КГ, на задовільному рівні – по 47,1% студентів в обох групах, на низькому рівні – 35,3% майбутніх фахівців ЕГ і 34,6% – КГ. Слід зазначити, що найбільшу кількість балів було отримано за такими якостями, як «доброзичливість», «співчуття», «доброта», а найменшу кількість – «тактовність», «принциповість», «наполегливість».

Рівні сформованості толерантності за показником суб'єктного критерію визначалися за експрес-питальником «Індекс толерантності» (Г. Солдатова та ін.) (див. Додаток Б. 14), що призначений для діагностики загального рівня толерантності особистості. Студенти повинні були відповісти на 22

твердження, які є для них найбільш прийнятними, що відображають як загальне ставлення до довкілля та інших людей, так і соціальні настанови щодо різних сфер взаємодії, де виявляються толерантність чи інтолерантність людини. Шкала розподілу така: 100–132 балів – достатній рівень толерантності, 61–99 балів – середній рівень, 22–60 – низький рівень толерантності. Одержані результати за означеним показником подано в таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність толерантності» суб'єктного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	16,7	45,1	38,2
КГ	16,3	45,2	38,5

Як бачимо з таблиці 2.16, на достатньому рівні прояву толерантності перебувало 16,7% респондентів ЕГ і 16,3% – КГ, які характеризуються яскраво вираженою толерантністю. Задовільний рівень толерантності виявили 45,1% студентів ЕГ та 45,2% – КГ, для яких характерним є поєднання як толерантних, так і інтолерантних рис. Тобто в одних соціальних ситуаціях вони поведуться толерантно, в інших можуть виявляти інтолерантність. На низькому рівні зафіксовано 38,2% майбутніх фахівців ЕГ і 38,5% – КГ, у яких наявні виразні інтолерантні настанови щодо довкілля і людей.

Для діагностики наявності в майбутніх фахівців соціономічної сфери творчого потенціалу за суб'єктивним критерієм було обрано тест О. Потьомкіної «Який Ваш творчий потенціал?» (див. Додаток Б. 15). За результатами тесту студентів, які набрали 45 і більше балів було віднесено до

достатнього рівня, від 24 до 44 балів – до задовільного рівня, 23 і менше балів – до низького рівня (див. табл. 2.17).

Таблиця 2.17

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії у майбутніх фахівців соціономічної сфери за показником «Наявність творчого потенціалу» суб'єктного критерію на констатувальному етапі експерименту (у %)**

Групи	Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	18,6	49,0	32,4
КГ	20,2	51,9	27,9

Як видно з таблиці 2.17, достатній рівень творчого потенціалу продемонстрували 18,6% студентів ЕГ і 20,2% – КГ, в яких закладений значний творчий потенціал; задовільний рівень показали 49,0% респондентів ЕГ та 51,9% – КГ, в яких наявний творчий потенціал, проте вони мають певні проблеми, що гальмують процес творчості; низький рівень виявили 32,4% майбутніх фахівців ЕГ і 27,9% – КГ, яким властивий незначний творчий потенціал, або в них відсутня віра у власні сили і здібності.

Наприкінці констатувального етапу експерименту для визначення наявного стану сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери було обчислено середньоарифметичні дані, одержані за результатами діагностики виокремлених критеріїв (див. табл. 2.18).

Як видно з таблиці 2.18, за виокремленими критеріями сформованості культури професійної взаємодії одержано такі результати:

за спонукальним критерієм на достатньому рівні перебували 14,7% студентів ЕГ і 15,4% – КГ, на задовільному рівні – 43,1% респондентів ЕГ та 44,2% – КГ, на низькому рівні – 42,2% майбутніх фахівців ЕГ і 40,4% – КГ;

**Результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії  
майбутніх фахівців соціономічної сфери за критеріями на  
констатувальному етапі експерменту**

Критерії	Групи	Достатній рівень		Задовільний рівень		Низький рівень	
		абс.	%	абс.	%	абс.	%
Спонукальний	ЕГ	15	14,7	44	43,1	43	42,2
	КГ	16	15,4	46	44,2	42	40,4
Знаннєвий	ЕГ	14	13,7	43	42,2	45	44,1
	КГ	15	14,4	44	42,3	45	43,3
Операційний	ЕГ	16	15,7	46	45,1	40	39,2
	КГ	17	16,3	47	45,2	40	38,5
Діяльнісний	ЕГ	17	16,7	44	43,1	41	40,2
	КГ	18	17,3	48	46,2	38	36,5
Суб'єктний	ЕГ	18	17,6	48	47,1	36	35,3
	КГ	19	18,3	50	48,1	35	33,6

за знаннєвим критерієм достатній рівень виявили 13,7% респондентів ЕГ і 14,4% – КГ, задовільний рівень – 42,2% майбутніх фахівців ЕГ та 42,3% – КГ, низький рівень – 44,1% студентів ЕГ і 43,3% – КГ;

за операційним критерієм на достатньому рівні було зафіксовано 15,7% майбутніх фахівців ЕГ та 16,3% – КГ; на задовільному – 45,1% респондентів ЕГ і 45,2% – КГ, на низькому рівні – 39,2% студентів ЕГ та 38,5% – КГ;

за діяльнісним критерієм достатній рівень показали 16,7% респондентів ЕГ і 17,3% – КГ, задовільний рівень – 43,1% студентів ЕГ та 46,2% – КГ, низький рівень – 40,2% майбутніх фахівців ЕГ та 36,5% – КГ;

за суб'єктним критерієм достатній рівень зафіксовано 17,6% студентів ЕГ і 18,3% – КГ, задовільний рівень – 47,1% респондентів ЕГ та 48,1% – КГ, низький рівень – 35,3% майбутніх фахівців ЕГ і 33,6% – КГ.

На підставі одержаних результатів рівнів сформованості культури



професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за визначеними показниками було обчислено рівні сформованості означеного феномену на констатувальному етапі експерименту (див. таблицю 2.19).

Таблиця 2.19

**Діагностика рівнів сформованості культури професійної взаємодії  
майбутніх фахівців соціономічної сфери на констатувальному етапі  
експерименту**

Групи	Достатній рівень		Задовільн. рівень		Низький рівень	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
ЕГ (102 особи)	16	15,7	45	44,1	41	40,2
КГ (104 особи)	17	16,3	47	45,2	40	38,5

Як видно з таблиці 2.19, у цілому достатній рівень культури професійної взаємодії виявили 15,7% студентів ЕГ і 16,3% – КГ, задовільний рівень зафіксовано у 44,1% респондентів ЕГ та 45,2% – КГ, на низькому рівні перебувало 40,2% майбутніх фахівців ЕГ і 38,5% – КГ.

Для поглибленої перевірки достовірності одержаних результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери було використано розрахунок  $\lambda$ -критерію між двома емпіричними даними (за  $\lambda$  – критерієм Колмогорова-Смирнова. За результатами констатувального етапу експерименту було висунуто статистичну гіпотезу  $H_0$ : різниця між двома розподілами недостовірна (зважаючи на точку максимально накопиченої розбіжності між ними), тобто емпіричний розподіл рівнів досліджуваної культури не відрізняється від рівномірного розподілу. Алгоритм розрахунку  $\lambda$ -критерію між показниками контрольної та експериментальної груп подано в Додатку Д.

Одержані результати розрахунку  $\lambda$ -критерію при зіставленні емпіричних розподілів у контрольній та експериментальній групах за результатами констатувального етапу експерименту подано в таблиці 2.20.

**Розрахунок  $\lambda$  -критерію при зіставленні емпіричних розподілів у контрольній та експериментальній групах за результатами констатувального етапу експерименту**

Рівні	Емпіричні частоти		Емпіричні частоти		Накопичені емпіричні частоти		Різниця $\Sigma f_{EG}^* - \Sigma f_{KG}^*$ d
	EG	KG	EG	KG	$\Sigma f_{EG}^*$	$\Sigma f_{KG}^*$	
1 (достатній)	16	17	0,157	0,163	0,157	0,163	0,003
2 (задовільний)	45	47	0,441	0,452	0,598	0,615	<b>0,017</b>
3 (низький)	41	40	0,402	0,385	1	1	
Суми	102	104	1	1			

За таблицею критичних значень  $d_{кр} = 0,14$  (при  $p \leq 0,05$ ) і  $d_{кр} = 0,16$  (при  $p \leq 0,01$ ). Побудуємо «вісь значущості» за результатами констатувального етапу експерименту:

	$d_{0,05}$	$d_{0,01}$
зона незначущості	?	зона значущості
0,017	0,14	0,16
<i>d<sub>емп.</sub></i>		

За результатами проведених розрахунків ми одержали:

$$\lambda = 0,017 \cdot \sqrt{\frac{102 \cdot 104}{102 + 104}} = 0,12$$

Відповідно до таблиці рівнів статистичної значущості розбіжностей між двома розподілами (див. [33, с. 329]) з  $p = 0,999$ ,  $\lambda_{кр} = 1,36$ . Було одержано  $\lambda_{емп} = 0,12$ . Отже,  $\lambda_{кр} > \lambda_{емп}$ , що підтверджує гіпотезу  $H_0$ .

Відтак, на підставі одержаних результатів можна констатувати, що дані математичної статистики певною мірою підтверджують попередні результати і дають підставу стверджувати про необхідність організації цілеспрямованої

роботи з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в освітньому процесі під час подальших дослідів на рівні формувального етапу експерименту.

## **2.2. Модель та експериментальна методика формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери**

Зазначимо, що в педагогічних дослідженнях переважно використовується метод моделювання, що дає змогу вирішувати завдання з «оптимізації структури навчального матеріалу; поліпшення планування навчального процесу; управління пізнавальною діяльністю; управління освітнім процесом; діагностики, прогнозування, проектування навчання» [27, с. 67].

Моделювання – це побудова копій, моделей педагогічних матеріалів, явищ і процесів; наочно-образна характеристика процесів і явищ, що вивчаються, за допомогою схем, креслень, коротких словесних характеристик, описів [10, с.184]; опосередкований метод пізнання об'єктів чи явищ, пряме вивчення яких є складним чи й неможливим [40, с. 221].

Ключовим поняттям методу моделювання є «модель» (фр. *modele* – зразок), що потрактовують як: «уявна або матеріально-реалізована система, що відображає або відтворює об'єкт дослідження (природний чи соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію стосовно цього об'єкта» [8, с. 516]; система об'єктів або знаків, що відтворює деякі суттєві властивості оригіналу та здатна заміщати його таким чином, що її дослідження надає нову інформацію про цей об'єкт [10, с.185]; штучно створена система елементів, які з певною точністю відображають певні властивості, сторони, зв'язки об'єктів, що вивчаються [4, с. 120]; «типізоване відображення явища, результатом абстрактного узагальнення практичного досвіду, співвіднесення теоретичних уявлень про об'єкт і емпіричних знань про нього» [28, с. 104].

Модель імітує об'єкт пізнання, наближає, формалізує, утримує характеристики, спрощує, але не спотворює його, дозволяє представити структуру, основні властивості, закони розвитку і взаємодії об'єкта з довколишнім світом, способи управління ним при заданих умовах, цілях та критеріях; прогнозувати прямі і непрямі наслідки реалізації заданих способів та форм впливу на об'єкт; є прообразом «стану модельованого об'єкта, несе в собі структуру того, чого ще немає в об'єктивній реальності» [6, с. 7].

На підставі теоретичного дослідження і результатів констатувального етапу було побудовано модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, що містить мету, етапи, педагогічні умови, форми, методи, засоби їх реалізації, компоненти і кінцевий результат (див. рис. 2.1).

Експериментальна модель передбачала поетапне (теоретико-збагачувальний, практико-моделювальний, творчо-розвивальний етапи) впровадження виокремлених педагогічних умов (забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі у процесі навчання; активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання; залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії у позааудиторній роботі) і була спрямована на формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, структура якої передбачала наявність мотиваційно-ціннісного, професійно-когнітивного, комунікативно-мовленнєвого, поведінково-регулятивного та індивідуально-творчого компонентів.

Результатом реалізації моделі виступила сформованість культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери на достатньому, задовільному чи низькому рівнях.



Розглянемо змістовий аспект реалізації моделі формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. Зважаючи на те, що педагогічні умови є взаємопов'язаними і взаємозумовленими, вони впроваджувалися на всіх етапах формувального експерименту: теоретико-збагачувальному (набуття знань щодо культури професійної взаємодії), практико-моделювальному (формування вмій і навичок професійної взаємодії) та творчо-розвивальному (застосування на практиці отриманих знань, умій і навичок професійної взаємодії).

Експериментальну роботу проведено зі студентами гуманітарного факультету Одеського національного політехнічного університету – усього 102 особи. Студенти Київського національного університету імені Бориса Грінченка в кількості 104 особи склали контрольну групу, в якій навчання здійснювалося за традиційною програмою, без суттєвих змін і без цілеспрямованої роботи з формування культури професійної взаємодії.

Метою формувального етапу експерименту була перевірка дієвості розробленої моделі. Експериментальна робота передбачала впровадження визначених і теоретично обґрунтованих педагогічних умов, які повинні були сприяти оновленню змісту, а також активізації методів, засобів і форм організації освітнього процесу та позааудиторної діяльності студентів експериментальних груп.

Цілеспрямована робота з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери здійснювалась із студентами експериментальної групи впродовж трьох років (1–3 курси) у процесі викладання елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери», організації творчої позааудиторної діяльності студентів, проведення тренінгу професійної взаємодії.

Для досягнення поставленої мети у процесі експериментальної роботи вирішувалися такі завдання:

– засвоєння на лекційних заняттях теоретичних знань щодо культури

професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, що ґрунтувалися на застосуванні проблемного методу та полілогу, їх поглиблення на практичних заняттях за допомогою дискусій, круглих столів, обговорення професійних ситуацій, а також під час самостійної роботи студентів;

- набуття на практичних заняттях елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери» здатностей професійної взаємодії у процесі проведення диспутів, дискусій, кейс-стаді, рольових і ділових ігор, вправ, вправ, розв'язання професійно-спрямованих ситуацій, виконання творчої самостійної роботи тощо;
- удосконалення здобутих знань і сформованих умінь у під час проведення творчої позааудиторної роботи, тренінгу професійної взаємодії тощо.

Презентуємо сутність експериментальної методики формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери у професійній підготовці з комплексним упровадженням визначених педагогічних умов.

На першому (теоретико-збагачувальному) етапі експериментальної роботи впровадження педагогічних умов здійснювалось у межах елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери». Означений курс розрахований на 90 годин (3 кредити), з яких 10 годин відводилося на лекції, 20 годин – на практичні заняття, 30 годин – на самостійну роботу студентів і 30 годин – на виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань. Метою елективного курсу було формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

Завдання елективного курсу полягали в ознайомленні студентів з професійною культурою майбутніх фахівців соціономічної сфери загалом і культурою професійної взаємодії зокрема, у набутті практичних умінь і здатностей з організації професійної взаємодії, встановлення міжособистісної

взаємодії з довколишніми людьми, правильного планування й використання свого часу, організації спільної діяльності з колегами у виконанні професійних завдань, вирішення різноманітних професійних, у тому числі й конфліктних, ситуацій, швидкого прийняття відповідних рішень, умінь емоційної саморегуляції, толерантного ставлення до людей під час професійної взаємодії тощо.

Зазначимо, що лекційні заняття елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери» проводились у форматі полілогу. У такий спосіб студенти отримували не лише готові знання щодо сутності культури професійної взаємодії, а й мали можливість висловлювати свою думку, ставити запитання, обговорювати порушені питання, тобто брали активну участь у лекції. Студентів налаштовували на те, щоб вони уважно слухали один одного, контролювали свої емоції у разі виникнення полеміки чи незгоди з висловленими іншими студентами думками, намагалися доброзичливо і з розумінням ставитися до цього, не ображати нікого своїми висловлюваннями тощо. У такий спосіб реалізовувалися перша («забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі у процесі навчання») і друга («активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання») педагогічні умови.

Матеріал першої лекції «Сутність професійної взаємодії фахівців соціономічної сфери» було розроблено з метою ознайомлення студентів із сутністю понять «взаємодія», «міжособистісна взаємодія», «полісуб'єктна взаємодія», «професійна взаємодія». Разом із майбутніми фахівцями визначалися роль професійної взаємодії у соціономічній сфері й особливості її організації, розглядалися труднощі, що виникають під час організації професійної взаємодії. У ході обговорення лекційного матеріалу студенти розмірковували над складністю професійної взаємодії у соціономічній сфері, її різноплановістю і варіативністю.



Інша лекція «Комунікативні бар'єри в професійній взаємодії» була присвячена розгляду видів комунікативних бар'єрів у професійній взаємодії фахівців соціономічної сфери, обговоренню причин їх виникнення і визначенню шляхів їх подолання в подальшій професійній діяльності. Під час обговорення студенти доходили висновку, що комунікативні бар'єри у професійній взаємодії можуть бути пов'язані з національною культурою людей, які беруть участь у спілкуванні, оскільки кожна культура має свої особливості, які не схожі з рідною культурою, і для того, щоб не виникало непорозумінь, важливою є обізнаність з культурою, цінностями, релігією інших країн. Також бар'єри, що перешкоджають налагодженню конструктивної професійної взаємодії, можуть бути пов'язані із різницею у віці комунікантів. Зокрема, Микола Т. зазначив, що часто конфліктні ситуації у спілкуванні виникають через те, що старші за віком люди часто вважають себе більш досвідченими і намагаються керувати думками і вчинками молодших за себе. Проте не завжди вони бувають праві, оскільки їхнє спілкування здебільшого має повчальний характер, вони керуються тільки власним досвідом, не готові до креативних дій тощо.

Інші студенти (Катерина С., Дмитро В., Анна Ч.) висловили припущення про те, що професійній взаємодії заважають бар'єри, пов'язані з мовленням людей, які спілкуються. Наприклад, коли комуніканти мають не чисту дикцію, надто швидко або надто повільно говорять, мають «бідний» словниковий запас, використовують слова іншомовного походження, не знаючи їх значення, що призводить до перекручування почутої інформації, не піклуються про те, щоб донести до співрозмовника свою думку в такий спосіб, що він її правильно тощо. У такий спосіб майбутні фахівці соціономічної сфери набували знань щодо видів комунікативних бар'єрів, що можуть виникнути під час побудови професійної взаємодії у їхній подальшій діяльності.

Наступна лекція була присвячена визначенню сутності конфліктних ситуацій, конфліктів, їх різновидів і причин виникнення. Слід зазначити, що

студенти одностайно погодилися з тим, що для фахівців соціономічних професій, які пов'язані із взаємодією з різними людьми, важливими є знання щодо конфліктних ситуацій, які можуть виникнути під час спілкування і здійснення певних дій, а також уміння запобігати їх виникненню, тобто не провокувати співрозмовників на конфлікт. Часто конфліктні ситуації виникають через невміння людей стримувати свої емоції, дослухатися до думки іншого, дібрати ґрунтовну аргументацію щодо власної думки.

Під час лекції «Психологічний вплив і його роль у професійній взаємодії» з'ясовувалося, наскільки студенти обізнані із сутністю і видами психологічного впливу. Обговорювалося, чи важливим є вплив на інших людей у їхній майбутній професійній діяльності? Яку роль відіграє психологічний вплив у побудові професійної взаємодії? Разом із ними визначалося, що вплив на свідомість інших людей є певною маніпуляцією, яка спрямована на досягнення поставленої мети. З'ясовувалося, чи стикалися вони з цим явищем у своєму житті? Чи вміють вони розпізнавати, коли маніпулюють ними? Чи здійснювали вони маніпулятивні дії для досягнення бажаного для себе результату? Студенти відзначали, що з метою досягнення поставленої мети і виконання професійних завдань представники соціальних професій повинні володіти вміннями переконувати інших людей, наводити аргументи, які можуть змінити ставлення чи позицію співрозмовників, схилити до прийняття своєї позиції тощо. При цьому, на думку студентів, необхідно впливати на інших людей, не використовуючи погроз, не ображаючи їх, без морального і фізичного тиску.

Остання лекція елективного курсу була присвячена впливу іміджу фахівця соціономічної сфери на організацію професійної взаємодії. Зверталась увага на те, що імідж передбачає наявність у фахівця загальнолюдських і професійних цінностей, моральних якостей, відсутність яких перешкоджатиме налагодженню взаємодії з колегами або іншими учасниками в подальшій професійній діяльності. У ході лекції студенти зазначали, що необхідними для позитивного іміджу є вміння спілкуватися,

подобатися людям, тактовність, упевненість у собі, толерантність, чуйність, прагнення до успіху, ініціативність тощо.

Для самостійної роботи (реалізація третьої педагогічної умови) студенти отримали завдання написати есе «Яким я бачу себе в майбутній професії?», розробити власну імідж-карту.

Слід зазначити, що спільним у майбутніх фахівців було те, що вони будуть насамперед правдивими у своїй професійній діяльності. Наприклад, Марина Л. зазначила, що «я буду намагатися бути чесною в журналістській діяльності. Люди не повинні страждати через те, що заради популярності я буду перекручувати їхню інформацію. На жаль, сьогодні дуже частими є випадки, коли заради підвищення рейтингу, журналісти подають неперевірену інформацію, що призводить до неправильного тлумачення подій, що, у свою чергу, викликає досить суперечливі й неочікувані реакції з боку читачів або глядачів», Гліб К. висловив таку думку: «мене обурює, наскільки нетактовно подекуди поведуться журналісти під час інтерв'ювання. І це стосується не того, що вони ставлять «незручні запитання», а того, що відповіді на такі запитання не мають сенсового навантаження, не дають достовірної інформації про людину, з якою вони спілкуються, висвітлюючи її з того боку, з якого вигідно для журналіста для того, щоб «побавити» пересічних читачів, і дати їм привід для пліткування. Я не хочу бути таким. Я буду намагатися насамперед бачити перед собою Людину, поважати її думку і намагатимусь зрозуміти її дії».

Аналізуючи розроблені студентами імідж-карти, було виявлено також схожість у тому, якими якостями повинні володіти майбутні фахівці: чесність, щирість, правдивість, тактовність, бажання допомоги, а не зашкодити співрозмовнику, вміння викликати довіру, доброзичливість, толерантність тощо.

Крім цього вони склали словник професійних термінів, писали рецензії на телепередачі, документальний чи художній фільм, які стосувалися їхньої майбутньої професійної діяльності.

На практико-моделювальному етапі здійснювалося відпрацювання майбутніми фахівцями соціономічної сфери практичних умінь і набуття здатностей організації професійної взаємодії, чому сприяло впровадження на практичних заняттях розробленого елективного курсу другої педагогічної умови – активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання.

Зазначимо, що на початку кожного практичного заняття для забезпечення активної і конструктивної взаємодії студентів налаштовували на доброзичливе й толерантне ставлення один до одного під час проведення семінарів, дискусій, рольових, ділових ігор і творчих вправ. У такий спосіб реалізовувалася педагогічна умова «забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі у процесі навчання».

На першому практичному занятті, для поглиблення знань студентів щодо особливостей професійної взаємодії, проводилася дискусія «Професійна взаємодія: за і проти», до проведення якої студенти повинні були підготувати відповіді на такі запитання, як: Як Ви розумієте сутність поняття «професійна взаємодія»? Із ким взаємодіють у професійній діяльності фахівці Вашої спеціальності? У чому полягають особливості професійної взаємодії фахівців соціономічної сфери? Чи потрібна їм така взаємодія для досягнення професійних завдань? Чи можливо здійснювати професійну взаємодію без мотивації на досягнення успіху? На що повинен бути спрямований майбутній фахівець у професійній взаємодії? Якими цінностями повинні керуватися фахівці соціономічної сфери у професійній діяльності? тощо.

У ході обговорення студенти відзначали, що вміння взаємодіяти з довколишніми людьми є необхідним у професійній діяльності фахівців соціономічної сфери. Це зумовлено насамперед тим, що, «наприклад, репортер, журналіст, ведучий новин, готуючи статтю чи репортаж або передачу, не може обійтися без інших людей. Оскільки, він повинен знати, що думають люди стосовно порушеної проблеми, яке в них до неї ставлення.

Якщо люди байдужі до проблеми, яку намагається розкрити журналіст, то виникає запитання, чи актуальна ця проблема? Чи потрібний цей матеріал? Чи варто докладати зусиль?» (Катерина М.). «Успіх будь-якого ток-шоу залежить від того, наскільки ведучий уміє контактувати з людьми (головними героями, експертами, простими людьми, які беруть участь у програмі як глядачі). Крім того важливе значення мають оформлення студії, музичний супровід, зовнішній вигляд ведучого тощо. Це значною мірою залежить від режисера, оператора, звукооператора, світлооператора, художника, стиліста та інших людей, які беруть участь у підготовці шоу» (Марина К.).

Не менш важливим уміння професійної взаємодії, на думку Володимира Ч., є в діяльності рекламників, «оскільки успіх реклами залежить від того, наскільки вона зможе переконати людей у покупці певних речей, або здійсненні певних дій. У розробці реклами задіяно дуже багато людей: художників, композиторів, акторів, стилістів та ін. Саме від того, наскільки вони будуть взаємодіяти у виконанні поставлених завдань, буде залежати і те, чи досягнуть вони мети». «Навіть, якщо ти ведеш свій блог, дуже важливою є реакція людей на те, що ти їм пропонуєш. І тут також потрібна взаємодія, спілкування з тими, хто дивиться блог, щоб вони стали і залишалися передплатниками твого блогу. Чим більше людей – тим більший успіх твого блогу» (Андрій В.).

На іншому практичному занятті було проведено семінар «Складники культури професійної взаємодії у соціономічній сфері». Попередньо студентам було дано завдання опрацювати наукову літературу й Інтернет-джерела для визначення складників культури професійної взаємодії й обґрунтувати їх значущість, дібравши приклади із життя. Мета проведення семінару полягала в набутті студентами знань щодо культури професійної взаємодії у майбутній діяльності, усвідомленню професійних цінностей, розвитку їхньої спрямованості на професійну діяльність, формуванні мотивації на досягнення успіху.

Для того, щоб майбутні фахівці мали можливість взаємодіяти під час підготовки семінару, їх було розподілено на творчі групи, які узгодили між собою, про що саме вони будуть розповідати, тобто на яких саме складниках професійної взаємодії вони зосередять свою увагу. Слід відзначити, що студенти досить відповідально поставилися до підготовки семінару, оскільки крім інформаційного матеріалу було дібрано відповідні презентації, що наочно демонстрували значущість того чи того складника в організації конструктивної професійної взаємодії у майбутній професійній діяльності.

Так, одна із творчих груп презентувала значущість в організації професійної взаємодії сформованості культури спілкування, акцентувавши на тому, що без цього складника неможливо взагалі співпрацювати в соціономічній сфері, оскільки вона належить до типу «людина – людина», а, отже, передбачає володіння фахівцем насамперед уміннями налагоджувати контакти між людьми. Друга творча група розповіла про те, що важливу роль у професійній взаємодії відіграє вербальне (тобто мовленнєве) і невербальне спілкування, ще одна група наголосила на необхідності сформованості в майбутніх фахівців соціономічної сфери емоційної і моральної культури, оскільки успішність здійснення їхньої професійної діяльності багато в чому залежить від сформованості таких моральних якостей, як доброзичливість, чесність, справедливість, повага до людей, з якими вони спілкуються тощо, уміння регулювати свої емоції і розпізнавати емоції інших людей. На важливості конфліктологічної культури наполягала четверта творча група, зазначаючи, що соціономічна професія насичена різноманітними конфліктами, а тому майбутні фахівці повинні вміти запобігати їх виникненню чи знаходити шляхи їх вирішення. У такий спосіб студенти усвідомлювали неоднозначність і багатофакторність сутності культури професійної взаємодії, а також важливості її сформованості для майбутньої професійної діяльності.

Продовженням семінару було розв'язання ситуацій професійної взаємодії. Студентам пропонувалося прослухати певні ситуації професійної

взаємодії й обговорити можливі їх рішення.

Наприклад, було запропоновано таку ситуацію: «Керівництво доручило Вам провести журналістське розслідування щодо жорсткого поводження з дітьми в одному дитячому будинку. Напарником по розслідуванню призначили людину, яка Вам неприємна. Зокрема Вам не подобаються методи, які вона застосовує для здобуття інформації, і те, що вона перекручує здобуту інформацію у «вигідному» для неї світлі. Як Ви будете взаємодіяти з цією людиною?». Запитання для обговорення: Поінформуєте керівництво про те, що Ви не будете працювати з цією людиною і вкажете на її недобросовісність під час виконання завдань? Попередите напарника про те, що про всі його неправомірні, на Ваш погляд, дії поінформуєте керівництво? Будете проводити власне розслідування, не звертаючи уваги на дії напарника? Будете приймати рішення напарника, щоб виконати завдання, не заважаючи йому, оскільки результати розслідування сприятимуть підвищенню рейтингу Вашої газети? Спробуєте узгодити свої дії з напарником і налагодити з ним взаємовідносини?

Слід зазначити, що жоден зі студентів не обрав шлях повідомлення керівництва стосовно дій напарника, які, на їхній погляд, є неправильними. Більшість студентів (76%) відзначили, що спробують налагодити взаємостосунки з колегою й завчасно обговорити, як вони будуть діяти, спробувати спрогнозувати розгортання подій під час розслідування для того, щоб воно пройшло чесно, перевіряти отриману інформацію, а не покладатися на думку якоїсь однієї людини, що може викликати резонанс, але буде недостатньо правдивою.

На практичному занятті зі студентами було проведено гру «Створення острівної країни» [37].

Мета: формування професійних цінностей, мотивація на досягнення успіху, розвиток умінь слухати, впливати на інших людей, вербального і невербального спілкування.

Матеріали: 4 аркуші ватману, що склеєні разом і вирізані у вигляді острову, набори фарб, пензлики, фломастери, кольоровий папір, різні фігурки з паперу (будиночки, дерева, фабрики, заводи, люди тощо), клей, ножиці тощо.

Хід проведення:

Студентів було розподілено на 4 команди. Вступне слово: «Сьогодні тут зібралися великі мудреці. Одного разу Ви відправились у мандрівку. Вам хотілося відшукати таке місце на землі, яке ще не було освоєно людьми. Ви довго подорожували, зустрічали різних людей, бачили різні місця на землі. І ось одного разу Вам пощастило добратися до незаселеного острову. Сумнівів не було – Ви знайшли те, що так довго шукали. Вам не потрібно виправляти чужі помилки, перероблювати. Ви можете розпочати з нуля, у Ваших силах створити ідеальне місце для життя, роботи і відпочинку. О, наймудріші! Перетворіть цей острів у найчарівніше місце на землі. Кожний із Вас великий чарівник і може перетворити цю землю на благо всім і собі».

Командам надавалося 30 хвилин для того, щоб вони створили свою країну. Далі здійснювалось обговорення створеної кожною командою країни:

- 1) розкажіть про країну, яку Ви створили і про історію її створення (першим розпочинав розповідь капітан, який був відповідальним за групу).
- 2) Чи хотілось би Вам опинитись у цій країні?
- 3) Чи хотілося б Вам щось змінити в цьому світі?
- 4) Що б Вам хотілося взяти для себе з цієї країни в реальний світ: ідею, стан, думку, відчуття, враження?

Рефлексія: Як взаємодіяли учасники групи? Хто був лідером? Які ролі грав кожний учасник? Який прогноз відносно життєздатності групи?

Інше практичне заняття було присвячене поглибленню знань щодо сутності комунікативних бар'єрів, які можуть виникнути у професійній взаємодії. Студенти розподілилися на команди, кожна з яких отримала картки з прописаними різними ситуаціями, що передбачали зустріч з певними людьми (іноземець, політичний діяч, представник іншого



віросповідання, наркоман, актор, хіпі, колишній в'язень тощо). Їм було запропоновано завдання придумати і розіграти професійні ситуації (взяти інтерв'ю, здобути якусь інформацію тощо), в яких були наявні певні комунікативні бар'єри, що викликали непорозуміння між співрозмовниками.

Під час обговорення студентами відзначалося, що в деяких випадках їм було дуже складно виконати завдання, оскільки не вистачало певних знань, що, у свою чергу, спричиняло виникнення бар'єрів під час бесіди. Так, команда, яка отримала завдання зустрітись із політичним діячем, так і не змогла отримати точної відповіді на свої запитання щодо його політичних поглядів. Тут треба відзначити Данила П., який грав роль «політика», оскільки саме через його ухильні відповіді й насичення їх політичними термінами (наприклад: легімітація, люмпени, амбівалентність, плебісцит, обструкція тощо) не давали можливість зрозуміти, про що саме він говорив, оскільки більшість студентів не розуміли їх значення.

Інша група обіграла ситуацію бесіди із представниками мусульманської релігії і також відзначила важкість цієї розмови через те, що не дуже обізнані з деякими обрядами і традиціями, яких дотримуються мусульмани і які відрізняються від православної релігії. Студенти також відзначали, що весь час побоювалися образити «мусульманина» якимись неправильними запитаннями.

Для усвідомлення того, як можуть спричинити комунікативні бар'єри у спілкуванні темпоритм, гучність мовлення, нечітка промова слів, надмірне використання професіоналізмів тощо, майбутнім фахівцям пропонувалося промовити запропонований текст: надто швидко, надто повільно, надто тихо чи надто голосно, з порушенням дикції, за допомогою лише невербальних засобів, із використанням слів-паразитів («ну», «тобто», «так би мовити» тощо), професійного жаргону, молодіжного сленгу. Інші студенти повинні були визначити, який текст було просто зрозуміти, а який викликав труднощі у сприйнятті.

Наприкінці заняття майбутні фахівці соціономічної сфери доходили

висновку про те, що комунікативні бар'єри спричиняють значні перешкоди у виконанні професійного завдання і необхідно не тільки знати про них, а й уміти уникати неприємних ситуацій, які виникають через брак знань чи невмінням донести свою думку іншим, у подальшій професійній діяльності.

На наступному практичному занятті було організовано круглий стіл «Як впливати на інших людей?», що мало за мету поглибити знання студентів щодо різних видів маніпуляцій. Напередодні його проведення творчі групи студентів отримали завдання підготувати доповіді-презентації щодо впливу маніпулятивних дій на свідомість людей з метою досягнення певної мети. Вони повинні були за допомогою Інтернет-джерел, фрагментів кінофільмів, телевізійних передач підготувати приклади маніпулювання в сім'ї (як з боку батьків, так і з боку дітей), професійній діяльності (вплив засобів мас-медіа), під час виборчих кампаній тощо.

Зі студентами проводилися маніпулятивні ігри «Викликати жалість», «Маріонетки», «Невидимий повідець», «Повна демократія», «Умовляння», «Уяви собі», «Шахи», «Сила жесту» тощо. Наведемо приклад однієї з ігор.

Гра «Викликати жалість» [14]

Мета: поглибити знання студентів щодо способів впливу на інших людей (маніпуляцій).

Хід гри:

На початку гри було обрано чотирьох добровольців. Інші студенти виходили за двері аудиторії. Перед виходом кожний із них отримував по три фішки. Добровольцям повідомлялося, що їхнє завдання – заробити якомога більше фішок. Для цього в них є тільки один засіб – викликати жалість у володаря фішок. Жалість можна викликати тільки своїм зовнішнім виглядом, насамперед – виразом обличчя. «Жебраки» сідали в ряд, кожному з них давалося по коробці, куди потрібно було складати фішки.

Студенти заходили до аудиторії по одному. Їм повідомлялося, що вони повинні роздати фішки «як милість». Можна віддати всі фішки одній людині, можна дві віддати одній, а третю – іншій, можна роздати по одній. Можна

взагалі не віддавати фішки або ж віддати одну чи дві. Отримавши свою фішку, «жебрак» ховав її відразу в коробочку. Це робилося для того, щоб наступні гравці не могли бачити переваг попередників.

У кінці гри проводилося обговорення. Запитання для обговорення: Що спонукало Вами, коли Ви роздавали фішки? Як намагалися поводитися «жебраки»? Як і що вони зображували? У кого гарно вийшло викликати жалість, у кого погано?

Студентами відзначалося, що з різноманітними маніпуляціями вони зустрічалися майже щодня. Одні з них спрямовані на те, щоб спонукати до якихось певних дій, наприклад, соціальні ролики, які бачимо на екранах телевізорів, викликають бажання допомогти дитині в лікуванні, взяти участь у волонтерстві тощо. Інші маніпулювання свідомістю людей, навпаки, викликають роздратування, особливо під час виборчих кампаній. А подекуди маніпулювання (наприклад, ворожки, рекламними різноманітної продукції тощо) змушують нас витратити гроші на непотрібні речі або просто віддавати їх. Отже, необхідно вміти розрізняти види маніпуляцій і вміти протистояти їм у разі необхідності.

Майбутніми фахівцями також усвідомлювалася необхідність володіння вміннями впливати на інших людей у подальшій професійній діяльності, оскільки важливим завданням їхньої роботи є насамперед викликати в людей певні емоції, примусити їх прислухатися до певних проблем, прийняти рішення, змінити ставлення до чогось тощо.

На іншому практичному занятті з метою закріплення знань щодо сутності конфліктів, студентам було запропоновано кейс-стаді. Майбутні фахівці повинні були обговорити ситуації, що можуть виникнути в майбутній професійній діяльності. Наведемо кілька ситуацій для обговорення [4].

Ситуація 1. Хтось написав у твітері, що в одному з районів Вашого міста почалася масштабна пожежа. Ваші дії:

А. Ви одразу формуєте новину із цієї інформації, з посиланням на джерело у твітері, причому в новину вставляєте скриншот цієї інформації,

для більшої достовірності. Після того Ви вже перевіряєте інформацію в інших джерелах, якщо вона не підтвердиться – спростуєте. Головне в наш час – встигнути раніше конкурентів.

Б. Ви намагаєтеся зв'язатися з автором інформації, щоб узяти додатковий коментар, та перевіряєте цю інформацію в інших джерелах, зокрема офіційних, і ставите новину пізніше, але вже не із твітеру, а з позицією експертів, чиновників, очевидців.

Ситуація 2. Під час роботи над новиною, Ви виявляєте, що ЗМІ, Ваші конкуренти, уже підготували свій матеріал на цю тему, причому досить чітко та якісно пояснюють, що саме сталося. Ви вже зібрали всі факти для свого матеріалу, але Вам просто подобається, як це викладено у їхній новині. Тому Ви використовуєте з неї пару абзаців. Ваші дії:

А. Ви не будете жодним чином згадувати сайт ваших конкурентів, ні маркувати цитату, ні ставити лінку.

Б. Укажете туманно «у ЗМІ пишуть», і далі цитата.

В. Згадаєте сайт конкурентів, але не поставите лінку на їхню інформацію.

Г. Поставите лінк на джерело інформації, але не назвете його.

Д. Згадаєте і назву сайту, і поставите лінк. Причому чітко позначите, де починається і де завершується цитата з цього сайту.

Ситуація 3. 14-річна дівчинка втекла від викрадача-гвалтівника, який посадив її у машину, і ви зняли його переслідування поліцейськими й арешт. Історія дуже яскрава й драматична, дівчинка в кепці з дуже влучним політичним написом. Вам потрібно вирішити, чи показувати її обличчя, бо вона неповнолітня, тому що ця історія, ставши публічною, може вплинути на її подальше доросле життя.

А. Ви не покажете саму дівчинку в сюжеті. Захист інтересів неповнолітньої важливіше, тим більше, що головний акцент в історії на дії поліції і на особу самого викрадача.

Б. Ви покажете дівчинку, з усіма її емоціями і кепкою, дуже вже гарна

картинка виходить, і важливий компонент до історії, що перегукується з політичними подіями.

Під час обговорення таких ситуацій вироблялися цінності майбутньої професійної діяльності. Студенти відзначали, що в таких ситуаціях необхідно виявляти певні морально-вольові якості, наприклад, відповідальність, тактовність, чесність, рішучість тощо.

Надалі було проведено кілька вправ, що були спрямовані на розвиток умінь усвідомлювати, виявляти причини виникнення проблемних ситуацій під час професійної взаємодії і вмінь приймати рішення для запобігання виникнення конфліктів.

#### Вправа «Карусель» [32]

Мета: виявити реальні причини, які заважають майбутньому журналісту, рекламнику та іншим фахівцям соціономічної сфери реалізуватись у професійному середовищі; знайти оптимальні шляхи виходу з проблемних ситуацій, розвивати вміння прийняття рішення, запобігання конфліктним ситуаціям, розвитку толерантності.

#### Хід вправи:

Упродовж 5 хвилин методом «мозкового штурму» студенти назвали основні проблеми, що можуть виникнути на початку професійної діяльності, які фіксувалися на дошці, але не коментувалися і не критикувалися. Обиралися 3–5 проблем, які висловили або з якими погодилася більшість студентів. Майбутні фахівці об'єднувалися у творчі групи, кожна з яких повинна була проаналізувати одну із проблем і запропонувати шляхи її вирішення. Варіанти рішення записувалися на папері. Через 5 хвилин група за годинниковою стрілкою передавала свій аркуш іншій групі, яка, у свою чергу, передавала свій аркуш третій групі тощо.

Робота із відпрацювання рекомендацій продовжувалася до того часу, поки аркуш не повертався по колу до тих, хто розпочинав працювати над проблемою. У такий спосіб, за допомогою «каруселі», кожна творча група мала можливість обговорити всі обрані проблеми і запропонувати свій

варіант її розв'язання. Після завершення обговорення проблем у творчих групах, їх представники по черзі пропонували своє бачення виходу з них. Надалі визначалося, який варіант рішення проблеми був найбільш вдалим.

#### Вправа «Я-заяви» [32]

Мета: розвиток умінь вербального і невербального спілкування, умінь слухати, впливати на інших людей, емоційної регуляції, запобігання конфліктних ситуацій, прийняття рішень.

#### Хід вправи:

Перед початком вправи учасників ознайомлювали з варіантами висловлювання «Я-заяви»: «Я не хочу» (я не думаю, що це буде найкращий варіант для мене...; я вважаю, що буде краще, якщо...; я не хочу, але дякую за пропозицію...; я надаю перевагу не...; я скоріше не...; що я справді хочу зробити, так це...; мені не подобається ця ідея...; я не зацікавлений...; я не дозволю цього зробити...; я впевнений, що краще було б...; я цього не оцінив).

Студенти розподілялися на пари, кожна з яких отримувала певну ситуацію, в яких один робив пропозицію іншому, а той, у свою чергу, повинен був йому відповісти на цю пропозицію. Майбутні фахівці впродовж 15 хвилин повинні були продумати вирішення запропонованих ситуацій, використовуючи «Я-заяви», аргументувати їх. Завданням для кожного учасника було переконати іншого в тому, щоб він зробив ті дії, які потрібні саме йому.

Для обговорення студентам пропонувалися такі ситуації:

1. Незнайомець пропонує підвезти Вас машиною.
2. Хтось хоче списати у Вас контрольну роботу.
3. Хтось хоче позичити у Вас велику суму грошей.
4. Хтось пропонує Вам за компанію прогуляти заняття.
5. Хтось пропонує Вам за компанію спробувати легкі наркотики.
6. Хтось пропонує Вам зробити разом щось ризиковане.
7. Хтось хоче, щоб Ви зробили за нього його роботу.

Під час обговорення вони повинні були відповісти на такі запитання: Що б Ви робили в запропонованій ситуації? Чого навчив Вас цей діалог? Чому так важливо в запропонованих ситуаціях використовувати «Я-заяви»? Що трапиться, якщо в аналогічній ситуації Ви не зможете відстояти свою позицію та погодитися на пропозицію іншої людини? Як будуть до Вас ставитися люди, якщо Ви будете змушувати їх робити те, що потрібно Вам? Як треба переконувати людей у своїй правоті?

Одне із практичних занять мало на меті формування в майбутніх фахівців соціономічної сфери вмінь прийняття рішень. З ними було проведено кілька вправ.

#### Вправа «Життєво важливі рішення» [36]

Мета: усвідомлення життєво важливих рішень, які ми приймаємо впродовж життя, розуміння важливості кожного рішення.

Хід вправи:

Ведучий: «Ви постійно приймаєте рішення, вибираєте, все це веде до великої мети. Ключ до успіху – усвідомлення свого вибору. Рідко буває так, що є тільки один-єдиний спосіб досягнення мети. Усвідомлення того, що потрібно вибирати, дає можливість вирішувати, який саме вибір швидше і ефективніше приведе до потрібної мети. Дуже важливо почувати відповідальність за своє життя і бути відповідальним у своїх діях. Приймати світ, у якому Ви живете, всерйоз. Намагайся поглянути на будь-яку ідею чи проблему з різних позицій і різних перспектив. Існує багато рішень однієї й тієї самої проблеми. Чим ширше Ваш погляд на неї, тим більше варіантів».

Завдання. Написати на бланку ті життєво важливі рішення, які приймаються впродовж життя в різні періоди:

– у підлітковому віці – (наприклад, палити чи не палити, відвідувати спортивну секцію, клуб за інтересами тощо);

– в юності (наприклад, до якого саме закладу вищої освіти вступати, яку професію обрати, як будувати стосунки з коханою людиною, близькими тощо);

– у зрілому віці (наприклад, вибори, що стосуються одруження, професійних пріоритетів, кар'єри, способу життя, народження дітей, стилю виховання дітей тощо).

Запитання для обговорення: Як Ви приймаєте важливі рішення? Що впливає на прийняття рішення Вами? Як необдумані, поспішні рішення можуть відобразитися на Вашому житті? Чи легко приймати відповідальні рішення?

Наприкінці заняття проводилася вправа «Дерево ухвалення рішення» [36], у ході якої зі студентам було запропоновано розповісти про те, що впливає на вибір важливого рішення? Чи відбувається це під впливом обставин, настрою? Чи радитися Ви з кимось? Це відбувається спонтанно чи Ви обдумуєте кожен свій крок? Чи багато часу витрачається на обдумування? Інколи трапляються такі випадки, коли потрібно прийняти життєво важливе рішення дуже швидко. Чим ви передусім керуєтеся при прийнятті такого рішення?

Надалі студентам пропонувалося проаналізувати за допомогою «Дерева ухвалення рішення» позитивні і негативні сторони їхніх рішень через можливі наслідки».

#### Дерево ухвалення рішення

##### Позитивні наслідки

- 1 \_\_\_\_\_;
- 2 \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_;
4. \_\_\_\_\_

##### Негативні наслідки

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_



Запитання для обговорення: Чи задумувалися Ви, до яких позитивних чи негативних наслідків може призвести прийняте Вами рішення? Чи важливо це для Вас? Чи потрібно аналізувати, як вплинуло Ваше рішення на інших людей чи перебіг подій?

Під час обговорення більшість студентів відзначили, що вони здебільшого не замислювалися про наслідки своїх рішень, а потім жалкували про це. Одностайно дійшли висновку про те, що прийняття рішення в якихось життєвих ситуаціях є важливим не тільки для того, хто приймає рішення, а й для людей, які його оточують, і про це потрібно пам'ятати.

Для самостійної роботи було запропоновано інтерпретувати вислови видатних людей:

«Обговорювати треба часто, вирішувати – один раз» (Публілій);

«Набагато складніше побачити проблему, ніж вирішити її. Для першого потрібно уява, а для другого лише вміння» (Д. Бернал);

«При відкритому обговоренні не тільки помилки, а самі безглуздості легко усуваються» (М. Салтиков-Щедрін);

«Тому, ким опановує гнів, заздрість та інші негативні емоції, краще почекати з прийняттям рішення» (Сенека);

«Слабкий сумнівається перед тим, як прийняти рішення; сильний – після» (К. Краус);

«Жодну проблему неможливо вирішити на тому самому рівні, на якому вона виникла» (А. Ейнштейн);

«Коли необхідно прийняти яке-небудь важливе рішення, небезпечніше – просити поради в іншого, оскільки, за винятком кількох диваків, немає нікого, хто щиро бажав нам добра» (Е. Чоран);

«У житті немає безвихідних ситуацій, є тільки неприйняті рішення» (О. Рой).

Для набуття вмінь використовувати засоби мас-медіа й розуміти засоби їх впливу на свідомість людей, кожна творча група отримала завдання вибрати якусь рекламу чи рекламний ролик (комерційного, політичного,

соціального змісту), який їх найбільше вразив або спонукав на виконання якихось дій [42].

Під кінець демонстрацій кожною творчою групою обраних реклам чи рекламних роликів, студенти обговорювали, що саме їм у них сподобалося? Що найбільше вразило і запам'яталось? Яка технологія(-ії), на Вашу думку, «спрацювала(-ли)» при цьому? Чи було колись таке, що твоя думка щодо політичного кандидата чи партії змінилася під впливом політичної реклами? На Вашу думку, який вид реклами найбільше впливає на свідомість, поведінку людини? Чому?

Продовженням заняття став конкурс реклам. Попередньо студентам пропонувалося створити рекламні ролики майбутньої професії, студентської групи, використовуючи при цьому відео зйомки, спогади колишніх студентів, які досягли успіху в професійній діяльності, думки студентів, які навчаються на старших курсах щодо майбутньої професії тощо. Для самостійної роботи їм було запропоновано розробити веб-сторінку своєї студентської групи.

Одне з практичних занять було присвячено захисту творчого проекту «Образ журналіста (репортера, рекламіста) в мас-медіа». Розподілившись на групи, студенти знаходили необхідний матеріал й готували презентацію з використанням світлин обраних героїв, добирали фрагменти документальних фільмів, телевізійних передач, новин тощо. Слід відзначити, що майбутні фахівці підготували цікавий матеріал про відомих у всьому світі українських (Юрій Винничук, Мустафа Найєм, Сергій Лещенко, Георгій Гонгадзе, Павло Шеремет, Борис Дерев'янка) та російських (Влад Листев, Володимир Познер, Володимир Соловйов) журналістів.

Творчо-розвивальний етап передбачав роботу студентів у позааудиторний час (реалізація педагогічної умови «Залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії у позааудиторній роботі») і був спрямований на формування у студентів необхідних особистісних і професійних якостей у межах тренінгу

професійної взаємодії. Заняття тренінгу професійної взаємодії були тісно пов'язані з елективним курсом і були спрямовані на вдосконалення умінь, навичок і здатностей майбутніх фахівців соціономічної сфери, визначених показниками культури професійної взаємодії.

Крім цього, на означеному етапі під час занять тренінгу професійної взаємодії створювався доброзичливий соціально-психологічний клімат (реалізація педагогічної умови «Забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі у процесі навчання»), що сприяв взаємодії учасників під час проведення інтерактивних вправ, ігор, конкурсів тощо (впровадження педагогічної умови «Активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання»). Метою тренінгу було формування професійних умінь й особистісних якостей, необхідних у професійній взаємодії. У ході тренінгу вирішувалися такі завдання:

- 1) продемонструвати переваги командної роботи;
- 2) удосконалити взаємодію в команді;
- 3) засвоїти навички зворотного зв'язку;
- 4) удосконалити процеси прийняття рішень у команді;
- 5) отримати задоволення від спільної роботи.

Тренінг складався із чотирьох блоків: мовленнєвого, комунікативного, емоційно-регулювального, особистісно-професійного ((Програму тренінгу професійної взаємодії подано в Додатку Ж).

Метою першого заняття тренінгу було згуртування учасників, забезпечення доброзичливого соціально-психологічного клімату в групі, що сприяло ефективній роботі команди в реальних умовах й загальному організаційному розвитку. Для цього студентам було запропоновано вправи «Будинок», «Наша культура».

Вправа «Будинок» [37]

Мета – створення сприятливого соціально-психологічного клімату в групі, усвідомлення своєї ролі в групі, стилю поведінки.

Хід вправи:

Студентів було розподілено на 4 команди, кожній з яких надавалася така інструкція: «Кожна команда повинна стати повноцінним будинком. Кожний учасник повинен вибрати, ким він буде в цьому будинку – дверима, стіною, а може шпалерами чи предметом меблів, квіткою чи телевізором? Вибір за Вами. Але не забувайте, що Ви повинні бути повноцінним і функціональним будинком. Упродовж 10 хвилин побудуйте свій дім! Можна спілкуватися між собою».

Запитання для обговорення: Як проходило обговорення в командах? Чи одразу Ви змогли визначити свою роль у «будинку»? Чому Ви обрали саме цю роль?

Вправа «Наша культура» [37]

Мета: збільшити згуртованість команди, розвинути творчий потенціал студентів.

Хід вправи:

Учасників було розподілено на три команди. Протягом 15 хвилин одна група виписувала «слівця» і висловлення, що використовуються саме в цій команді, друга група формалізувала традиції команди, третя група згадувала історії про команду і її героїв, які передаються «із вуст у уста». По закінченні роботи кожна група робила коротку презентацію.

Запитання для обговорення: Як проходила робота в групах? Що викликало утруднення?

**Мовленнєвий блок** був спрямований на формування в майбутніх фахівців культури мовлення, вмінь правильно говорити. В межах означеного блоку було проведено дискусію «Українська мова у ЗМІ: бути чи не бути?», вправи: «Дешифрування», «Наша культура», «Похвальна реклама», «Дерево згоди», «Мікрофон», «Твоя позиція», «Незакінчене речення», гра «Кажипиши», конкурс знавців української мови, квести, обговорення відеоматеріалів тощо.

Проілюструємо приклад заняття «Державна мова – мова професійного спілкування».

Мета – мотивація студентів до вивчення української мови за професійним спрямуванням, оскільки вміння спілкуватися мовою професії підвищує ефективність праці, допомагає краще орієнтуватися не тільки на виробництві, а й у безпосередніх ділових контактах із колегами.

Для вироблення у студентів навичок слухати співрозмовника, подавати переконливі аргументи та виявлення рівня базових знань з української мови використовувалася технологія «Мікрофон».

З уявним мікрофоном у руках студенти розкривали ключові поняття «державна мова», «літературна мова», «національна мова», «мова професійного спілкування». Давали відповіді на такі запитання: Які Ви знаєте основні функції мови? Схарактеризуйте їх. Чи може суспільство функціонувати без мови й навпаки? Чому звукова мова є найважливішими засобом спілкування людей? Чи існують інші засоби спілкування? Чи є різниця між мовою і мовленням? Якщо так, поясніть. Що Ви знаєте про українську мову професійного спрямування як навчальну дисципліну, її зміст і завдання? Доведіть, що терміни «мова професійного спілкування» і «ділова мова» не тотожні. Відповідь аргументуйте. Що таке мовна норма та яке її суспільне значення? Які Ви знаєте види мовних норм? Який статус має українська мова в сучасній Україні тощо.

Виконання означеної вправи показало вміння студентів репрезентувати матеріал, доводити та аргументувати свої думки, відповідати на запитання, тобто проводити дискусію.

Використання завдань, які пов'язані з відстоюванням думки на основі дискусії, навчало студентів слухати й активно аргументувати свої переконання перед групою.

Як приклад використовували технологію «Займи позицію». Сутність цієї вправи методично полягала в тому, що викладач пропонував студентам висловити свою думку стосовно того, що вивчення української мови в

майбутній професійній діяльності майбутнього фахівця (залежно від напрямку навчання) «небідне, оскільки...» і зайняти позицію біля вікна, або «взагалі непотрібне, тому що...» та відійти до дверей.

Із кожним переконливим судженням студенти біля дверей змінювали місце перебування до утвореної групи поруч із вікном, підтримуючи тим самим їхню позицію, що українська мова відіграє дуже важливу роль для майбутньої професійної діяльності.

У підвищенні позитивної мотивації до навчання допомогла технологія «Незакінчене речення». Викладач пропонував продовжити судження «Мова – це інструмент здобуття знань, оскільки...», «Знати мову професії означає...», «Знання мови професії підвищує ефективність...» тощо.

Ця технологія надала можливість продемонструвати студентам не лише знання матеріалу, а й навички спонтанного мовлення та творчі здібності. Адже розказати заздалегідь підготовлений матеріал – це одне, а непідготовлено «експромтом» дати відповіді на запитання – зовсім інше [17].

#### Конкурс знавців української мови

Завдання 1. Доберіть до українських визначень слово-іменник іншомовного походження.

1. Масове інфекційне захворювання. 2. Музичний супровід. 3. Пригодницький фільм із життя ковбоїв. 4. Льодова гора, що плаває в океані. 5. Певний режим харчування. 6. Прохід, прокладений під землею. 7. Пристрій для тренування. 8. Костюмований бал. 9. Пристосування живих організмів до кліматичних умов. 10. Організація збуту товарів на ринку. 11. Живописне зображення Бога. 12. Готель для інтуристів. 13. Композиція з кольорового скла. 14. Територіальний різновид мови. 15. Розрекламована торгова марка певного товару.

Завдання 2. Доберіть українські відповідники до іншомовних слів.

Ельдорадо, критерій, латентний, рецепт, імплементація, фіаско, жокей, фактор, овації, лінгвістика, афіша, фіксація, орфографія, аплодисменти, респект, експлуатація, лаконічність, конкретний, ліміт, стандарт, ліцензія,

пріоритет, креативний, вояж, генерація, акомпанемент, еталон, аргумент, фан, біографія, ностальгія, інтонація, менталітет, гарантія, бренд, парадокс.

Слід зазначити, що перше завдання студенти виконували з легкістю та майже одноголосно всією групою. Натомість друга вправа викликала чимало труднощів, відповіді були затяжні та поодинокі.

Під час обговорення вправи студенти зазначали, що: «Добираючи до українських визначень слово-іменник іншомовного походження, я зрозуміла, що використання запозичених слів і термінів, з одного боку, має свої плюси, оскільки дає можливість економити мовні засоби порівняно з питомими чи калькованими описовими виразами. Також дуже зручно замінювати власне українські слова у висловлюванні синонімами (запис, фіксація), що має багатий словниковий «багаж». Натомість, з іншого боку, виконання завдання № 2 показало мені, що добирати до іншомовних слів українські відповідники дуже важко. Я як собака все розуміла, але пояснити не могла. Мене засмутило те, що не тільки я, а й уся моя академгрупа не могла сказати те чи інше слово «по-нашому», рідною мовою» (Ольга П.).

«Раніше мені здавалося, що використання англіцизмів тримає мене як би це сказати... у тренді, що я «йду в ногу з часом». Але я зрозумів, що використовуючи «чужі» слова, став забувати українську мову. Мені стало прикро, бо виникло запитання, що ж буде далі? Я зробив для себе висновок, що намагатимуся якомога більше користуватись у своїй мовленнєвій діяльності здебільшого словами своїх дідів та прадідів» (Максим С.) [20].

Наприкінці занять з мовленнєвого блоку студентам пропонувалося взяти участь у веб-квесті.

Веб-квест проводився в три етапи: початковий (розподіл ролей, розподіл тем для презентацій), рольовий (індивідуальна робота в команді на загальний результат, виконання завдань відповідно до розподілених ролей), заключний (формулювання висновків).

На першому етапі проведення веб-квесту викладач створював проблемне завдання, пов'язане з майбутньою професією, яке студенти

розв'язували вдома (другий етап) у форі гри (із чітко розподіленими ролями між виконавцями), використовуючи інформаційні ресурси Інтернет. Результати другого етапу студенти надсилали на електронну пошту викладача (для перевірки), що під час зустрічі пройти третій, заключний етап веб-квесту.

Принагідно відзначимо, що на другому етапі проведення веб-квесту завдання надсилалися електронною поштою, при цьому, не виконавши попереднє завдання, студенти не мали змоги отримувати для виконання наступні.

Блоки віртуальних завдань було розподілено на чотири види робіт, які давали можливість розвинути у студентів такі вміння: автономне навчання та самоорганізації, знаходження кількох способів вирішення проблемної ситуації, збір та трансформування інформації для вирішення проблемного завдання, уміння порівнювати, аналізувати помилки і перспективи, класифікувати, мислити абстрактно тощо.

Так, 1 блок – «Теоретичний» полягав у тому, що студентам потрібно було дати відповіді на запитання (надавало можливість отримати навички пошуку інформації в Інтернеті, працювати з графічними та текстовими редакторами, вміти аналізувати інформацію тощо).

2 «Дослідницький» блок полягав у компілюванні результатів пошуку у презентацію на задану тему на першому етапі (надавало можливість оволодіти навичками пошуку мультимедійної інформації, умінь створювати слайд-шоу, розвивало художні здібності тощо).

Передостанній 3 «Практичний» блок ґрунтувався на виконанні вправ (надавало можливість отримати знання застосовувати на практиці).

Метою 4 «Творчого» блоку виступало складання тестів за заданою темою (надавало можливість аналізувати і поєднувати інформацію з різних джерел).

Результати розглядалися й обговорювалися всією групою на третьому, заключному етапі веб-квесту [24].



**Комунікативний блок** передбачав розвиток у студентів умінь володіння вербальними і невербальними засобами спілкування, вмінням слухати. Для цього проводилися вправи: «Ігри-комунікації», «Перефразування», «Моделювання ситуацій», «Активне слухання», «Дати назву ситуації», «Задзеркалля», «Коло жалібників», «Вірю – не вірю», «Подіум», «Групова картинка» тощо.

Вправа «Перефразування» [32]

Мета: відпрацювання вмінь вербального спілкування, передавати суть сказаного своїми словами, налагодження взаємодії учасників тренінгу між собою.

Хід вправи:

Студенти об'єднувались у чотири команди. Кожна команда повинна була пригадати яку-небудь строфу з відомого вірша і перефразувати її у такий спосіб, щоб кожне слово передавалося іншим словом або словосполученням. Наприклад, «я» можна перетворити в «автора» або «особу, яку Ви бачите перед собою», «дорогу» – у «шлях», «серце» – у «центральный орган кровообігу» тощо. Наприклад, «Рухається підліток ссавця чоловічої статі, вібрує тілом і журиться в міру переміщення пішки: «Незабаром, ох, незабаром, жердинка обірветься, і лаз негайно буде повалено».

У кінці роботи кожна група зачитувала вголос усій групі перефразований текст строфу, а інші студенти повинні були здогадатися, що за вірш було перефразовано.

Вправа «Уміння уважно слухати» [7]

Мета: навчитися концентрувати увагу на партнері по спілкуванню, без викривлення сприймати його слова, відмовляючись під час розмови від зайвих коментарів і порад.

Хід вправи:

Студент розподілялися на пари, в яких один із студентів повинен був говорити, а інший – слухати. Промовець повинен 3 хвилини розповідав про

те, що з ним трапилося протягом останніх 24 годин. Інший партнер слухав розповідь мовчки, не відводячи погляду від співбесідника, і концентрував всю свою увагу на партнері та його словах. При цьому той, хто слухав, не повинен був перебивати партнера. Навіть якщо його думка є зрозумілою, він не мав шукати пояснень та оцінювати партнера. Він просто слухав. Через 3 хвилини студенти мінялися ролями, ніяк не коментуючи почуте.

Під кінець вправи учасники обмінювалися враженнями, що кожен із них відчував у ролі слухача й розповідача. Запитання до обговорення: Чи легко було вислуховувати однаково уважно будь-яку людину? Наскільки складно або легко сконцентруватися на тому, що говорить інший? Чи залежить якість слухання від змісту інформації, що повідомляється, ставлення до співрозмовника? Що відчували, коли в розмові називали Ваше ім'я? Чи відчували Ви, що Вас слухають уважно? Як Ви себе почували в цей момент?

Вправа «Ага, угу, і що ти..?» [7]

Мета: навчитися використовувати найпростіші прийоми пасивного слухання.

Хід вправи:

Студенти працювали в попередньо створених парах. Починав той, хто був слухачем у попередній вправі. Промовець 2 хвилини розповідав про якусь конфліктну ситуацію, що вивела його з рівноваги. Інший партнер слухав розповідь мовчки, де доречно, вставляв слова: «так (?)», «угу», «і що він (вона)» тощо...

Через 2 хвилини учасники мінялися ролями, ніяк не коментуючи почуте. Після закінчення партнери обмінювалися враженнями, що кожний із них відчував у ролі слухача на початку (які «Я-слухання» помітив у себе) і в ролі розповідача, і чим ці враження відрізняються від мовчазного слухання у 1-й вправі; який варіант видався їм більш комфортним.

Вправа «Подарунок» [32]

Мета: розвиток у студентів навичок прийому й передання невербальної інформації у ситуаціях міжособистісної взаємодії.

Кожний з учасників по черзі робив подарунок своєму партнерові ліворуч. Подарунок робився («відчувався») мовчки (невербально), але так, щоб партнер зрозумів, що саме йому дарують. Вправа виконувалася мовчки, доки всі не отримали подарунки. Після цього (коло замкнулося) ведучий звертався до останнього учасника групи, запитуючи, що він отримав у подарунок.

Далі ведучий звертався до учасника, який вручив подарунок, і запитував, що він підготував. Якщо у відповідях учасників виявлялися розходження, з'ясовувалося, з чим конкретно це пов'язано. Якщо учасник групи не міг сказати, що йому подарували, звернулися із запитанням про це до всієї групи.

Вправа «Ігри-комунікації» [11]

Мета: розвиток умінь невербального спілкування.

Хід вправи:

Для проведення вправи група ділилася на чотири команди. Кожна команда отримувала картку із завданням «Виразно програти сценку (пантоміму) з ділового життя, не використовуючи супровідних слів». Пропонувалися такі ситуації: прийом на роботу, інтерв'ю, перемови, конфлікт у колективі. Групи розходилися в різні аудиторії й готували завдання протягом 30 хв.

Надалі команди презентували всій групі підготовлені сценки. Завданням інших студентів було вгадати, про що саме була розіграна сценка, проаналізувати зміст ситуації, динаміку її розвитку, провідні мотиви учасників, способи вираження станів, що використовувалися «акторами». Необхідно було також дати інтерпретацію того, що показано. Під час обговорення вони повинні були відповісти на такі запитання: Чи одразу було зрозуміло, про що йдеться у сценці? Яка з команд найкраще змогла передати

ситуацію? Що сприяло розумінню ситуації? Які засоби виявилися найбільш вдалимими?

У межах **емоційно-регулювального** блоку майбутнім фахівцям пропонувалися вправи, що сприяли формуванню вмінь емоційної регуляції і запобігання конфліктних ситуацій: «Коло», «Поведінка в конфлікті та його розв'язання», «Дитина – дорослий – батько», «Торгівля емоціями» «Я відчуваю себе як ...», «Суд присяжних», рольова гра «Європейський потяг».

Вправа «Конфлікт» [36]

Мета: формування вмінь емоційної саморегуляції, запобігання конфліктним ситуаціям.

Хід вправи:

Студенти об'єднувалися в пари. Кожній парі пропонувалось ознайомитися з модельованою конфліктною ситуацією і розподілити ролі. Розігруючи пропоновану ситуацію, одному з учасників потрібно було звернутися до опонента, використовуючи «Я-повідомлення»:

– Твій сусід по кімнаті ніколи не прибирає за собою і тобі це не подобається;

– Друг довго не віддає твій конспект, хоча він тобі дуже потрібний;

– Подруга, не порадившись з тобою, взяла квитки для вас двох у кінотеатр;

– Однокурсник постійно без твого дозволу бере твої речі;

– Людина, якій ти довіряєш, розповідає іншим про твою таємницю;

– Однокласник загубив твій диск, який ти дав йому послухати.

Запитання для обговорення: У чому виникали труднощі при застосуванні «Я-повідомлення»? Чому, на Вашу думку, людині складно вербалізувати власні почуття в «Я-повідомленні»? Як саме навичка «Я-повідомлення» впливатиме на Ваше спілкування в подальшій професійній діяльності?

Вправа «Поведінка в конфлікті та його розв'язання» [32]

Мета: формування компетентності щодо стилів поведінки в конфліктних ситуаціях.

Хід вправи:

Студенти розподілялися на 4 команди, кожна з яких отримувала карточку з назвою одного з можливих стилів поведінки під час конфлікту з відповідним девізом.

Зміст текстів на картках:

- 1) Конкуренція: «Щоб я переміг, ти маєш програти».
- 2) Пристосування: «Щоб ти виграв, я маю програти».
- 3) Компроміс: «Щоб кожен із нас щось виграв, кожен із нас повинен щось програти».
- 4) Співробітництво: «Щоб виграв я, ти також маєш виграти».

Протягом 30 хвилин кожна команда обговорювала, готувала та презентувала в театралізованій формі конфліктну ситуацію, у якій демонструвався той чи той стиль поведінки. Після того, як кожна команда показала результати своєї роботи, оголошувався «девіз», який покладався в основу виконання завдання. Після кожної презентації відбувалося спільне обговорення її відповідності «девізу» (конкретному стилю поведінки).

**Особистісно-професійний блок** мав на меті розвиток у студентів професійних та моральних якостей, толерантності. У межах цього блоку проводилися вправи: «Якості та вміння, важливі для ефективного спілкування», «Групова картинка», «Закон гармонії», «Емблема толерантності», «Етичні дилеми» тощо.

Вправа «Групова картинка» [13]

Мета: формування вмінь невербальної комунікації, розвиток толерантності.

Хід вправи:

Група розподілялася на підгрупи з трьох-чотирьох осіб. Кожна підгрупа обирала якусь національність, народ, етнічну групу і придумувала, як її зобразити так, щоб інші учасники могли відгадати. Студенти

отримували інструкцію про те, що можна використовувати міміку, жести, вигуки, але не можна використовувати слова. Надавалося 10 хвилин на підготовку завдання, потім підгрупи представляли свою пантоміму всій групі. Група вгадувала, який народ зображує кожна підгрупа.

Вправа «Коло» [13]

Мета: визначення ролі емпатійного реагування у спілкуванні, розвиток умінь розпізнавати емоції, невербального спілкування.

Хід вправи:

П'ять студентів виходили з аудиторії і ведучий пропонував кожному з них продемонструвати в колі прояв якогось почуття чи емоційного стану, використовуючи тільки міміку і жести в таких ситуаціях:

- Ти щаслива від того, що склала іспит;
- Ти сумуєш, тому що поїхала твоя подруга;
- Ти радісно здивований, отримавши лист від давнього друга;
- Ти закоханий в однокурсницю;
- Ти боїшся зайти в кабінет до стоматолога.

Надалі ведучий всім іншим учасникам пропонував стати в коло і при демонструванні емоційних станів того учасника, який зайде до аудиторії, ніяк на них не реагувати, – ні словами, ні мімікою, просто дивитися, не реагуючи.

Один з учасників заходив до аудиторії і демонстрував емоційний стан (з надією побачити реакцію оточення і бажанням, щоб учасники скоріше відгадали емоцію, яку він демонструє).

Витримавши паузу, ведучий давав сигнал, плеснувши в долоні. Лише тоді всі учасники вгадували, яка була продемонстрована емоція.

Коли вгадали емоцію, учасник приєднувався до всіх і ставав у коло. Вправа продовжувалася, поки всі п'ять учасників не продемонстрували свої емоційні стани.

Запитання для обговорення:

1. До кожного з п'яти учасників: Як Ви почувалися, коли, демонструючи емоційний стан, Ви не відчували підтримку від інших учасників?

2. Опишіть Ваші почуття, коли нарешті Ви побачили реакцію оточення на Ваш емоційний стан.

3. До всієї групи: Яких висновків можна дійти після виконання цієї вправи?

Студенти відзначали, що ця вправа доводить, яке значення має у спілкуванні емпатійне реагування. Коли, спілкуючись з людьми, ми зустрічаємо байдужість і нерозуміння, нас опановує роздратування, розгубленість і небажання далі контактувати з цією людиною. Навпаки, коли ми бачимо прийняття, співчуття, включеність у розмову, розуміння наших переживань, нам хочеться в подальшому продовжувати стосунки з цією людиною і так само розуміти і підтримувати її.

На іншому занятті студентам було запропоновано обговорити «Дилеми Кольберга», що сприяло розвитку моральних якостей. Наведемо одну з дилем.

Інструкція: Уважно прослухайте гіпотетичні дилеми і дайте відповідь на пропоновані запитання й обґрунтуйте її.

Дилема: У однієї жінки була дуже важка форма раку, від якої не було ліків. Доктор Джефферсон знав, що їй залишилося жити 6 місяців. Вона відчувала жахливий біль, але була так слабка, що достатня доза морфію дозволила б їй померти скоріше. Вона навіть марила, але в спокійні періоди вона попросила доктора дати їй достатньо морфію, щоб убити її. Хоча доктор Джефферсон знає, що вбивство через милосердя протизаконно, він думає виконати її прохання.

1. Чи повинен доктор Джефферсон дати жінці ліки, від яких би вона померла? Чому?

3. Чи повинна мати жінка право прийняти остаточне рішення? Чому «так» або «ні»?

4. Жінка заміжня. Чи повинен її чоловік втручатись у рішення? Чому?
5. Що повинен зробити гарний чоловік у цій ситуації? Чому?
7. Чи має право доктор Джефферсон зробити ліки доступним для жінки? Чому?

Слід зазначити, відповіді на запитання викликали значні труднощі у студентів. Одні з них уважали, що доктор вчинив гуманно відносно жінки, тому що вона не могла витримувати біль. Інші заперечували, акцентуючи на тому, що неможна лишати людину життя, навіть тоді, коли вона про це просить. Наприкінці, доходили висновку, що, дійсно, рішення ситуацій, що потребують морального вибору, є дуже складними. Кожна людина обирає те рішення, яке відповідає її моральним принципам і ціннісним орієнтаціям.

Крім тренінгу професійної взаємодії у позааудиторний час студенти залучалися до проведення «Дня факультету», участі у вікторинах професійного спрямування, творчих конкурсах («Реклама професії», конкурс телевізійних проектів, конкурс документального ролика про професію, студентське життя), благодійних акціях тощо, в ході яких вдосконалювалися необхідні для культури професійної взаємодії знання, уміння, здатності, особистісні і професійні якості, набувався досвід організації конструктивної професійної взаємодії.

Отже, реалізація в освітньому процесі моделі та експериментальної методики з упровадженням визначених педагогічних умови сприяла формуванню культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

### **2.3. Порівняльні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

Після завершення цілеспрямованої роботи під час формувального етапу експерименту було проведено повторний зріз, метою якого було



виявлення змін у рівнях сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в експериментальній і контрольній групах.

На початку прикінцевого етапу експерименту було з'ясовано, наскільки майбутні фахівці оцінюють психологічний клімат у студентській групі після проведення формувального етапу експерименту. Одержані результати засвідчили, що оцінка студентами психологічного клімату в обох групах змінилася на краще (див. табл. 2.21).

Таблиця 2.21.

**Порівняльні результати оцінки психологічного клімату в експериментальній і контрольній групах на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту (у %)**

Групи		Достатній рівень	Задовільний рівень	Низький рівень
ЕГ	Конст.	25,4	36,1	38,5
	Прикінц.	43,6	56,4	–
КГ	Конст.	26,1	37,3	36,6
	Прикінц.	36,1	48,5	15,4

Як видно з таблиці 2.21, в експериментальній групі 43,6 % студентів оцінили психологічний клімат у групі на достатньому рівні (було 38,5%). На їхню думку, після проведення цілеспрямованої роботи в групі «Переважає бадьорий життєрадісний настрій», «Колектив з участю і доброзичливо ставиться до нових членів, прагне допомогти їм освоїтися», «Переважають доброзичливість у взаємовідносинах, взаємні симпатії», «У відносинах між групуваннями всередині колективу існують взаємні прихильність і розуміння», «Переважають схвалення і підтримка, докори і критика висловлюються з добрими спонуканнями», «Члени колективу з повагою ставляться до думки один одного», «Досягнення або невдачі колективу переживаються всіма як свої власні», «У колективі існує справедливе

ставлення до всіх членів, тут підтримують слабких, виступають на їхній захист».

Студенти, які оцінили психологічний клімат на задовільному рівні – 56,4% респондентів (було 36,1%), відзначили такі ознаки, як «Членам колективу подобається бути разом, брати участь у спільних справах, разом проводити вільний час», «У складні для колективу хвилини відбувається емоційне поєднання за принципом «один за всіх, усі за одного»», «Колектив активний, повний енергії», «Колектив швидко відкликається, якщо потрібно зробити корисну справу», «У членів колективу проявляється почуття гордості за свій колектив, якщо його відзначають керівники».

Уважаємо, що позитивним змінам в експериментальній групі сприяло впровадження в освітній процес визначених педагогічних умов. Так, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі під час проведення як навчальних, так і тренінгових занять, сприяло розкріпаченню студентів, оскільки вони мали можливість висловлювати свої міркування, вчилися уважно, спокійно і з розумінням сприймати думки своїх однокласників. Насичення освітнього процесу інтерактивними методами навчання сприяло активізації діяльності майбутніх фахівців соціальної сфери в побудові професійної взаємодії. У ході проведення інтерактивних занять студенти мали змогу краще пізнати один одного, оскільки кожне із занять елективного курсу і тренінгу було спрямоване на організацію взаємодії студентів, що сприяло набуттю досвіду роботи в команді. Значну роль відіграла й спільна діяльність майбутніх фахівців у позааудиторний час.

Зауважимо, що в контрольній групі показники також змінилися, натомість не так значно. Так, на достатньому рівні визначили психологічний клімат у групі 36,1% студентів (було 26,1%) на задовільному рівні – 48,5% респондентів (було 37,3%). Натомість залишилися студенти – 15,4% (було 36,6%), які визначили психологічний клімат на низькому рівні. На нашу думку, зміни відбулись унаслідок того, що студенти навчаються разом і поступово пізнають один одного краще. Проте, у зв'язку з тим, що в цій групі

не впроваджувалися визначені педагогічні умови, що забезпечували формування культури професійної взаємодії під час навчальних занять і в позааудиторний час, значного покращення психологічного клімату не відбулося.

Наступним кроком прикінцевого етапу експерименту було проведення повторної діагностики рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за методиками, що використовувалися на констатувальному етапі.

Слід зазначити, що одержані результати за визначеними критеріями в експериментальній групі, де проводився педагогічний експеримент з упровадженням педагогічних умов формування культури професійної взаємодії, виявилися більш значущими порівняно з контрольною групою, де експериментальна робота не проводилася.

Презентуємо порівняльні результати констатувального і прикінцевого етапів експерименту за визначеними критеріями і показниками.

Таблиця 2.22

**Порівняльні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за спонукальним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту (у %)**

Показники	Групи	Етапи	Достатній рівень	Задовільн. рівень	Низький рівень
Наявність ціннісних орієнтацій	ЕГ	Конст.	13,7	41,2	45,1
		Прикін.	30,4	49,0	20,6
	КГ	Конст.	14,4	42,3	43,3
		Прикін.	15,4	48,1	36,5
Спрямованість особистості на взаємодію	ЕГ	Конст.	14,7	43,1	42,2
		Прикін.	35,3	48,0	16,7
	КГ	Конст.	16,3	43,3	40,4
		Прикін.	17,3	51,0	31,7

Наявність мотивації успіху	ЕГ	Конст.	15,7	45,1	39,2
		Прикін.	34,3	47,1	18,6
	КГ	Конст.	15,4	47,1	37,5
		Прикін.	19,3	53,8	26,9
$\bar{X}$	ЕГ	<b>Конст.</b>	<b>14,7</b>	<b>43,1</b>	<b>42,2</b>
		<b>Прикін.</b>	<b>33,3</b>	<b>48,1</b>	<b>18,6</b>
	КГ	<b>Конст.</b>	<b>15,4</b>	<b>44,2</b>	<b>40,4</b>
		<b>Прикін.</b>	<b>17,3</b>	<b>51,0</b>	<b>31,7</b>

Як видно з таблиці 2.22, на прикінцевому етапі експерименту за показником «Наявність ціннісних орієнтацій» достатній рівень виявили 30,4% респондентів ЕГ (було 13,7%) і 15,4% – КГ (було 14,4%), задовільний рівень – 49,0% студентів ЕГ (було 41,2%) та 48,1% – КГ (було 42,3%), низький рівень – 20,6% майбутніх фахівців (було 45,1%) і 36,5% – КГ (було 43,3%).

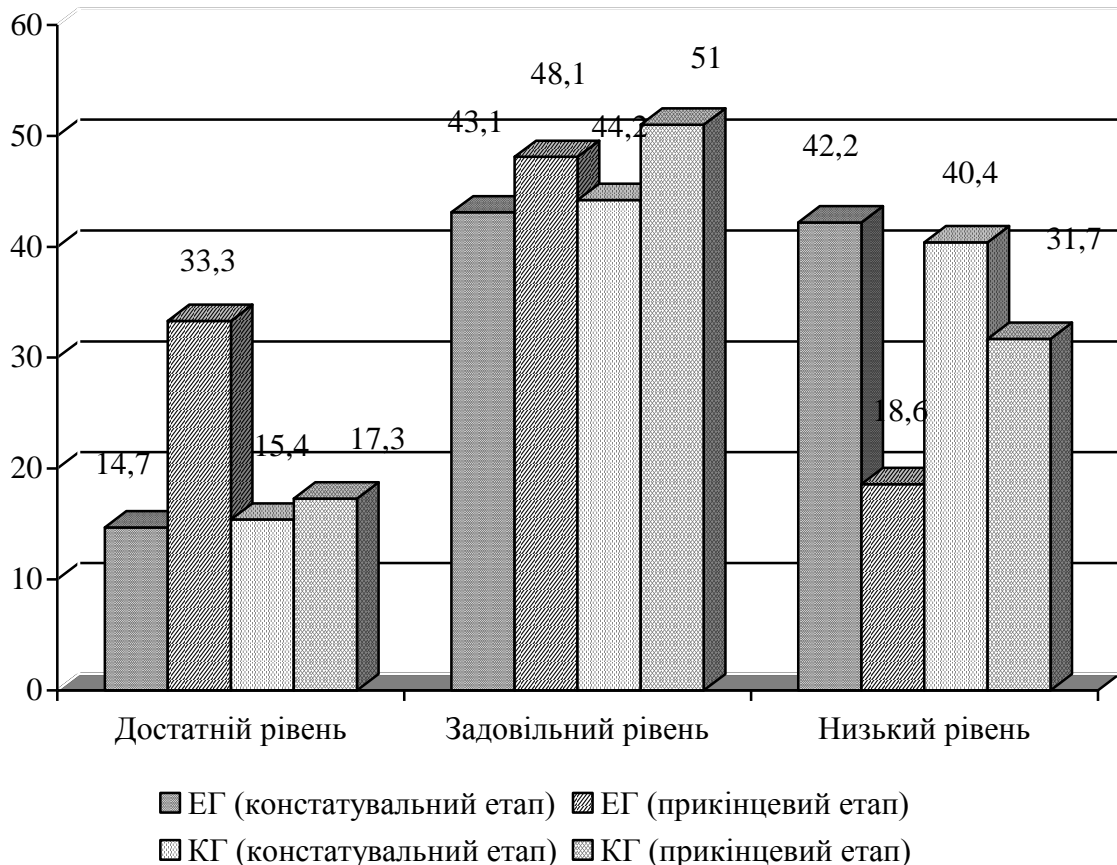
За показником «Спрямованість особистості на взаємодію» достатній рівень зафіксовано у 35,3% респондентів ЕГ (було 14,7%) і 17,3% – КГ (було 16,3%), задовільний рівень – у 48,0% студентів ЕГ (було 43,1) та 51,0% – КГ (було 43,3%), низький рівень – у 16,7% майбутніх фахівців (було 42,2%) і 31,7% – КГ (було 40,4%).

За показником «Наявність мотивації успіху» достатній рівень показали 34,3% респондентів ЕГ (було 15,7%) і 19,3% – КГ (було 15,4%), задовільний рівень – 47,1% студентів ЕГ (було 45,1%) та 53,8% – КГ (було 47,1%), низький рівень – 18,6% майбутніх фахівців (було 39,2%) і 26,9% – КГ (було 37,5%).

Загалом за особистісним критерієм культури професійної взаємодії достатнього рівня досягли 33,3% респондентів ЕГ (було 14,7%) і 17,3% – КГ (було 15,4%), задовільного рівня – 48,1% студентів ЕГ (було 43,1%) та 51,0%

– КГ (було 44,2%), низький рівень – 18,6% майбутніх фахівців (було 42,2%) і 31,7% – КГ (було 40,4%).

Динаміку рівнів сформованості культури професійної взаємодії за спонукальним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту подано на рис. 2.2.



**Рис. 2.2.** Динаміка рівнів сформованості культури професійної взаємодії за спонукальним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту

Як видно з рис. 2.2, на достатньому рівні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії за спонукальним критерієм підвищилися на 18,6% в ЕГ і на 1,9% у КГ, на задовільному рівні – на 5% в ЕГ та на 6,8% у КГ, на низькому рівні зменшилися на 23,6% в ЕГ і лише на 8,7% у КГ.

Підвищення рівнів сформованості культури професійної взаємодії в експериментальній групі пояснюємо тим, що під час лекційних і практичних занять елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери» студенти доходили висновків щодо необхідності набуття вмінь налагоджувати взаємодію з колегами і людьми, з якими вони будуть працювати в подальшій професійній діяльності, для досягнення поставленої мети і виконання професійних завдань. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в групі на кожному із занять забезпечувало бажання майбутніх фахівців досягати успіхів у виконанні завдань, під час обговорення професійних ситуацій (кейс-стаді) усвідомлювалися цінності майбутньої професійної діяльності.

За знанневим критерієм результати діагностування визначених показників в експериментальній групі також змінилися на краще, порівняно з контрольною групою (див. табл. 2.23).

Таблиця 2.23

**Порівняльні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за знанневим критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту (у %)**

Показники	Групи	етапи	Достатній рівень	Задовільн. рівень	Низький рівень
1	2	3	4	5	6
обізнаність із особливостями професійної взаємодії	ЕГ	Конст.	15,7	46,1	38,2
		Прикін.	36,3	49,0	13,7
	КГ	Конст.	16,3	47,1	36,6
		Прикін.	18,3	51,9	29,8
обізнаність із комунікативними бар'єрами у професійній взаємодії	ЕГ	Конст.	13,7	43,1	43,2
		Прикін.	31,4	47,1	21,5
	КГ	Конст.	14,4	44,2	41,4
		Прикін.	16,3	51,0	32,7

Продовж. табл. 2.23

1	2	3	4	5	6
обізнаність із засобами впливу на інших людей	ЕГ	Конст.	11,8	37,3	50,9
		Прикін.	29,4	44,1	26,5
	КГ	Конст.	12,5	35,6	51,9
		Прикін.	14,4	47,1	38,5
$\bar{X}$	ЕГ	Конст.	<b>13,7</b>	<b>42,2</b>	<b>44,1</b>
		Прикін.	<b>32,4</b>	<b>47,1</b>	<b>20,5</b>
	КГ	Конст.	<b>14,4</b>	<b>42,3</b>	<b>43,3</b>
		Прикін.	<b>16,3</b>	<b>50,0</b>	<b>33,7</b>

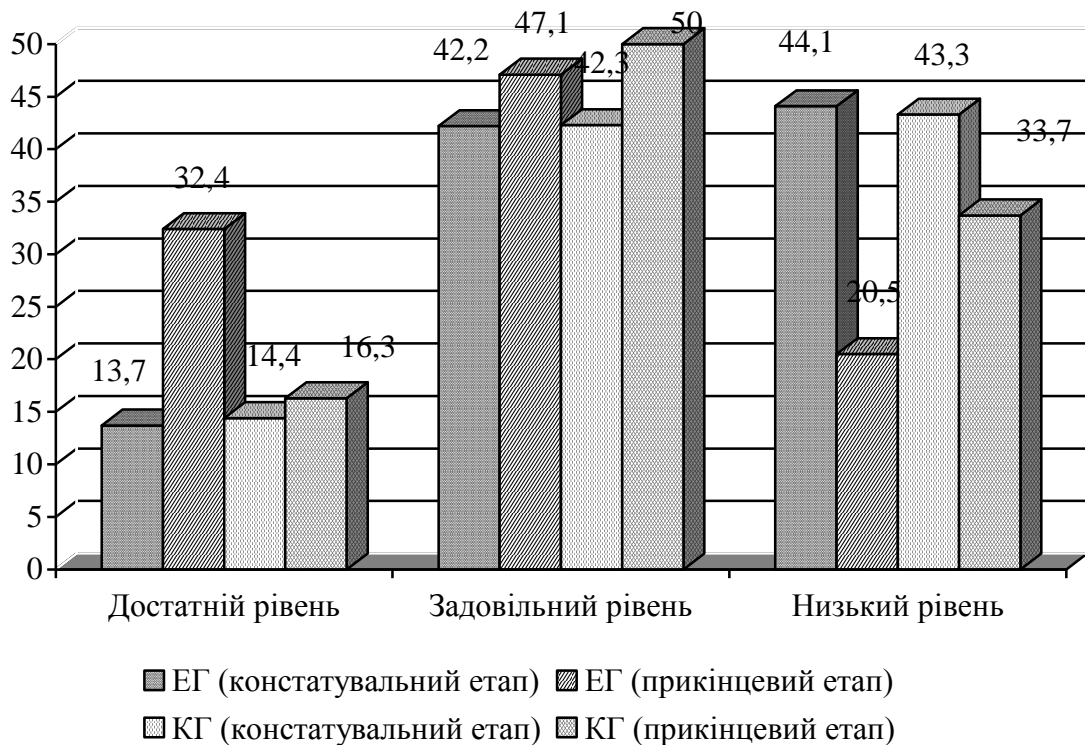
Як свідчать дані таблиці 2.23, за показником «Обізнаність із особливостями професійної взаємодії» достатній рівень виявили 36,3% респондентів ЕГ (було 15,7%) і 18,3% – КГ (було 16,3%), задовільний рівень – 49,0% студентів ЕГ (було 46,1%) та 51,9% – КГ (було 47,1%), низький рівень – 13,7% майбутніх фахівців (було 38,2%) і 29,8% – КГ (було 36,6%).

За показником «Обізнаність із комунікативними бар'єрами у професійній взаємодії» достатній рівень зафіксований у 31,4% респондентів ЕГ (було 13,7%) і у 16,3% – КГ (було 14,4%), задовільний рівень – у 47,1% студентів ЕГ (було 43,1%) та у 51,0% – КГ (було 44,2%), низький рівень – у 21,5% майбутніх фахівців (було 43,2%) і у 32,7% – КГ (було 41,4%).

За показником «Обізнаність із засобами впливу на інших людей» достатній рівень засвідчили 29,4% респондентів ЕГ (було 11,8%) і 14,4% – КГ (було 12,5%), задовільний рівень – 44,1% студентів ЕГ (було 37,3%) та 47,1% – КГ (було 35,6%), низький рівень – 26,5% майбутніх фахівців (було 50,9%) і 38,5% – КГ (було 51,9%).

Загалом за знанневим критерієм культури професійної взаємодії достатній рівень виявили 32,4% респондентів ЕГ (було 13,7%) і 16,3% – КГ (було 14,4%), задовільний рівень – 47,1% студентів ЕГ (було 42,2%) та 50,0% – КГ (було 42,3%), низький рівень – 20,5% майбутніх фахівців (було 44,1%) і 33,7% – КГ (було 43,3%).

Динаміку результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії за знаннєвим критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту подано на рис. 2.3.



**Рис. 2.3. Динаміка рівнів сформованості культури професійної взаємодії за знаннєвим критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

Як видно з рис. 2.3, на достатньому рівні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії за знаннєвим критерієм підвищилися на 18,7% в ЕГ і на 1,9% у КГ, на задовільному рівні – на 4,9% в ЕГ та на 7,7% у КГ, на низькому рівні зменшилися на 23,6% в ЕГ і на 9,6% у КГ.

Покращення результатів за обраними показниками знаннєвого критерію в експериментальній групі відбулося внаслідок проведення лекційних і практичних занять спецкурсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери» і тренінгу професійної взаємодії (мовленнєвий блок), в ході яких студенти



обговорювали особливості взаємодії в майбутній професійній діяльності, обігравали ситуації, що були насичені різноманітними перешкодами у спілкуванні, навчалися переконувати довколишніх людей, знайомились із різними видами маніпулювання тощо.

У контрольній групі під час вивчення навчальних дисциплін студенти також отримували теоретичні знання і набували практичних навичок, необхідних у подальшій професійній діяльності. Натомість відсутність цілеспрямованої роботи з формування культури професійної взаємодії позначилася на незначному покращенні результатів за обраними показниками.

Наступним кроком прикінцевого етапу експерименту було діагностування рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери експериментальної і контрольної груп за операційним критерієм (див. табл. 2.24).

Таблиця 2.24

**Порівняльні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за операційним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту (у %)**

Показники	Групи	Етапи	Достатній рівень	Задовільн. рівень	Низький рівень
1	2	3	4	5	6
наявність умінь вербального і невербального спілкування	ЕГ	Конст.	15,7	43,1	41,2
		Прикін.	35,3	51,0	13,7
	КГ	Конст.	16,3	45,2	38,5
		Прикін.	19,2	51,9	28,9
наявність умінь слухати	ЕГ	Конст.	14,7	45,1	40,2
		Прикін.	33,3	47,1	19,6
	КГ	Конст.	13,5	42,3	44,2
		Прикін.	15,4	53,8	30,8

1	2	3	4	5	6
наявність умінь використовувати засоби мас-медіа	ЕГ	Конст.	16,7	47,1	36,2
		Прикін.	37,3	52,0	10,7
	КГ	Конст.	18,3	48,0	33,7
		Прикін.	20,2	55,8	24,0
$\bar{X}$	ЕГ	<b>Конст.</b>	<b>15,7</b>	<b>45,1</b>	<b>39,2</b>
		<b>Прикін.</b>	<b>35,3</b>	<b>50,0</b>	<b>14,7</b>
	КГ	<b>Конст.</b>	<b>16,3</b>	<b>45,2</b>	<b>38,5</b>
		<b>Прикін.</b>	<b>18,3</b>	<b>53,8</b>	<b>27,9</b>

Як бачимо з таблиці 2.24, за показником «Наявність умінь вербального і невербального спілкування» достатній рівень виявили 35,3% респондентів ЕГ (було 15,7%) і 19,2% – КГ (було 16,3%), задовільний рівень – 51,0% студентів ЕГ (було 43,1%) та 51,9% – КГ (було 45,2%), низький рівень – 13,7% майбутніх фахівців (було 41,2%) і 28,9% – КГ (було 38,5%).

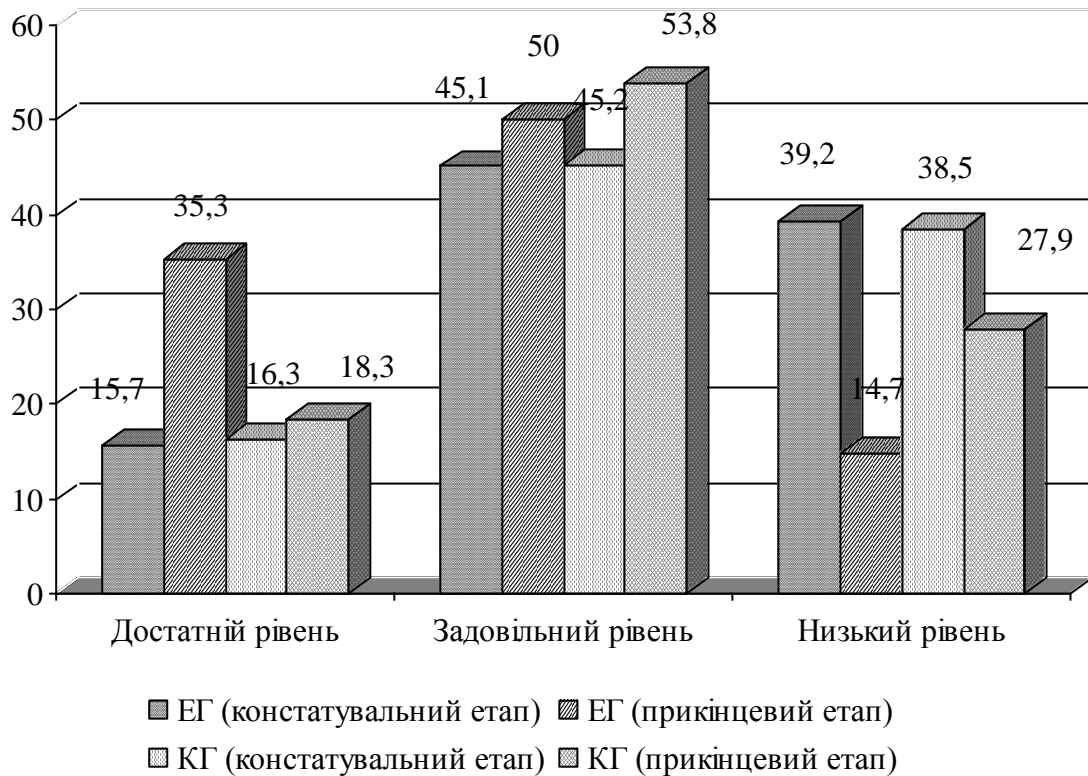
За показником «Наявність умінь слухати» достатній рівень засвідчили 33,3% респондентів ЕГ (було 14,7%) і 15,4% – КГ (було 13,5%), задовільний рівень – 47,1% студентів ЕГ (було 45,1%) та 53,8% – КГ (було 42,3%), низький рівень – 19,6% майбутніх фахівців (було 40,2%) і 30,8% – КГ (було 44,2%).

За показником «Наявність умінь використовувати засоби мас-медіа» достатній рівень виявили 37,3% респондентів ЕГ (було 16,7%) і 20,2% – КГ (було 18,3%), задовільний рівень – 52,0% студентів ЕГ (було 47,1%) та 55,8% – КГ (було 48,0%), низький рівень – 10,7% майбутніх фахівців (було 36,2%) і 24,0% – КГ (було 33,7%).

Загалом за операційним критерієм культури професійної взаємодії достатнього рівня досягли 35,3% респондентів ЕГ (було 15,7%) і 18,3% – КГ (було 16,3%), задовільного рівня – 50,0% студентів ЕГ (було 45,1%) та 53,8%

– КГ (було 45,2%), низький рівень – 14,7% майбутніх фахівців (було 39,2%) і 27,9% – КГ (було 38,5%).

Динаміку рівнів сформованості культури професійної взаємодії за операційним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту подано на рис. 2.4.



**Рис. 2.4. Динаміка результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії за операційним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

Як видно з рис. 2.4, на достатньому рівні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії за операційним критерієм підвищилися на 19,6% в ЕГ і на 2,0% у КГ, на задовільному рівні – на 4,9% в ЕГ та на 8,6% у КГ, на низькому рівні зменшилися на 24,5% в ЕГ і на 10,6% у КГ.

Отже, результати змінилися на краще в обох групах, проте в експериментальній групі вони виявилися більшими, порівняно з контрольною групою. Цьому сприяло проведення вправ, рольових ігор на

практичних заняттях спецкурсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери» і занять тренінгу професійної взаємодії (комунікативний блок), спрямованих на формування вмінь висловлювати свої думки і переконувати інших за допомогою дикції, посилення чи послаблення гучності голосу, застосовуючи при цьому міміку, жести тощо. Вправи із використанням «Я-Ти-повідомлень» сприяли розвитку в студентів умінь слухати інших під час спілкування. Покращенню вмінь використовувати засоби мас-медіа сприяли практичні заняття, підготовка до яких вимагала добір інформації з Інтернет-джерел, добір фрагментів телевізійних передач, новин, документальних і художніх фільмів, розробку презентацій тощо.

Надалі діагностувалися рівні сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за показниками діяльнісного критерію. Порівняльні дані констатувального і прикінцевого етапів експерименту подано в таблиці 2.25.

Таблиця 2.25

**Порівняльні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за діяльнісним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту (у %)**

Показники	Групи	етапи	Достатній рівень	Задовільн. рівень	Низький рівень
1	2	3	4	5	6
наявність умінь емоційної регуляції	ЕГ	Конст.	15,7	45,1	39,2
		Прикін.	39,2	53,9	6,9
	КГ	Конст.	17,3	47,1	35,6
		Прикін.	20,2	58,7	21,1
наявність умінь запобігання конфліктних ситуацій	ЕГ	Конст.	17,6	40,2	42,2
		Прикін.	37,3	52,0	10,7
	КГ	Конст.	18,3	43,3	38,4
		Прикін.	19,3	53,8	26,9

1	2	3	4	5	6
наявність умінь прийняття рішень	ЕГ	Конст.	16,7	44,1	39,2
		Прикін.	35,3	50,0	14,7
	КГ	Конст.	16,3	48,1	35,6
		Прикін.	18,3	57,7	24,0
$\bar{X}$	ЕГ	Конст.	<b>16,7</b>	<b>43,1</b>	<b>40,2</b>
		Прикін.	<b>37,3</b>	<b>52,0</b>	<b>10,7</b>
	КГ	Конст.	<b>17,3</b>	<b>46,2</b>	<b>36,5</b>
		Прикін.	<b>19,2</b>	<b>56,7</b>	<b>24,1</b>

Як видно з таблиці 2.25, за показником «Наявність умінь емоційної регуляції» достатній рівень виявили 39,2% респондентів ЕГ (було 15,7%) і 20,2% – КГ (було 17,3%), задовільний рівень – 53,9% студентів ЕГ (було 45,1%) та 58,7% – КГ (було 47,1%), низький рівень – 6,9% майбутніх фахівців (було 39,2%) і 21,1% – КГ (було 35,6%).

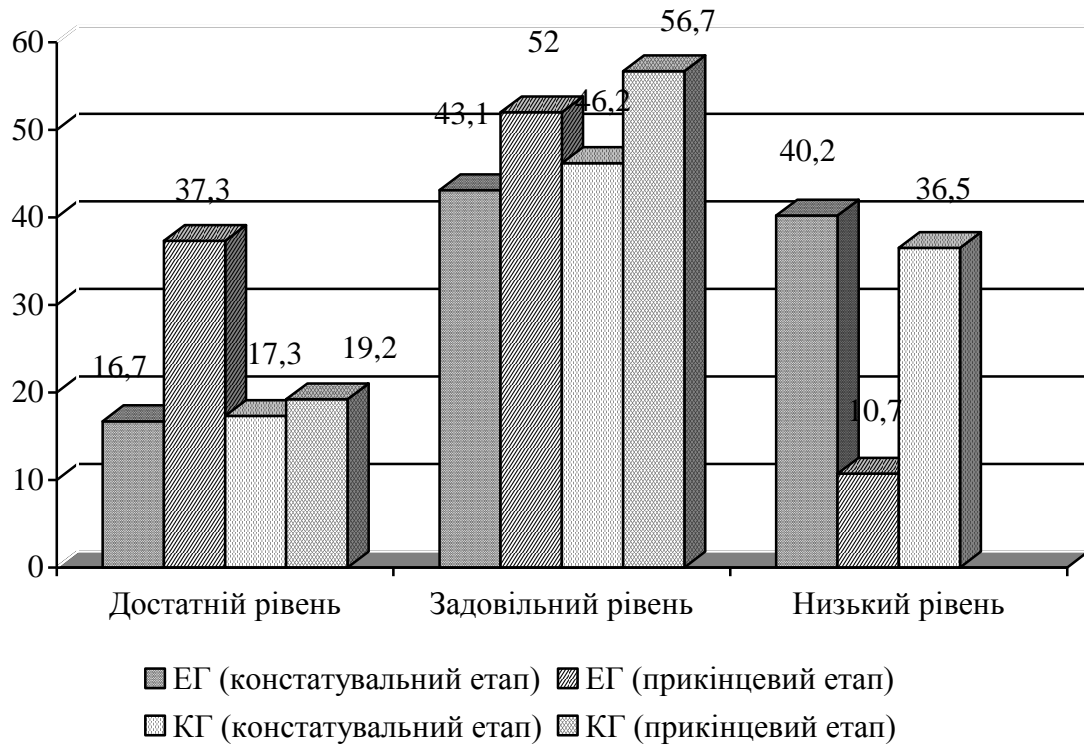
За показником «Наявність умінь запобігання конфліктних ситуацій» достатній рівень зафіксовано у 37,3% респондентів ЕГ (було 17,6%) і у 19,3% – КГ (було 18,3%), задовільний рівень – у 52,0% студентів ЕГ (було 40,2%) та у 53,8% – КГ (було 43,3%), низький рівень – у 10,7% майбутніх фахівців (було 42,2%) і у 26,9% – КГ (було 38,4%).

За показником «Наявність умінь прийняття рішень» достатній рівень засвідчили 35,3% респондентів ЕГ (було 16,7%) і 18,3% – КГ (було 16,3%), задовільний рівень – 50,0% студентів ЕГ (було 44,1%) та 57,7% – КГ (було 48,1%), низький рівень – 14,7% майбутніх фахівців (було 39,2%) і 24,0% – КГ (було 35,63%).

У цілому за діяльнісним критерієм культури професійної взаємодії достатнього рівня досягли 37,3% респондентів ЕГ (було 13,7%) і 19,2% – КГ (було 17,3%), задовільного рівня – 52,0% студентів ЕГ (було 43,1%) та 56,7%

– КГ (було 46,2%), на низькому рівні залишилося 10,7% майбутніх фахівців (було 40,2%) і 24,1% – КГ (було 36,5%).

Динаміку результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії за діяльнісним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту подано на рис. 2.5.



**Рис. 2.5. Динаміка результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії за діяльнісним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

Як видно з рис. 2.5, на достатньому рівні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії за діяльнісним критерієм підвищилися на 20,6% в ЕГ і на 1,9% у КГ, на задовільному рівні – на 8,9% в ЕГ та на 10,5% у КГ, на низькому рівні зменшилися на 29,5% в ЕГ і на 12,4% у КГ.

Одержанню більш високих результатів в експериментальній групі, на відміну від контрольної групи, сприяло проведення з ними під час проведення занять тренінгу професійної взаємодії рольових ігор, вправ, які

були спрямовані на набуття вмінь регулювати свої емоції й емоції довколишніх людей під час спілкування, обговорення проблемних ситуацій, вироблялися вміння адекватної поведінки в конфліктних ситуаціях, вчилися приймати відповідальні рішення тощо.

Наступним кроком прикінцевого етапу було з'ясування результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за суб'єктивним критерієм (див. табл. 2.26).

Таблиця 2.26

**Порівняльні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за суб'єктивним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

(у %)

Показники	Групи	етапи	Достатній рівень	Задовільн. рівень	Низький рівень
наявність моральних якостей	ЕГ	Конст.	17,6	47,1	35,3
		Прикін.	36,3	52,9	10,8
	КГ	Конст.	18,3	47,1	34,6
		Прикін.	17,3	55,8	26,9
наявність толерантності	ЕГ	Конст.	16,7	45,1	38,2
		Прикін.	38,2	52,0	9,8
	КГ	Конст.	16,3	45,2	38,5
		Прикін.	20,2	59,6	20,2
наявність творчого потенціалу	ЕГ	Конст.	18,6	49,0	32,4
		Прикін.	40,2	53,9	5,9
	КГ	Конст.	20,2	51,9	27,9
		Прикін.	23,1	57,7	19,2
$\bar{X}$	ЕГ	Конст.	<b>17,6</b>	<b>47,1</b>	<b>35,3</b>
		Прикін.	<b>38,2</b>	<b>52,9</b>	<b>8,8</b>
	КГ	Конст.	<b>18,3</b>	<b>48,1</b>	<b>33,6</b>
		Прикін.	<b>20,2</b>	<b>57,7</b>	<b>22,1</b>

Як свідчать дані таблиці 2.25, за показником «Наявність моральних якостей» достатній рівень засвідчили 36,3% респондентів ЕГ (було 17,6%) і 17,3% – КГ (було 18,3%), задовільний рівень – 52,9% студентів ЕГ (було 47,1%) та 55,8% – КГ (було 47,1%), низький рівень – 10,8% майбутніх фахівців (було 35,3%) і 26,9% – КГ (було 34,6%).

За показником «Наявність толерантності» достатній рівень виявили 38,2% респондентів ЕГ (було 16,7%) і 20,2% – КГ (було 16,3%), задовільний рівень – 52,0% студентів ЕГ (було 45,1%) та 59,6% – КГ (було 45,2%), низький рівень – 9,8% майбутніх фахівців (було 38,2%) і 20,2% – КГ (було 38,5%).

За показником «Наявність творчого потенціалу» достатній рівень показали 40,2% респондентів ЕГ (було 18,6%) і 23,1% – КГ (було 20,2%), задовільний рівень – 53,9% студентів ЕГ (було 49,0%) та 57,7% – КГ (було 51,9%), низький рівень – 5,9% майбутніх фахівців (було 32,4%) і 19,2% – КГ (було 27,9%).

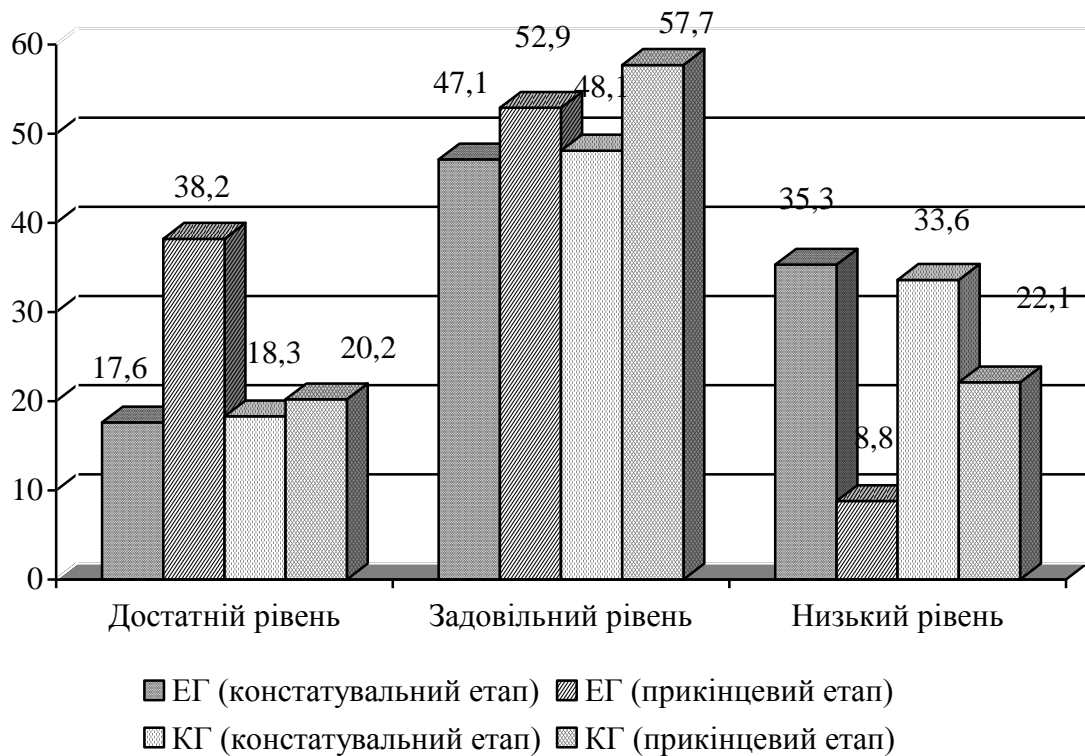
У цілому за суб'єктивним критерієм культури професійної взаємодії достатнього рівня досягли 38,2% респондентів ЕГ (було 17,6%) і 20,2% – КГ (було 18,3%), задовільного рівня – 52,9% студентів ЕГ (було 47,1%) та 57,7% – КГ (було 48,1%), на низькому рівні залишилося 8,8% майбутніх фахівців (було 35,3%) і 22,1% – КГ (було 33,6%).

Динаміку рівнів сформованості культури професійної взаємодії за особистісним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту подано на рис. 2.6.

Як видно з рис. 2.6, на достатньому рівні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії за суб'єктивним критерієм підвищилися на 20,6% в ЕГ і на 1,9% у КГ, на задовільному рівні – на 5,8% в ЕГ та на 9,6% у КГ, на низькому рівні зменшилися на 26,5% в ЕГ і на 11,5% у КГ.



Одержанню більш високих результатів в експериментальній групі сприяло забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату під час проведення занять, налаштування студентів на прояв толерантності,



**Рис. 2.6. Динаміка рівнів сформованості культури професійної взаємодії за суб'єктивним критерієм на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

тактовності, чесності під час дискусій, виконання вправ, ігор, конкурсів тощо. Крім того, всі заняття спецкурсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери» і тренінгу професійної взаємодії вимагали творчого підходу, що сприяло розвитку творчого потенціалу студентів.

Завершальним кроком прикінцевого етапу експерименту виступило порівняння результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери за всіма критеріями на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту (див. табл. 2.27).

Як свідчать дані таблиці 2.27, достатнього рівня сформованості культури професійної взаємодії досягли 35,3% респондентів EG (було 15,7%)

і 18,3% – КГ (було 16,3%), задовільного рівня – 50,0% студентів ЕГ (було 44,1%) та 53,8% – КГ (було 45,2%), на низькому рівні залишилося 14,7% майбутніх фахівців (було 40,2%) і 27,9% – КГ (було 38,5%).

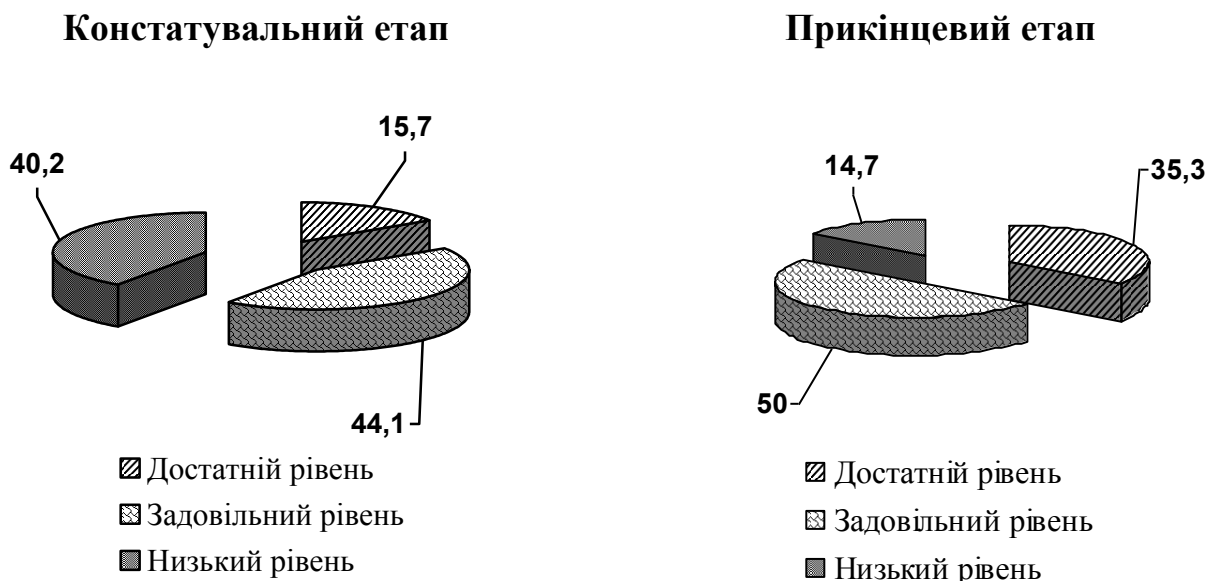
Таблиця 2.27

**Порівняльні результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

Групи	Етапи	Достатній рівень		Задовільний рівень		Низький рівень	
		абс.	%	абс.	%	абс.	%
Експериментальна група (102 особи)	Конст.	16	15,7	45	44,1	41	40,2
	Прикін.	36	35,3	51	50,0	15	14,7
Контрольна група (104 особи)	Конст.	17	16,3	47	45,2	40	38,5
	Прикін.	19	18,3	56	53,8	29	27,9

Динаміку рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери експериментальної групи на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту подано на рис. 2.7.

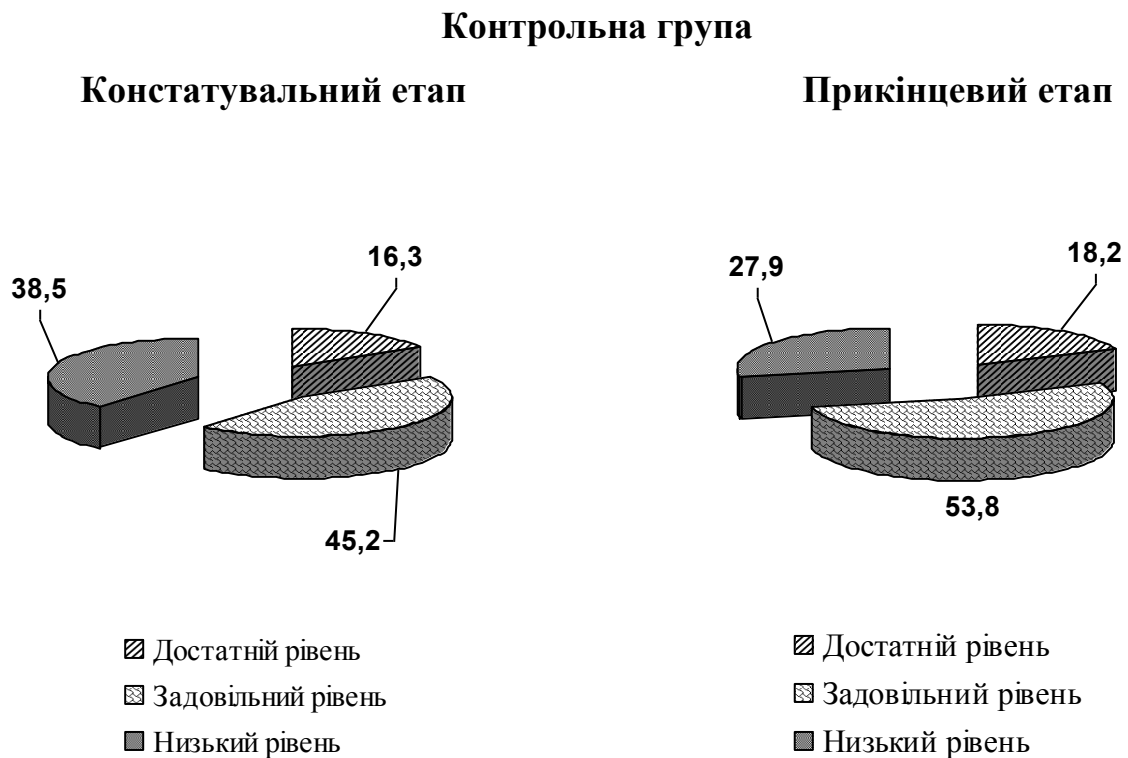
**Експериментальна група**



**Рис. 2.7. Динаміка результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери експериментальної групи на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

Як видно з рис. 2.7, в експериментальній групі результати рівнів сформованості культури професійної взаємодії значно змінилися. Так, на високому рівні вони покращилися на 19,6%, на задовільному рівні – на 5,9%, на низькому рівні зменшилися на 25,5%.

Динаміку змін рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери контрольної групи на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту подано на рис. 2.8.



**Рис. 2.8. Динаміка результатів рівнів сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери контрольної групи на констатувальному і прикінцевому етапах експерименту**

Як свідчать дані, подані на рис. 2.8, у контрольній групі також результати змінилися на краще, проте не так значно: на достатньому рівні вони покращилися на 2,0%, на задовільному рівні – на 8,6%, на низькому рівні результати зменшилися на 10,6%.

Для поглибленого дослідження щодо визначення ефективності розробленої методики формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери після формувального етапу експерименту було висунуто статистичну гіпотезу  $H_1$ : різниця між розподілами контрольної та експериментальної груп достовірна (зважаючи на точку максимально накопиченої розбіжності між ними), тобто емпіричний розподіл рівнів сформованості досліджуваної культури суттєво відрізняється. Алгоритм розрахунку  $\lambda$ -критерію між показниками контрольної та експериментальної груп за результатами формувального етапу експерименту здійснювався за тими самими формулами і в такому самому порядку, як і на констатувальному етапі.

Таблиця 2.28

**Розрахунок  $\lambda$ -критерію при зіставленні емпіричних розподілів в контрольній та експериментальній групах за результатами прикінцевого етапу експерименту**

Рівні	Емпіричні частоти		Емпіричні частоти		Накопичені емпіричні частоти		Різниця $\Sigma f_{EG}^* - \Sigma f_{KG}^*$ d
	EG	KG	EG	KG	$\Sigma f_{EG}^*$	$\Sigma f_{KG}^*$	
1 (достатній)	36	19	0,353	0,183	0,353	0,183	0,170
2 (задовільний)	51	56	0,500	0,538	0,930	0,721	<b>0,209</b>
3 (низький)	15	29	0,147	0,279	1	1	
Суми	102	104	1	1			

Побудуємо «вісь значущості» за результатами прикінцевого етапу експерименту:

	$d_{0,05}$	?	$d_{0,01}$	
зона незначущості				зона значущості
	0,14		0,16	0,209
				d емп.

За результатами проведених розрахунків ми одержали:

$$\lambda = 0,209 \cdot \sqrt{\frac{102 \cdot 104}{102 + 104}} = 1,5$$

Розрахунки засвідчили, що для рівня статистичної значущості (див. таблицю рівнів значущості розбіжностей між двома розподілами [31, с. 329] з  $p = 0,999$ ,  $\lambda_{кр} = 1,36$ . Ми одержали  $\lambda_{емп} = 1,5$ . Отже,  $\lambda_{кр} < \lambda_{емп}$ , що підтверджує гіпотезу  $H_1$ . Емпіричний розподіл більший за  $\lambda_{кр}$ , отже, одержані результати після формувального експерименту є статистично

## Висновки до розділу 2

У другому розділі схарактеризовано рівні сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, розроблено й апробовано діагностувальну та експериментальну методики, позиціоновано модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, подано результати констатувального і прикінцевого зрізів.

На підставі теоретичного дослідження і результатів констатувального етапу експерименту було розроблено модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, що охопила мету, етапи, педагогічні умови, форми, методи і засоби їх реалізації, компоненти і кінцевий результат.

Експериментальна робота з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери передбачала поетапну реалізацію визначених педагогічних умов.

На першому (теоретико-збагачувальному) етапі експериментальної

роботи впровадження педагогічних умов здійснено на лекційних заняттях елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери».

На практико-моделювальному етапі в межах розробленого елективного курсу здійснено відпрацьовування майбутніми фахівцями соціономічної сфери практичних умінь і набуття здатностей організації професійної взаємодії, чому сприяло використання інтерактивних засобів навчання.

Творчо-розвивальний етап був спрямований на формування в студентів необхідних особистісних і професійних якостей у межах тренінгу професійної взаємодії, який проводився в позааудиторний час.

Установлено, що впровадження моделі формування культури професійної взаємодії дозволило досягти кращих змін у рівнях прояву зазначеного феномену в студентів експериментальної групи порівняно з контрольною.

За результатами прикінцевого зрізу встановлено, що достатнього рівня сформованості культури професійної взаємодії досягли 35,3% респондентів ЕГ (було 15,7%) і 18,3% – КГ (було 16,3%), задовільного рівня – 50,0% студентів ЕГ (було 44,1%) та 53,8% – КГ (було 45,2%), на низькому рівні залишилося 14,7% майбутніх фахівців (було 40,2%) і 27,9% – КГ (було 38,5%). Отже, на підставі одержаних результатів доходимо висновку щодо доцільності впровадження педагогічних умов формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в освітній процес закладів вищої освіти.

Матеріали другого розділу дисертації висвітлено в публікаціях автора [15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 45, 46].

### **Список використаних джерел до другого розділу**

1. Бехталь И. Г. Учебный тест «Знарок невербального общения»  
<http://www.b17.ru/article/7319>

2. Вишневський О. Із тренерського «портфеля». – [Електронний текст]. – Режим доступу :<http://osvita.ua/school/method/technol/603/>
3. Гаврилова Я. Л. Інтерактивні методи навчання в професійній підготовці майбутніх журналістів / Я. Л. Гаврилова // Держава та регіони. – Серія : Соціальні комунікації [Науково-виробничий журнал / гол. ред. О.В. Богуславський]. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2014. – № 3 (19). – С. 51–54.
4. Голуб О. П. Медіакомпас : путівник професійного журналіста : [практичний посібник] / О. П. Голуб. – К. : ТОВ «Софія-А», 2016. – 184 с.
5. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження : Методологічні поради молодим науковцям / С. У. Гончаренко. – Київ–Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. – 278 с.
6. Горстко А. Б. Введение в моделирование эколого-экономических систем / А. Б. Горстко, Г. А. Угольницкий; отв. ред. Г. С. Маркман. – Ростов-н/Д. : Изд-во Рост. ун-та, 1990. – 110 с.
7. Гриценко Л. Слухати й чути [Текст] : навички ефективного спілкування та слухання / Л. Гриценко // Шкільний світ. – 2016. – № 21. – С. 8–14.
8. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. : В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
9. Живолуп Л. В. Тренінг розвитку толерантності у підлітків / Автор-укладач Л. В. Живолуп. – Кременчук, 2008. – 33 с
10. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : ИКЦ «МарТ» ; Ростов н/Д : МарТ, 2005. – 448 с.
11. Корнешук В. В. Формування професійної надійності сучасних фахівців соціономічної сфери діяльності : [навчальний посібник] / Вікторія Вікторівна Корнешук. – Одеса : Видавець Букаєв В.В., 2009. – 110 с.
12. Литвинцева Н. А. Психологические тесты для деловых людей / Н. А. Литвинцева. – М. : Интел-Синтез, 1994. – 320 с.
13. Логвіненко А. Ю. Підготовка майбутніх учителів іноземної мови до

- формування толерантності в учнів основної школи: дис.. канд. пед. наук : 13.00.04 / Анастасія Юріївна Логвіненко. – Одеса, 2017. – 293 с.
14. Манипулятивні ігри. – [Електронний текст]. – Режим доступу : [http://azps.ru/abc/m/manipulyativnye\\_igry.html](http://azps.ru/abc/m/manipulyativnye_igry.html)
15. Панькевич О. Формування культури мовлення майбутніх документознавців під час фахової підготовки у ВНЗ / О. Панькевич О. Василенко // Аркадія. – 2016. – № 1. – С. 65–69.
16. Панькевич О. Комунікативне середовище документознавства в Україні / О. Панькевич, В. Спрінсян // Вісник Книжкової палати. – 2016. – № 5. – С. 47–49.
17. Панькевич О. О. Методика викладання дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)» / О. О. Панькевич // Освіта та педагогічна наука. – Луганськ : ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2016. – 2 (165). – С. 20–25.
18. Панькевич О. О. Аналіз освітньо-професійних програм підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери в аспекті формування культури професійної взаємодії / О. О. Панькевич // Матеріали III науково-практичної конференції [«Сучасні тенденції соціально-гуманітарного розвитку України та світу»], (11 липня 2018 р.). – Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2018. – Вип. 22. – С. 29–30.
19. Панькевич О. О. Застосування ігрових технологій під час підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери : акмеологічний підхід / О. О. Панькевич // Філософія та гуманізм. – 2018. – Вип. 1 (7). – С. 59–65.
20. Панькевич О. О. Застосування ігрових технологій під час підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери : акмеологічний підхід / Філософія та гуманізм. – 2018. – Вип. 1 (7). – С. 59–65.
21. Панькевич О. О. І чужого навчаймося, і свого не цураймося: запозичення в лексиці майбутніх фахівців / О. О. Панькевич // Матеріали IX міжнародної науково-практичної конференції [«Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття»], (8–9 вересня 2016 р.). – Одеса :



- ОНПУ, 2016. – С. 299–307.
22. Панькевич О. О. Конкурс студентських наукових робіт як запорука професійного зростання майбутніх докуметознавців / О. О. Панькевич // Матеріали XI міжнародної науково-практичної конференції [«Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття»], (12–14 вересня 2018 р.). – Одеса : ОНПУ, 2018. – С. 203–205.
23. Панькевич О. О. Нетрадиційна лекція як майстерне педагогічне дійство / О. О. Панькевич // Матеріали X міжнародної науково-практичної конференції [«Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття»], (14–15 вересня 2017 р.). – Одеса : ОНПУ, 2017. – С. 252–260.
24. Панькевич О. О. Роль сучасних інформаційних технологій у вивченні дисципліни «Українська мова за професійним спрямуванням» (на прикладі Web-Quest) / О. О. Панькевич // Матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції [«Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття»], 10–12 вересня 2015 р.). – Одеса : ОНПУ, 2015. – С. 487–496.
25. Панькевич О. О. Спеціальність «Журналістика» в умовах освітніх реформ / О. О. Панькевич, В. П. Кубко // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». – 2017. – № 7 (29). – С. 60–63.
26. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации. Практикум / В. В. Бондаренко, С. Д. Резник, С. Н. Соколов; под общей ред. В. В. Бондаренко. – [2-е изд., доп.]. – М. : Изд-во «Инфра-М», 2012. – 560 с.
27. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс : [учебник для студ. пед. вузов] : в 2 кн. – Кн. 1 : Общие основы. Процесс обучения / Иван Павлович Подласый. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 576 с.
28. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М. : Высшая школа, 2004. – 534 с.
29. Потемкина О. Ф. Тесты для подростков / О. Ф. Потемкина,

- Е. В. Потемкина. – М. : АСТ–ПРЕСС КНИГА, 2006. – 320 с.
30. Практическая психология для преподавателей. – М., 1997. – С. 56-59
31. Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина : В 2 т. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Т. 2. – 248 с.
32. Пушкар Т. М. Формування готовності майбутніх учителів філологічних спеціальностей до міжособистісної взаємодії засобами комунікативних технологій : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук : 13.00.04 / Тетяна Миколаївна Пушкар. – Житомир, 2016. – 262 с.
33. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : ООО «Речь», 2000. – 350 с.
34. Скоромна М. В. Формування культури почуттів у майбутніх учителів у процесі професійної підготовки : дис.. канд. пед. наук : 13.00.04 / Маріанна Володимирівна Скоромна. – Одеса, 2014. – 271 с.
35. Солдатова Г. У. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова. – Москва : МГУ имени М. В. Ломоносова, 2003. – 112 с
36. Тіунова О. В. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування навичок асертивної поведінки у старшокласників. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://megapredmet.ru/1-81680.html>
37. Тренінг взаємодія в групі. – [Електронний текст]. – Режим доступу: <http://www.vashpsixolog.ru/work-with-teaching-staff-school-psychologist/57-training-with-teachers/1287-trening-vzaimodejstviya-v-gruppe>
38. Тренінговий модуль «6 кроків до толерантності». – [Електронний текст]. – Режим доступу <http://masyutina.blogspot.ru/p/6.html>
39. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 490 с.
40. Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень : [навч. посіб.] / Г. С. Цехмістрова. – К. : Слово, 2003. – 240 с.

- 41.Чебикін О. Я. Становлення емоційної зрілості особистості : [монографія] / О. Я. Чебикін, І. Г. Павлова. – Одеса : СВД Черкасов, 2009. – 230 с.
- 42.Череповська Н. Візуальна медіа культура : розвиток критичного мислення і творчого сприймання / Н. Череповська. – К. : Міленіум, 2014. – 116 с.
- 43.Что такое хорошо и что такое плохо. Дилеммы Кольберга. – <https://www.psychologos.ru/articles/view/chto-takoe-horosho-i-chto-takoe-ploho.-dilemmy-kolberga>
- 44.Ethel C. Glenn and Elliott A. Pood. Listening Self-Inventory, Supervisory Management. – 1989. – Jenuary. – P. 12–15.
- 45.Pankevich O. O. Indicators determination of culture of professional interaction of future specialists in the socionic sphere / O. O. Pankevich // Modern Tendencies in Pedagogical Education and Science of Ukraine and Israel : the way to integration. – Ariel, 2018. – № 9. – P.168–174.
- 46.Pankevich O. O. Levels of professional interaction culture of future specialists in socionic sphere : evaluation criteria / O. O. Pankevich // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Вища освіта в сучасному цифровому просторі: виклики та перспективи»], (03–05 жовтня 2018 р.). – Ariel. – 2018. – С. 28–29.

## ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери у професійній підготовці, що дозволило обґрунтувати й побудувати модель та експериментальну методику забезпечення цього процесу, визначити й експериментально перевірити педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

1. Установлено, що професійна взаємодія фахівців соціономічної сфери – це процес встановлення і підтримки контактів між суб'єктами професійної діяльності, що передбачає сприйняття й розуміння партнерів по діяльності; обмін професійною інформацією; взаємовплив і взаємодопомогу з метою вирішення професійних завдань.

2. З'ясовано, що суттєвими складниками культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери виступають такі види культур, як-от: культура спілкування, моральна культура, емоційна культура, конфліктологічна культура, медіакультура.

3. Визначено, що культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери є складним особистісним утворенням, що характеризується усвідомленням сутності професійної взаємодії в соціономічній діяльності; потребою у професійній самореалізації, обізнаністю із правилами поведінки, прийнятих у професійному співтоваристві; наявністю відповідних соціономічній професії особистісних і професійних якостей; здатністю будувати конструктивну професійну взаємодію з партнерами по спілкуванню на підставі діалогічної взаємодії, толерантності і творчої діяльності, застосовувати комунікативні технології для продуктивної співпраці в процесі вирішення професійних завдань, впливати на інших людей, запобігаючи виникненню конфліктних ситуацій у спільній соціономічній діяльності.

4. У структурі культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери виокремлено мотиваційно-ціннісний, професійно-когнітивний, комунікативно-мовленнєвий, поведінково-регулятивний й індивідуально-творчий компоненти. Обрано критерії і показники означеного феномену: спонукальний (показники: наявність ціннісних орієнтацій, спрямованість особистості на взаємодію, наявність мотивації досягнення успіху), знаннєвий (показники: обізнаність із особливостями професійної взаємодії, комунікативними бар'єрами у професійній взаємодії, засобами впливу на інших людей), операційний (показники: наявність умінь вербального і невербального спілкування, умінь слухати, використовувати засоби мас-медіа), діяльнісний (показники: здатність до емоційної регуляції, запобігання конфліктних ситуацій, прийняття рішень), суб'єктний (показники: наявність моральних якостей, толерантності, творчого потенціалу). Схарактеризовано рівні (достатній, задовільний, низький) сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

5. Визначено педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери: забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі у процесі навчання; активізація професійно спрямованої взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери інтерактивними методами навчання; залучення студентів соціономічної сфери до організації конструктивної професійної взаємодії у позааудиторній роботі.

6. На підставі теоретичного дослідження і результатів констатувального етапу експерименту було розроблено модель формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери, що містить мету, етапи, педагогічні умови, форми, методи і засоби їх реалізації, компоненти і кінцевий результат.

Експериментальна робота з формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери передбачала реалізацію в

комплексі визначених педагогічних умов на теоретико-збагачувальному, практико-моделювальному, творчо-розвивальному етапах.

Теоретико-збагачувальний етап сприяв набуттю студентами необхідних знань щодо сутності культури професійної взаємодії як важливої професійної якості професіонала соціальної сфери. Засобами реалізації педагогічних умов виступили лекційні заняття елективного курсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери», на яких поглиблювалися знання студентів щодо майбутньої професійної діяльності загалом і ролі культури професійної взаємодії зокрема.

Набуття майбутніми фахівцями соціономічної сфери здатностей організації професійної взаємодії здійснювалося на практико-моделювальному етапі в межах розробленого елективного курсу. Засобами реалізації виступили інтерактивні методи навчання, а саме: диспути, дискусії, кейс-стаді, рольові і ділові ігри, вправи, розв'язання професійно-спрямованих ситуацій, виконання творчої самостійної роботи.

Творчо-розвивальний етап передбачав роботу студентів у позааудиторний час і був спрямований на формування в них необхідних особистісних і професійних якостей. Формами, методами і засобами виступили виконання індивідуальних творчих завдань, тренінг професійної взаємодії тощо.

7. Встановлено, що реалізація моделі й експериментальної методики формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери з поетапним упровадженням комплексу визначених педагогічних умов дозволила досягти позитивних змін у рівнях прояву зазначеного феномену у студентів експериментальної групи порівняно з контрольною. Так, культура професійної взаємодії на високому рівні характерна для 35,3% респондентів ЕГ (було 15,7%) і 18,3% – КГ (було 16,3%), на задовільному рівні зафіксовано 50,0% студентів ЕГ (було 44,1%) та 53,8% – КГ (було 45,2%), низький рівень засвідчили 14,7% майбутніх

фахівців (було 40,2%) і 27,9% – КГ (було 38,5%). Статистичну значущість і не випадковість позитивних зрушень доведено застосуванням розрахунку  $\lambda$ -критерію Колмогорова-Смирнова.

Проведене дослідження не висвітлює всіх аспектів проблеми формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. Перспективу подальших наукових досліджень убачаємо в розвитку культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в системі неперервної освіти; здійснення порівняльно-педагогічного аналізу формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери в Україні і за кордоном.

## Додаток А.1.

## МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ГРУПИ [31]

Інструкція. Поставте оцінку наявного в студентській групі психологічного клімату. Оцінки означають:

- +3 – властивість, яка вказана зліва, проявляється в цьому колективі завжди;
- +2 – властивість проявляється в більшості випадків;
- +1 – властивість проявляється досить часто;
- 0 – ні ця, ні протилежна (вказана справа) властивість не проявляються досить чітко, або та й інша проявляються в однаковій мірі;
- 1 – досить часто проявляється протилежна властивість (вказана справа);
- 2 – властивість проявляється в більшості випадків;
- 3 – властивість проявляється завжди.

<b>Позитивні особливості</b>	<b>+3</b>	<b>+2</b>	<b>+1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>Негативні особливості</b>
Переважає бадьорий життєрадісний настрій								Переважає пригнічений настрій, песимістичний тон
Переважають доброзичливість у взаємовідносинах, взаємні симпатії								Переважають конфліктність у відносинах, агресивність, антипатії
У відносинах між групуваннями всередині колективу існують взаємні прихильність і розуміння								Групування конфліктують між собою



Членам колективу подобається бути разом, брати участь у спільних справах, разом проводити вільний час							Члени колективу проявляють байдужість до більш тісного спілкування, виражають негативне ставлення до спільної діяльності
Переважають схвалення і підтримка, докори і критика висловлюються з добрими спонуканнями							Критичні зауваження носять характер явних і прихованих випадків
Члени колективу з повагою ставляться до думки один одного							У колективі кожний вважає свою думку головною і нетерпимий до думки товаришів
У складні для колективу хвилини відбуваються емоційне поєднання по принципу «один за всіх, усі за одного»							У складних випадках колектив «розкисає», з'являється розгубленість, виникають чвари, взаємні обвинувачення
Досягнення або невдачі колективу переживаються всіма як свої власні							Досягнення або невдачі всього колективу не знаходять відгуку в його окремих представників

Колектив з участю і доброзичливо ставиться до нових членів, прагне допомогти їм освоїтися								Новачки відчують себе зайвими, чужими, до них нерідко проявляється ворожість
Колектив активний, повний енергії								Колектив пасивний, інертний
Колектив швидко відкликається, якщо потрібно зробити корисну справу								Колектив неможливо підняти на спільну справу, кожен думає тільки про власні інтереси
У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, тут підтримують слабких, виступають на їх захист								Колектив розділяється на «привілейованих» і «зневажених», тут презирливо ставляться до слабких, осміюють їх
У членів колективу проявляється почуття гордості за свій колектив, якщо його відзначають керівники								До похвал і заохочень колективу тут ставляться байдуже

## Додаток Б. 1

### МЕТОДИКА «ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ» (за М. Рокичем) [31]

Інструкція: «Зараз Вам буде наданий набір із 18 карток із позначенням цінностей. Ваше завдання – розкласти їх за порядком значущості для Вас як принципів, якими Ви керуєтесь у Вашому житті. Кожна цінність написана на окремій картці. Уважно вивчіть картки і, вибравши ту, яка для Вас найбільш значуща, помістіть її на перше місце. Надалі виберіть другу за значущістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те саме з усіма картками, що залишилися. Найменш важлива залишиться останньою і посяде 18 місце. Працюйте, не поспішаючи, вдумливо. Якщо в процесі роботи Ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши картки місцями. Кінцевий результат повинен відображати Вашу справжню позицію.

#### Список А (термінальні цінності):

1. Активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість).
2. Життєва мудрість (зрілість суджень та здоровий глузд, що передбачає життєвий досвід).
3. Здоров'я (фізичне і психічне).
4. Цікава робота.
5. Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві).
6. Любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною).
7. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів).
8. Наявність хороших і вірних друзів.
9. Суспільне визнання (повага інших, колективу, товаришів по роботі).
10. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток).
11. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей).

12. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалення).
13. Розваги (приємне проведення часу, відсутність обов'язків).
14. Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).
15. Щасливе сімейне життя.
16. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства загалом).
17. Творчість (можливість творчої діяльності).
18. Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів).

### **Список Б (інструментальні цінності):**

1. Акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах.
2. Вихованість (хороші манери).
3. Високі запити (високі вимоги до життя і високі прагнення).
4. Життєрадісність (почуття гумору).
5. Старанність (дисциплінованість).
6. Незалежність (здатність діяти самостійно).
7. Непримиренність до недоліків у собі та інших.
8. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).
9. Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати слово).
10. Раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, ухвалювати обдумані, раціональні рішення).
11. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).
12. Сміливість в обстоюванні своєї думки, своїх поглядів.
13. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).
14. Терпимість й толерантне відношення до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки та омани.
15. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужий погляд, поважати інші смаки,

звичаї, звички).

16. Чесність (правдивість, щирість).
17. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).
18. Чуйність (дбайливість).

Низький рівень – індивідуалістичні цінності: 1а, 3а, 9а, 12а, 14а, 17а, 3б, 6б, 9б, 12б, 13б, 16б

Задовільний рівень – конформістські цінності: 4а, 6а, 7а, 8а, 13а, 18а, 2б, 4б, 5б, 8б, 11б, 17б

Достатній рівень – альтруїстичні цінності: 2а, 5а, 10а, 11а, 15а, 16а, 1б, 7б, 10б, 14б, 15б, 18б

## Додаток Б.2

### ОРИЄНОВАНА АНКЕТА В. СМЕКАЛОВА і М. КУЧЕРА [30, С. 56-59]

**Інструкція:** На кожний пункт анкети можливі 3 відповіді, позначені літерами а, б, с. Із відповідей на кожний пункт оберіть той, який у більшому ступені виражає Вашу думку, цінний для Вас чи найбільше відповідає істині. Одну із літер Вашої відповіді (а, б, с) напишіть у лист для відповіді у стовпчику «Найбільше» напроти номера запитання. Потім із відповідей на те саме запитання оберіть варіант, що найменше відповідає Вашій думці, найменше цінний для Вас чи найменше відповідає істині. Для відповіді на кожне запитання використовуйте лише дві літери. Відповідь, яка залишилася, не записується ніде.

Над запитаннями не замислюйтеся занадто довго: перший вибір зазвичай є найкращим.

1. Найбільше задоволення у житті дає:
  - a. *Оцінка роботи.*
  - b. *Усвідомлення того, що робота виконана добре.*
  - c. *Усвідомлення того, що перебуваєш серед друзів.*
2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути:
  - a. *Тренером, який розробляє тактику гри.*
  - b. *Відомим гравцем.*
  - c. *Обраним капітаном команди.*
3. Кращими викладачами є ті, що:
  - a. *Мають індивідуальний підхід.*
  - b. *Захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.*
  - c. *Створюють у колективі атмосферу, в якій ніхто не боїться висловлювати свою думку.*
4. Учні оцінюють як поганих таких викладачів, що:
  - a. *Не приховують того, що деякі люди їм не симпатичні.*
  - b. *Викликають у інших дух змагання.*

c. Створюють враження, що предмет, який вони викладають, їх не цікавить.

5. Я радий, що мої друзі:

a. Допомагають іншим, коли є така можливість.

b. Завжди вірні й надійні.

c. Інтелігентні і в них широкі інтереси.

6. Найкращими друзями я вважаю тих:

a. З ким складаються добрі взаємовідносини.

b. Які можуть більше, ніж я.

c. На яких можна покластися.

7. Я бажав би бути відомим, як ті:

a. Хто досяг життєвого успіху.

b. Хто може сильно любити.

c. Хто відрізняється дружелюбністю та доброзичливістю.

8. Якщо б я міг вибирати, я бажав би бути:

a. Науковим працівником.

b. Досвідченим льотчиком.

c. Начальником відділу.

9. Коли я був дитиною, то, мабуть, я любив:

a. Ігри з друзями.

b. Успіхи у справах.

c. Коли мене хвалили.

10. Найбільше мені не подобається, коли я:

a. Стикаюся з перешкодами під час виконання покладеного на мене завдання.

b. Коли в колективі погіршуються приятельські відносини.

c. Коли мене критикує мій начальник.

11. Основна роль школи повинна полягати у:

a. Підготовці учнів до роботи за спеціальністю.

b. Розвитку індивідуальних здібностей і самостійності.

*c. Вихованні в учнів якостей, завдяки яким вони могли б уживатися з людьми.*

12. Якщо б у мене було б більше вільного часу, я б використовував його:

- a. Для спілкування з друзями.*
- b. Для улюблених справ і самоосвіти.*
- c. Для безтурботного відпочинку.*

13. Мені здається, що я готовий на максимальне, коли:

- a. Працюю з симпатичними людьми.*
- b. У мене робота, яка мене задовольняє.*
- c. Мої зусилля достатньо нагороджені.*

14. Я люблю, коли:

- a. Інші мене цінують.*
- b. Відчуваю задоволення від виконаної роботи.*
- c. Приємно проводжу час із друзями.*

15. Якщо про мене писали б газети, то хотілося б, щоб:

- a. Відзначили справу, яку я виконав.*
- b. Похвалили мене за мою роботу.*
- c. Повідомили про те, що обрали в комітет чи бюро.*

16. Я вчився б краще, якби викладач:

- a. Мав до мене індивідуальний підхід.*
- b. Стимулював би до більш інтенсивної праці.*
- c. Викликав би дискусію з розглядуваних питань.*

17. Немає нічого гіршого, ніж:

- a. Зневаження особистої гідності.*
- b. Неуспіх під час виконання важливого завдання.*
- c. Втрата друзів.*

18. Найбільше я ціную:

- a. Власний успіх.*
- b. Спільну працю.*
- c. Практичні результати.*



19. Дуже мало людей, які:

- a. Дійсно радіють виконаній роботі.*
- b. Із задоволенням працюють у колективі.*
- c. Виконують роботу дійсно добре.*

20. Я не переношу:

- a. Сварки і суперечки.*
- b. Заперечення всього нового.*
- c. Людей, які ставлять себе вище за інших.*

21. Я бажав би:

- a. Щоб довколишні вважали мене своїм другом.*
- b. Допомогати іншим у спільній справі.*
- c. Викликати захоплення інших.*

22. Я люблю начальство, коли воно:

- a. Вимогливе.*
- b. Користується авторитетом.*
- c. Доступне.*

23. На роботі я хотів би:

- a. Щоб рішення приймалися колективно.*
- b. Самостійно працювати над вирішенням проблем.*
- c. Щоб начальник визнав мої достоїнства.*

24. Я хотів би прочитати книгу:

- a. Про мистецтво добре лагодити з людьми.*
- b. Про життя відомої людини.*
- c. Із серії «Зроби сам».*

25. Якби в мене були музичні здібності, я хотів би бути:

- a. Диригентом.*
- b. Солістом.*
- c. Композитором.*

26. Вільний час із задоволенням проводжу:

- a. Переглядаючи детективні фільми.*

- b. У розвагах з друзями.*  
*c. Займаючись своїм захопленням (хоббі).*

28. За умови однакового фінансового успіху, я б із задоволенням:

- a. Придумав цікавий конкурс.*  
*b. Виграв би конкурс.*  
*c. Організував би конкурс й керував ним.*

29. Для мене найважливіше знати:

- a. Що я хочу зробити.*  
*b. Як досягти мети.*  
*c. Як залучити інших до досягнення моєї мети.*

30. Людина повинна поводитися так, щоб:

- a. Інші були задоволені нею.*  
*b. Виконати насамперед своє завдання.*  
*c. Не потрібно було б докоряти їй за роботу.*

Для визначення соціально-психологічних детермінацій переважань того чи того педагогічного стилю необхідно підрахувати кількість співпадань відповідей з ключами субшкал тесту «ОА» за кожним пунктом анкети.

Ключі субшкал S (спрямованості на себе – НС), І (спрямованості на взаємодію – ВД), Т (спрямованість на завдання – НЗ):

НС		ВД		НЗ	
1.а	16.в	1.с	16.с	1.в	16.а
2.в	17.а	2.с	17.с	2.а	17.в
3.а	18.а	3.с	18.с	3.в	18.в
4.а	19.а	4.в	19.в	4.с	19.с
5.в	20.с	5.а	20.в	5.с	20.а
6.с	21.с	6.а	21.а	6.в	21.в
7.а	22.с	7.с	22.а	7.в	22.в
8.с	23.в	8.в	23.с	8.а	23.а

9.c	24.c	9.a	24.a	9.B	24.B
10.c	25.B	10.B	25.a	10.a	25.c
11.B	26.B	11.c	26.a	11.a	26.c
12.B	27.a	12.a	27.B	12.c	27.c
13.c	28.B	13.a	28.c	13.B	28.a
14.c	29.a	14.a	29.c	14.B	29.B
15.a	30.c	15.c	30.a	15.B	30.B

### Додаток Б.3

## МЕТОДИКА «МОТИВАЦІЯ УСПІХУ І СТРАХ НЕВДАЧ»

(за А.Реаном) [39]

**Інструкція.** Вам пропонується ряд тверджень. Якщо Ви згодні з твердженням, то поряд з його цифровим позначенням поставте знак «+», якщо Ви не згодні – знак «-». Відповідати потрібно достатньо швидко, не задумуючись довго. Відповідь, що виникла першою, зазвичай є найбільш точною.

1. Включаючись у роботу, сподіваюсь на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативи.
4. Під час виконання відповідальних завдань намагаюсь по можливості знайти причини для відмови від них.
5. Часто вибираю крайності: або занижено легкі завдання, або нереально складні.
6. Якщо виникають перешкоди, зазвичай, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. За умови чергування успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. Під час виконання достатньо складних завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.
10. Я схильний виявляти настирливість у досягненні мети.
11. Я схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то з розумом, а не безшабашно.
13. Я не дуже настирливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.

14. Надаю перевагу ставити перед собою середні по складності або трохи завищені цілі, але яких можна досягти.
15. У разі невдачі під час виконання завдання його привабливість для мене знижується.
16. За умови чергування успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Надаю перевагу планувати своє майбутнє лише на найближчий час.
18. Під час роботи в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності покращується, навіть якщо завдання досить складні.
19. У разі невдачі я, зазвичай, не відмовляюся від поставленої мети.
20. Якщо я сам вибрав для себе завдання, то в разі невдачі його привабливість тільки зростає.

**Обробка результатів:** один бал отримують відповіді «так» на твердження 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20 і відповіді «ні» на 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Підраховується загальна кількість балів.

Якщо досліджуваний набирає від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі). Якщо він набирає від 14 до 20 балів, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів у межах від 8 до 13, то слід уважати, що мотиваційний полюс не виражений. При цьому, якщо в досліджуваного 8-9 балів, то його мотивація ближче до уникнення невдачі, якщо 12-13 балів – ближче до прагнення до успіху.

## Додаток Б.4

## Картка самооцінки обізнаності із особливостями професійної взаємодії

1.	Усвідомлення значущості майбутньої професії	1 2 3 4 5 6 7
2.	Знання щодо сутності професійної взаємодії	1 2 3 4 5 6 7
3.	Знання особливостей майбутньої професії, що відрізняють її від інших професій соціономічної сфери	1 2 3 4 5 6 7
4.	Знання щодо психологічних та індивідуальних особливостей людини й уміння враховувати їх під час взаємодії	1 2 3 4 5 6 7
5.	Розуміння вчинків і дій довколишніх людей	1 2 3 4 5 6 7
6.	Знання щодо засобів впливу на довколишніх людей	1 2 3 4 5 6 7
7.	Знання щодо засобів встановлення контактів з довколишніми людьми	1 2 3 4 5 6 7
8.	Знання щодо засобів впливу на довколишніх людей	1 2 3 4 5 6 7
9.	Знання правил поведінки у взаємодії з колегами під час виконання професійних завдань	1 2 3 4 5 6 7

## Додаток Б.5

*Тестові завдання з теми «Комунікативні бар'єри в професійній взаємодії»  
(розроблені автором)*

Для того, щоб оцінити, наскільки Ви обізнані із сутністю комунікативних бар'єрів, що можуть виникнути під час професійної взаємодії й викликати непорозуміння між партнерами по спілкуванню, пропонуємо відповісти «так» чи «ні» на запропоновані запитання.

1. Бар'єр, що становить перешкоду, створену особливостями мови того, хто говорить – це:

- 1) бар'єр взаєморозуміння;
- 2) семантичний бар'єр;
- 3) стилістичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) фонетичний бар'єр.

2. Огріхи в процесі передання інформації, фонетичне нерозуміння називається:

- 1) бар'єром взаєморозуміння;
- 2) семантичним бар'єром;
- 3) стилістичним бар'єром;
- 4) логічним бар'єром;
- 5) інформаційний бар'єр.

3. Бар'єр, що виявляється у незбіганні в системах значень партнерів з комунікації (тезаурусів, поняттєво-категорійного апарату мови з відповідною смисловою інформацією) – це:

- 1) бар'єр взаєморозуміння;
- 2) семантичний бар'єр;
- 3) стилістичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) інформаційний бар'єр.

4. Бар'єр, у якому учасники спілкування використовують різні значення слів – це:

- 1) семантичний бар'єр;
- 2) бар'єр взаєморозуміння;
- 3) стилістичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) інформаційний бар'єр.

5. Бар'єр, що створює непорозуміння між людьми, внаслідок того, що одне повідомлення має для них різний сенс (суб'єктивний зміст, якого набуває слово у конкретному контексті, конкретній ситуації) – це:

- 1) семантичний бар'єр;
- 2) бар'єр взаєморозуміння;
- 3) стилістичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) інформаційний бар'єр.

6. Бар'єр, який виникає за невідповідності стилю мови того, хто говорить і ситуації спілкування – це:

- 1) стилістичний бар'єр;
- 2) смисловий бар'єр;
- 3) семантичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) соціально-культурний бар'єр.

7. Неадекватне розуміння інформації, породжене особливостями мислення партнерів зі спілкування – це:

- 1) стилістичний бар'єр;
- 2) смисловий бар'єр;
- 3) семантичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) соціально-культурний бар'єр.



8. Бар'єр, зумовлений соціальними, політичними, релігійними, етнічними, професійними, віковими, гендерними відмінностями – це:

- 1) стилістичний бар'єр;
- 2) смисловий бар'єр;
- 3) семантичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) соціально-культурний бар'єр.

9. Бар'єр, який виникає в тих випадках, коли логіка міркування того, хто говорить, занадто складна:

- 1) логічний бар'єр;
- 2) бар'єр взаєморозуміння;
- 3) стилістичний бар'єр;
- 4) семантичний бар'єр;
- 5) соціально-культурний бар'єр.

10. Соціально-культурні відмінності між партнерами становлять:

- 1) соціально-культурний бар'єр;
- 2) бар'єр взаєморозуміння;
- 3) стилістичний бар'єр;
- 4) логічний бар'єр;
- 5) семантичний бар'єр.

11. Сприйняття партнера спілкування як особи певної професії, національності, статі і віку спричинює:

- 1) бар'єр авторитету;
- 2) семантичний бар'єр;
- 3) бар'єр взаєморозуміння;
- 4) стилістичний бар'єр;
- 5) логічний бар'єр.

12. Бар'єр під час спілкування, коли спостерігається уникнення джерел впливу, ухилення від контакту з партнером, за якого спілкування та сприйняття інформації стає неможливим – це:

- 1) *бар'єр мотивів;*
- 2) *бар'єр соціальної перцепції;*
- 3) *бар'єр уникнення;*
- 4) *бар'єр авторитету;*
- 5) *бар'єр фільтрації.*

13. Свідоме або несвідоме перекручення комунікативного повідомлення передавальною організацією становить:

- 1) *бар'єр мотивів;*
- 2) *бар'єр соціальної перцепції;*
- 3) *бар'єр уникнення;*
- 4) *бар'єр авторитету;*
- 5) *бар'єр фільтрації.*

14. Бар'єр, який полягає в механічному розриві інформації, втраті логічності викладу; неповній характеристиці явища, процесу; незрозумілості інформації, внаслідок чого думка, що передається, не має логічного завершення – це:

- 1) *соціально-культурний бар'єр;*
- 2) *бар'єр взаєморозуміння;*
- 3) *інформаційний бар'єр;*
- 4) *логічний бар'єр;*
- 5) *семантичний бар'єр.*

15. Використання партнерами однакових знаків і слів для позначення різних речей; обмежений лексикон в одного зі співрозмовників; невідповідність між мовними засобами, які використовує комунікатор, і мовними ресурсами реципієнта; індивідуальні особливості реципієнта, його здатність оперувати мовою як засобом мислення є причинами виникнення:

- 1) *стилістичного бар'єру;*
- 2) *сміслового бар'єру;*
- 3) *семантичного бар'єру;*
- 4) *логічного бар'єру;*

5) *соціально-культурного бар'єру.*

16. Незбігання сенсів висловлювань, прохань, наказів, ігнорування поглядів, цінностей, системи особистісних сенсів співрозмовників, відмінності у знаннях, життєвому досвіді є причинами виникнення:

1) *стилістичного бар'єру;*

2) *сміслового бар'єру;*

3) *семантичного бар'єру;*

4) *логічного бар'єру;*

5) *соціально-культурного бар'єру.*

17. Панібратська манера спілкування; використання стилю спілкування, який може бути недоречним, занадто складним, не відповідати комунікативній ситуації та намірам партнера; використання стилю, що має примусові аспекти; неправильна організація повідомлення, форма і зміст якого не відповідають один одному, або інформація передається науково-канцелярським стилем, який більше зрозумілий під час читання і ускладнений під час слухового сприйняття є причинами виникнення:

1) *стилістичного бар'єру;*

2) *сміслового бар'єру;*

3) *семантичного бар'єру;*

4) *логічного бар'єру;*

5) *соціально-культурного бар'єру.*

18. Свідоме чи несвідоме порушення законів логіки, неоднаковий вид мислення; використання операцій мислення з різним ступенем розуміння та адекватності; превалювання різних форм мислення в кожного з партнерів є причинами виникнення:

1) *стилістичного бар'єру;*

2) *сміслового бар'єру;*

3) *семантичного бар'єру;*

4) *логічного бар'єру;*

5) *соціально-культурного бар'єру.*

19. Коли людина має потребу в самоствердженні, а з боку іншої людини відсутня реакція щодо визнання її особистісних і соціальних досягнень, життєвого досвіду, що створює перешкоди у вигляді проявів станів психологічного напруження між партнерами – це:

- 1) *бар'єр мотивів;*
- 2) *бар'єр соціальної перцепції;*
- 3) *бар'єр уникнення;*
- 4) *бар'єр авторитету;*
- 5) *бар'єр фільтрації.*

20. Стереотипи сприйняття, упередженість і забобони, негативні настанови партнерів зі спілкування, незбігання ціннісних орієнтацій на рівні базових соціальних настанов, смислових прошарків свідомості і формальне підлаштування образу іншої людини під категорії, що істотно перекручують уявлення людей один про одного і зумовлюють негативні реакції під час зустрічей, бесід, перемов, викликають недовіру та знижують продуктивність не тільки комунікативних зв'язків, а й професійної діяльності – це:

- 1) *бар'єр мотивів;*
- 2) *бар'єр соціальної перцепції;*
- 3) *бар'єр уникнення;*
- 4) *бар'єр авторитету;*
- 5) *бар'єр фільтрації.*

**Додаток Б.6****ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ З ТЕМИ «МАНІПУЛЯЦІЇ В СПІЛКУВАННІ»**

(розроблено автором)

1. Спілкування в діловій комунікації здійснюється в межах:

- а) ділових інтересів партнерів;*
- б) особистих, неділових інтересів партнерів;*
- в) професійних інтересів партнерів.*

2. Адресат маніпуляції в діловому спілкуванні – це:

- а) партнер, який може стати жертвою маніпуляції;;*
- б) партнер, на якого спрямований маніпулятивний вплив;*
- в) партнер, який використовує маніпулятивні прийоми психологічного впливу.*

3. Атрибуцією називається:

- а) інтерпретація суб'єктом міжособистісного сприйняття причин і мотивів поведінки довколишніх людей;*
- б) приписування певним групам людей специфічних рис;*
- в) прагнення людини перебувати з-поміж інших людей.*

4. У ціннісно-зорієнтованих маніпулятивних технологіях ділового спілкування мішенню психологічного впливу є:

- а) духовні ідеали партнера-адресата;*
- б) когнітивні структури партнера-адресата;*
- в) ціннісні настанови партнера-адресата.*

5. Діловий стиль взаємодії партнерів містить:

- а) послаблення контролю за соціально-статусними й етикетними нормами;*
- б) визнання цінності й значущості поведінських дій один одного;*
- в) уміння партнерів адаптувати власні професійні знання до кожної ділової ситуації.*

6. Ділові партнери з візуальною модальністю мислять переважно:

- а) аудіальними образами;*
- б) зоровими образами;*

*в) тактильними образами.*

7. Інформаційно-сиове забезпечення маніпулятора в маніпулятивних технологіях ділового спілкування складається із сукупної взаємодії:

- а) когнітивно-раціональних сил адресата психологічного впливу;*
- б) особистісно-психологічних сил маніпулятора;*
- в) статусно-ресурсних сил маніпулятора;*
- г) залучених (запозичених) сил, що створюються іншими людьми.*

8. До механізмів маніпулятивного впливу належать:

- а) механізми приєднання і впровадження, які використовує маніпулятор;*
- б) потреби, схильності, мотивації адресата маніпуляції;*
- в) психічні автоматизми і комплекси адресата маніпуляції;*
- г) психотехнічні прийоми маніпулятивного впливу.*

9. До найбільш використовуваних у технологіях ділового спілкування технік активного антиманіпулятивного захисту можна віднести:

- а) тимчасове переривання адресатом ділового контакту з маніпулятором;*
- б) використання партнером-адресатом психотехнічних прийомів зустрічної маніпуляції;*
- в) перетворення партнером-адресатом комунікативних сигналів маніпулятора з урахуванням власних інтересів;*
- г) цілеспрямовану тотальну психологічну атаку на маніпулятора.*

10. До основних маніпулятивних технік психічного впливу в діловому спілкуванні належать техніки:

- а) «помилкового залучення»;*
- б) заплутування;*
- в) розташування;*
- г) прихованого примусу;*
- д) переконання.*

11. До особливих технік пасивного захисту, що зорієнтовані на відображення маніпулятивного впливу, належать:

- а) вибудовування партнером-адресатом сенсових і семантичних бар'єрів і маніпулятором;*
- б) дистанціювання партнера-адресата від партнера-маніпулятора;*
- в) розташування партнера-адресата до намірів і настанов маніпулятора;*
- г) приховування партнером-адресатом своїх емоцій і почуттів, що ситуативно переживаються.;*

12. До ознак, що свідчать про наявність маніпуляції в діловому спілкуванні, належать:

- а) неконгруентність комунікативних повідомлень маніпулятора;*
- б) поведінська стратегія ділового партнера-комунікатора, що зорієнтована на співробітництво;*
- в) поява в партнера-адресата внутрішніх відчуттів дискомфорту, емоційного напруження і хвилювання;*
- г) присутність вербальних і невербальних погрозових сигналів;*
- д) структурне компонування дискурсів інформації, не релевантна їх змістовні значущості для вирішення ділової проблеми.*

13. Логіко-сенсове маніпулювання інформацією в діловому спілкуванні передбачає:

- а) вералізоване подання соціально значущих для адресата дискурсів інформації;*
- б) дозування інформації;*
- в) приховування важливих сенсових дискурсів інформації;*
- г) приховування інформації.*

14. Маніпулятивна стратегія в діловому спілкуванні реалізується як:

- а) система психотехнічних прийомів і дій, що відображає довготривалі цілі маніпулятора;*
- б) система спільних поведінських дій ділових партнерів, метою якої компромісне вирішення ділової проблеми;*
- в) сукупність поведінських дій адресата маніпуляції.*

15. Маніпулятивні технології ділового спілкування – це такі технології, в яких присутні:

- а) відкритий примус партнера до будь-яких поведінських дій;*
- б) психотехнічні прийоми маніпулювання;*
- в) прихований психологічний вплив на ділового партнера;*
- г) техніки розташування й переконання відносно партнера – адресата впливу.*

16. Мішені маніпулятивного впливу – це:

- а) локальні психічні структури партнера-адресата, на які спрямований маніпулятивний вплив;*
- б) об'єкти, що включені в ділову ситуацію;*
- в) структурні рівні психіки маніпулятора.*



**Додаток Б.7****ТЕСТИ НА ВИЗНАЧЕННЯ ВОЛОДІННЯ ВЕРБАЛЬНИМИ І  
НЕВЕРБАЛЬНИМИ ЗАСОБАМИ СПІЛКУВАННЯ****Тест «Уміння викладати свої думки» [12]**

**Інструкція:** Дайте, будь ласка, відповідь «Так» чи «Ні» на запропоновані запитання.

1. Чи турбуєтесь Ви про те, щоб Вас розуміли?
2. Чи добираєте Ви слова, які відповідають віку, освіті, інтелекту і загальній культурі слухача?
  1. Чи обмірковуєте Ви форму викладення думки, перш ніж висловитися?
  2. Чи досить лаконічні Ваші розпорядження?
  3. Якщо слухач не ставить Вам запитань після того, як Ви висловились, чи вважаєте Ви, що він Вас зрозумів?
  4. Чи досить зрозуміло і точно Ви висловлюєтесь?
  5. Чи стежите Ви за логічністю Ваших думок і висловлювань?
  6. Чи з'ясовуєте Ви, що було незрозумілим у Ваших висловлюваннях?
  7. Чи спонукаєте Ви до того, щоб Вам ставили запитання?
  8. Чи ставите Ви запитання слухачам, щоб зрозуміти їхні думки і позицію?
  9. Чи розрізняєте Ви факти і погляди?
  10. Чи намагаєтесь Ви заперечити думки співбесідника?
  11. Чи намагаєтесь Ви, щоб слухачі завжди погоджувалися з Вами?
  12. Чи вживаєте Ви професійні терміни, які далеко не всім зрозумілі?
  13. Чи говорите Ви ввічливо і приязно?
  14. Чи стежите Ви за враженням, яке справляють Ваші слова?
  15. Чи робите Ви паузи для обдумування?

**Ключ** до тесту: Ви отримуєте по одному балу за відповіді «Ні» на 5, 11, 12, 13 запитання і по одному балу на відповіді «Так» на решту запитань.

**Тест «Знавець невербального спілкування» [1]**

**Інструкція:** оберіть одну із запропонованих відповідей.

1. Щоб бесіда була ефективною, необхідно дивитися співрозмовнику в очі:

- а) весь час розмови;*
- б) 2/3 часу розмови;*
- в) половину часу розмови;*
- г) іноді.*

2. Якщо під час бесіди Ваш співрозмовник, який сидить навпроти, відкинувся на спинку стільця і схрестив руки на грудях, значить:

- а) він готовий уважно Вас слухати;*
- б) йому приємно з Вами спілкуватися, він зацікавлений;*
- в) йому не цікава тема бесіди, він не згодний із Вами;*
- г) йому просто немає куди подіти руки.*

3. Відомо, що емоційний стан впливає на ходу людини. Найбільш широкий крок людина робить, коли відчуває:

- а) нудьгу;*
- б) гордість;*
- в) сум;*
- г) досаду.*

4. Який із жестів говорить про перевагу партнера, його домінування?

- а) постукування по столу пальцями;*
- б) потирання долонь;*
- в) руки в боки на поясниці;*
- г) масаж шиї.*

5. Якщо людина під час розмови торкається Вас рукою, вона показує Вам:

- а) свою неприязнь;*
- б) своє бажання Вас ударити;*

- в) свою невпевненість;*
- г) своє розташування до Вас.*

6. Якщо людина мимовільно під час бесіди з Вами повторює Вашу позу, жести, слова, міміку, то вона, вочевидь:

- а) невпевнена в собі людина, все наслідує;*
- б) нервує, хвилюється;*
- в) хоче якнайшвидше розлучитися з Вами;*
- г) розташована до Вас, згодна з Вами.*

7. Якщо Ваш співрозмовник відкинувся на стільці, закинув ногу за ногу і руки за голову:

- а) він втомився, хоче розслабитися;*
- б) він демонструє свою перевагу;*
- в) він відкритий для рівноправного діалогу;*
- г) він зосереджений, цілком поглинений темою розмови .*

8. Якщо під час бесіди співрозмовник починає збагти на одягу ворсинки, яких не існує, значить:

- а) він хоче справити враження людини акуратної, педантичної;*
- б) він виграє час для роздумів;*
- в) він стримує свою реакцію несхвалення;*
- г) він невпевнений в собі, сором'язливий.*

9. Верхи на стільці зазвичай сидить людина:

- а) замкнена, нетовариська;*
- б) показує свою перевагу;*
- в) з низьким рівнем культури;*
- г) відчуває брак часу.*

10. Якщо людина звела руки за спиною і одна стискає іншу, це означає, що вона:

- а) намагається себе стримувати, контролювати;*
- б) почуває свою перевагу;*
- в) задоволена ситуацією, розслаблена, щира;*

г) оцінює Ваші слова.

Результат – це кількість правильних відповідей, за якими можна судити, наскільки Ви знаєте невербальні сигнали поведінки.

Еталони відповідей: 1б, 2в, 3б, 4в, 5г, 6г, 7б, 8в, 9б, 10а

## Додаток Б.8

### Тест «Чи вмієте Ви слухати» [44]

**Інструкція:** якщо Ви поділяєте ствердження, відповідайте на запитання «так», якщо не поділяєте – «ні». Намагайтеся відповідати якомога правдивіше (згадайте свою поведінку на останній зустрічі або зборах).

1. Я часто намагаюся слухати кількох людей одночасно.
2. Я люблю, коли мені повідомляють тільки факти, а потім дають можливість розібратися в них самостійно.
3. Іноді я вдаю, що приділяю комусь увагу.
4. Я вважаю, що в мене гарні здатності до невербального спілкування.
5. Я знаю, чого прагне мій співрозмовник, ще до того, як він це вимовить.
6. Я закінчую нецікаву мені розмову тим, що перестаю звертати увагу на співрозмовника.
7. Я часто хитаю головою, суплю брови й тому подібне, щоб співрозмовник зрозумів, як я сприймаю його слова.
8. Зазвичай я відповідаю відразу ж після того, як співрозмовник закінчує говорити.
9. Я оцінюю те, що сказав співрозмовник, поки він це говорить.
10. Поки інша людина говорить, я зазвичай міркую над відповіддю.
11. Стиль спілкування іншої людини часто заважає мені прислухатися до її слів.
12. Я прошу людей уточнювати висловлену ними думку.
13. Я намагаюся зрозуміти думку іншої людини, якщо вона намагається зрозуміти мою.
14. Часто я чую те, що очікую почути, а не те, що говорять насправді.
15. Якщо я не погоджуюся з кимсь, співрозмовник зазвичай відчуває, що я маю власну думку.

Відповідно до теорії комунікацій правильні відповіді такі:

«ні» на ствердження 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14;

«так» на ствердження 4, 12, 13, 15.

Якщо Ви дали неправильні відповіді на одне-два запитання, то Ваше вміння слухати дійсно сильно розвинене. Якщо Ви дали неправильні відповіді на три-чотири ствердження, виходить, що Ваші вміння або знання про те, як слухати співрозмовників потребують вдосконалення. Якщо невірних відповідей п'ять або більше, Ви, швидше за все, самі незадоволені тим, як Ви слухаєте інших людей. Цілком можливо, що тієї ж думки про Вас дотримуються друзі й колеги по роботі. Попрацюйте над собою!

## Додаток Б.9

**КАРТКА САМООЦІНКИ ВОЛОДІННЯ ВМІННЯМИ  
ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ МАСМЕДІА (розроблена автором)**

Шановні студенти, оцініть ступінь володіння вміннями користування засобами мас-медіа від 1 до 5.

1.	Збирати, обробляти, зберігати та передавати інформацію з урахуванням пріоритетів професійної діяльності	1 2 3 4 5
2.	Користуватися «хмарними» технологіями	1 2 3 4 5
3.	Самостійно створювати медіатексти, медіаповідомлення	1 2 3 4 5
4.	Створювати мультимедійні презентації	1 2 3 4 5
5.	Створювати веб сайти /веб сторінки	1 2 3 4 5
6.	Відрізнити види мас-медіа за їх ознаками	1 2 3 4 5
7.	Розшифровувати та використовувати закодовану в медіа повідомленнях інформацію	1 2 3 4 5
8.	Розрізнити види маніпуляції в масмедіа	1 2 3 4 5
9.	Визначати специфіку кіно і телепродукції, «читати», ідентифікувати й обговорювати мову медіатекстів пов'язаних із екранною мовою (ракурс, план, колір, звук і т. д.)	1 2 3 4 5
10.	Дотримуватись етикету спілкування в мережі Інтернет	1 2 3 4 5
11.	Аналізувати мову музичного медіатексту, характеризувати психоемоційний вплив музичних творів	1 2 3 4 5
12.	Класифікувати комп'ютерні та відеоігри за жанрами	1 2 3 4 5

Дякуємо за співпрацю!

**Додаток Б.10****ДІАГНОСТИКА ЕМОЦІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ**

(за О. Чебикіним [41])

**Інструкція.** Питальник має 42 твердження, призначених для вивчення особливостей Вашої емоційної сфери. Вашим завданням є дати відповідь на кожне запитання. Якщо Ви згодні зі ствердженням, дайте відповідь «Так» (+), якщо не згодні, то «Ні» (–). Не гайте часу на обдумування, відповідайте швидко, дайте першу, що спала Вам на думку, відповідь. Не намагайтеся створити заздалегідь приємне чи неприємне про Вас враження. Невимушено висловлюйте свою думку. Пам'ятайте, що поганих чи хороших відповідей не існує.

**Питальник**

1. Чи можна сказати, що про Ваші почуття красномовно вказує Ваше обличчя?
2. Ваша стурбованість позначається на Ваших знайомих?
3. Чи переключаєтеся Ви під час спілкування з одного настрою на інший (наприклад, з веселого на серйозний і навпаки)?
4. Чи можна стверджувати, що у процесі спілкування з людьми Ви навчилися управляти їхніми емоціями?
5. Чи часто Вам випадає бачити прояв інтересу довколишніх до Ваших дій?
6. Чи завжди допомагає Ваша жестикуляція, рухи рук, коли Ви про щось розповідаєте?
7. Чи здатні Ви вдало наслідувати (пародіювати) обличчя та рухи?
8. Чи завжди Ви розумієте гумор інших?
9. Вам подобається, коли Вас критикують?
10. Чи легко Ви переймаєтеся настроєм інших?
11. Чи часто Ви відчуваєте жалість до людей?
12. Чи здатні Ви примусити себе заспокоїтися, якщо Ви сильно схвилювані?
13. Чи впливає зміна Вашого голосу на присутніх?



14. Чи можна стверджувати, що Ви маєте авторитет серед товаришів?
15. Чи приємно Вам, коли Вас хвалять?
16. Чи завжди Ви співпереживаєте з літературними героями?
17. Чи відчуваєте Ви перед початком роботи, навчання млявість або апатію?
18. Чи співпереживають з Вами ті, хто знає Вас, коли Ви того бажаєте?
19. Чи попросите Ви знизити оцінку на екзамені, якщо вважатиме, що її завищено?
20. Чи завжди Ваша посмішка та сміх захоплюють присутніх?
21. Чи здійснюєте Ви підготовку свого стану словами наказу самому собі, або вдаєтеся до інших прийомів, коли розпочинаєте відповідальну роботу?
22. Чи настають у Вас зміни биття серця, ритму, дихання, слезовиділення тощо, коли Ви бачите гостро драматичні або позитивно вирішені ситуації?
23. Чи здатні Ви зберегти своє обличчя безпристрасним, коли сильно схвильовані?
24. Чи є серед Ваших знайомих такі, хто Вам не подобається?
25. Чи підвищуєте Ви голос, коли розмовляєте з людиною, яка Вас розсердила?
26. Чи можна сказати, що Вам завжди довіряють на роботі, навчанні?
27. Чи у змозі Ви своїм поглядом привернути увагу присутніх?
28. Чи можуть присутні за Вашим обличчям визначити Ваш настрій?
29. Чи часто Ваші розповіді хвилюють, викликають інтерес у присутніх?
30. Чи приховуєте Ви свої хвилювання на роботі (навчанні)?
31. Чи вірите Ви в забобони в будь-якому (хоча б подумки)?
32. Чи змогли б Ви порозумітися жестами з людиною, якам не знає Вашої мови?
33. Чи завжди Ви говорите правду, незважаючи на те, що вам іноді це не вигідно?
34. Чи можете Ви стверджувати, що відчуваєте і добре розумієте настрій присутніх, коли спілкуєтеся з ними?
35. Чи виконуються швидко Ваші вказівки, побажання?

36. Чи часто люди, які оточують Вас, виявляють інтерес до того, що Ви робите?
37. Чи виникають у вас утруднення, коли є потреба привернути до себе увагу?
38. Чи впливає Ваш зовнішній вигляд на присутніх?
39. Чи помітно для інших, коли якась подія виводить Вас із рівноваги?
40. Чи здатні Ви допомогти заспокоїтися людині, якщо в неї неприємності?
41. Коли під час спілкування Ви перевтілюєтеся, чи помітно це для присутніх?
42. Чи часто позначається Ваш настрій на інших?

### Додаток Б. 11

#### ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ КОНФЛІКТООУСТАЛЕНОСТІ (Н.Фетіскін) [39]

**Інструкція.** Уважно прочитайте й оцініть кожне з десяти полярних суджень, зазначених у бланку, які найбільше властиві Вашій поведінці. Для цього спочатку визначте, яке з двох крайніх суджень підходить Вам, а потім оцініть його за 5-бальною шкалою. Пам'ятайте, що проміжна графа 3 означає рівнозначну присутність обох якостей. Крайні значення 4-5 і 1-2 характеризують або ухилення від спірів, або невимушену участь у розв'язанні спірних моментів.

#### Бланк відповідей

1.	Ухиляюсь від спорів	5 4 3 2 1	Рвусь у спір
2.	Ставлюся до конкурента без упередження	5 4 3 2 1	Підозрілий
3.	Маю адекватну самооцінку	5 4 3 2 1	Маю завищену самооцінку
4.	Прислуховуюсь до думки інших	5 4 3 2 1	Не приймаю інших думок
5.	Не піддаюсь провокації, не заводжусь	5 4 3 2 1	Легко заводжусь
6.	Поступаюся у спорі, йду на компроміс	5 4 3 2 1	Не поступаюся у спорі: перемога чи поразка
7.	Якщо вибухаю, то потім відчуваю почуття провини	5 4 3 2 1	Якщо вибухаю, то вважаю, що без цього не можна
8.	Витримую коректний тон у спорі, тактовність	5 4 3 2 1	Допускаю тон, що не терпить заперечень, безтактовність
9.	Вважаю, що у спорі не потрібно демонструвати свої емоції	5 4 3 2 1	Допускаю, що у спорі потрібно виявити сильний характер
10.	Вважаю, що спір – крайня	5 4 3 2 1	Вважаю, що спір необхідний

	форма розв'язання конфлікту		для розв'язання конфлікту
--	-----------------------------	--	---------------------------

### *Обробка та інтерпретація даних*

Оцініть за п'ятибальною системою, наскільки у вас виявляється кожна з наведених нижче властивостей. Підрахуйте загальну суму балів.

40-50 балів – достатній рівень конфліктостійкості.

20-39 балів – задовільний рівень конфліктостійкості, що свідчить про орієнтацію особистості на компроміс, прагнення уникати конфлікту.

1–19 балів – низький рівень конфліктостійкості, який свідчить про виражену конфліктність.

**Додаток Б.12****Тест «Прийняття рішень» (Г. Бородіна) [26]**

**Інструкція:** Пропонований тест допоможе оцінити, наскільки Ви рішуча людина і якого типу повинні бути люди у Вашій команді.

Із поданих варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е) оберіть один.

1. Що, на Вашу думку, рухає насамперед людиною в житті?

- а) цікавість;*
- б) бажання;*
- в) необхідність.*

2. Як Ви вважаєте, чому люди переходять з однієї роботи на іншу?

- г) їх звільняють;*
- д) уходять через більшу зарплатню;*
- е) інша робота їм більше по душі.*

3. Коли у Вас виникають неприємності:

- а) Ви відкладаєте їх рішення до останнього?*
- б) у Вас є потреба проаналізувати, наскільки винні Ви самі?*
- в) Ви не хочете навіть і думати про те, що сталося?*

4. Ви не встигли своєчасно зробити якусь роботу і:

- е) заявляєте про свою невдачу ще до того, як це стане відомо;*
- г) з острахом чекаєте, коли Вас запитують про результати;*
- д) ретельно готуєтесь до пояснення.*

5. Коли Ви досягаєте якоїсь поставленої мети, то отримуєте повідомлення про це:

- в) з відчуттям полегшення?*
- б) з бурхливими позитивними емоціями?*
- а) по-різному, залежно від мети, але не так бурхливо?*

6. Що б Ви рекомендували дуже сором'язливій людині:

- г) уникати ситуацій, що потребують ризику?*
- е) позбавитися від цього, звернувшись за допомогою о психолога?*

д) *познайомитесь із людьми іншого складу, які не страждають сором'язливістю?*

7. Як Ви вчините в конфліктній ситуації:

б) *поговорю з людиною, з якою виник конфлікт?*

а) *напишу їй листа?*

в) *спробую вирішити конфлікт через посередника?*

8. Який страх виникає у Вас, коли Ви помиляєтеся:

д) *страх того, що помилка може змінити той порядок, до якого ви звикли?*

г) *острах покарання?*

е) *острах втратити престиж?*

9. Коли Ви з кимсь розмовляєте, то:

а) *час від часу відводите погляд?*

б) *дивитесь прямо в очі співрозмовнику?*

г) *відводите погляд, навіть коли до вас звертаються?*

10. Коли Ви ведете важливу розмову, то:

е) *тон розмови зазвичай залишається спокійним?*

д) *ви час від часу вставляєте слова, які нічого не значать?*

г) *ви повторюєтесь, хвилюєтесь, голос починає вас підводити?*

### ***Ключ до тесту***

Якщо майже всі Ваші відповіді складаються з варіантів А і Д, то Ви не особливо рішуча в прийнятті рішень людина. Проте Вас не можна назвати і нерішучою. Ви дієте не завжди достатньо активно і швидко, але тільки тому, що вважаєте – справа того не варта. Вам подобаються відважні люди. Але часто Ви виправдовуєте і нерішучих, уважаючи, що їхні дії – результат не остраху, а обачливості й обережності.

Якщо Ви обрали переважно варіанти Б, Е, то Ви, безумовно, рішуча в прийнятті рішень людина. Ви дуже часто зневажаєте речами, які вважаєте дрібними, незначущими. Але, незважаючи на це, Вас цінують як самостійну і цікаву особистість. Якщо у Вас є ще й почуття відповідальності, то Вам часто

доручають складні завдання, але в цьому випадку у Вашій групі повинні бути люди іншого типу, які б урівноважували Вашу надто велику активність. Чи не потрібно Вам краще продумувати рішення, які Ви приймаєте?

Якщо Ваші відповіді належать до варіантів В, Г, то Ви боїтеся не тільки приймати рішення, але й навіть обдумувати їх, побоюючись подій, що наближаються. Ваш психологічний стан не можна назвати стабільним, благополучним. Часто Ви скоріше очікуєте критики Ваших дій, ніж схвалення.

### Додаток Б.13

#### Картка самооцінки моральних якостей

Шановні студенти, оцініть будь ласка, за запропонованою шкалою (від 1 до 6) наявність у Вас моральних і волевих якостей

1.	Чесність	1 2 3 4 5 6
2.	Доброзичливість	1 2 3 4 5 6
3.	Тактовність	1 2 3 4 5 6
4.	Доброта	1 2 3 4 5 6
5.	Відповідальність	1 2 3 4 5 6
6.	Принциповість	1 2 3 4 5 6
7.	Воля	1 2 3 4 5 6
8.	Сміливість	1 2 3 4 5 6
9.	Співчуття	1 2 3 4 5 6
10.	Наполегливість	1 2 3 4 5 6

Дякуємо за співпрацю!



## Додаток Б.14

## ЕКСПРЕС-ПИТАЛЬНИК «ІНДЕКС ТОЛЕРАНТНОСТІ» [35]

**Інструкція:** Оцініть, будь ласка, наскільки Ви згодні або не згодні з наведеними твердженнями, і відповідно до цього поставте відмітку навпроти кожного твердження.

Текст питальника:

№	Твердження	Повніст ю не	Не згоден	Скоріше не	Швидше згоден	Згоден	Повніст ю згоден
1	У засобах масової інформації може бути представлена будь-яка думка						
2	У змішаних шлюбах зазвичай більше проблем, ніж у шлюбах між людьми однієї національності						
3	Якщо друг зрадив, треба помститися йому						
4	До представників тих народностей, яких більшість недолюблює, будуть ставитися краще, якщо вони змінять свою поведінку						
5	У суперечці може бути правильним тільки один погляд						
6	Жебраки та безхатченки самі винні у своїх проблемах						
7	Нормально вважати, що твій народ кращий, ніж всі інші						
8	З неохайними людьми неприємно спілкуватися						

9	Навіть якщо у мене є власна думка, я готовий вислухати й інші думки						
10	Усіх психічно хворих людей необхідно ізолювати від суспільства						
11	Я готовий прийняти як члена своєї сім'ї людину будь-якої національності						
12	Біженцям треба допомагати не більше, ніж усім іншим, тому що в місцевих проблемах не менше						
13	Якщо хтось чинить зі мною грубо, я відповідаю тим самим						
14	Я хочу, щоб серед моїх друзів були люди різних національностей						
15	Для наведення порядку в країні необхідна «сильна рука»						
16	Приїжджі повинні мати ті самі права, що й місцеві жителі						
17	Людина, яка думає не так, як я, викликає в мене роздратування						
18	До деяких націй і народів важко добре ставитися						
19	Безлад мене дуже дратує						
20	Будь-які релігійні течії мають право на існування						
21	Я можу уявити людину не такої раси, до якої належу я, своїм близьким другом						

22	Я хотів би стати більш толерантною людиною стосовно інших						
----	---	--	--	--	--	--	--

### Опрацювання результатів

Для кількісного аналізу підраховується загальний результат, без поділу на субшкали.

За кожну відповідь на пряме твердження нараховується від 1 до 6 балів («повністю не згоден» – 1 бал, «повністю згоден» – 6 балів). За відповіді на зворотні твердження нараховуються реверсивні бали («повністю не згоден» – 6 балів, «повністю згоден» – 1 бал). Потім отримані бали сумуються.

Номери прямих тверджень: 1, 9, 11, 14, 16, 20, 21, 22.

Номери зворотних тверджень: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19.

Індивідуальна або групова оцінка виявленого рівня толерантності здійснюється за такими рівнями:

22-60 – низький рівень толерантності. Такі результати свідчать про високу інтолерантність людини і наявність у неї виразних інтолерантних настанов стосовно довкілля і людей.

61-99 – середній рівень. Такі результати демонструють респонденти, для яких характерним є поєднання як толерантних, так і інтолерантних рис. В одних соціальних ситуаціях вони поведуться толерантно, в інших можуть виявляти інтолерантність.

100-132 – високий рівень толерантності. Представники цієї групи характеризуються яскраво вираженою толерантністю. Водночас необхідно розуміти, що результати, що наближаються до верхньої межі (більше 115 балів), можуть свідчити про розмивання в людини «кордонів толерантності», що може бути пов'язане, наприклад, із психологічним інфантилізмом, тенденціями до потурання, поблажливості чи байдужості. Також важливо враховувати, що респонденти, які мають такі показники, можуть демонструвати високий ступінь соціальної бажаності (особливо якщо вони

мають уявлення про погляди дослідника і цілі дослідження).

Для якісного аналізу аспектів толерантності можна використовувати розподіл на субшкали:

1. Етнічна толерантність: 2, 4, 7, 11, 14, 18, 21.
2. Соціальна толерантність: 1, 6, 8, 10, 12, 15, 16, 20.
3. Толерантність як риса особистості: 3, 5, 9, 13, 17, 19, 22.

Субшкала «етнічна толерантність» виявляє ставлення людини до представників інших етнічних груп і настанови у сфері міжкультурної взаємодії. Субшкала «соціальна толерантність» дозволяє досліджувати толерантні і інтолерантні прояви щодо різних соціальних груп (меншин, злочинців, психічно хворих людей), а також вивчати настанови особистості по відношенню до деяких соціальних процесів. Субшкала «Толерантність як риса особистості» містить висловлювання, які діагностують особистісні риси, настанови і переконання, що значною мірою визначають ставлення людини до довкілля.

**Додаток Б.15****ТЕСТ «ЯКИЙ ВАШ ТВОРЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ?» [29, с. 92–96]**

Інструкція: Щоб довідатись про свій творчий потенціал, уважно прочитайте запитання і виберіть одну відповідь з трьох запропонованих.

1. Чи вважаєте Ви, що оточуючий Вас світ може бути покращений?

- а) так;
- б) ні, він і так достатньо хороший;
- в) так, але лише де в чому.

2. Чи думаєте Ви, що можете самі приймати участь в значних змінах оточуючого світу?

- а) так, у більшості випадків;
- б) ні;
- в) так, в окремих випадках.

3. Чи вважаєте Ви, що деякі з Ваших ідей принесли б значний прогрес у тій сфері діяльності, в якій Ви працюєте?

- а) так;
- б) так, за сприятливих обставин;
- в) лише в деякій мірі.

4. Чи вважаєте Ви, що в майбутньому будете відігравати настільки важливу роль, що зможете щось принципово змінити?

- а) так, напевне;
- б) це малоймовірно;
- в) можливо.

5. Коли Ви вирішили щось зробити, то чи переконані, що реалізуєте задумане?

- а) так;
- б) часто думаю, що не зумію;
- в) так, часто.

6. Чи відчуваєте Ви бажання зайнятись справою, яку абсолютно не

знаєте?

- а) так, невідоме притягує мене;
- б) невідоме мене не цікавить;
- в) все залежатиме від характеру цієї справи.

7. Вам доводиться займатися невідомою справою. Чи відчуваєте Ви бажання досягнути в ній досконалості.

- а) так;
- б) обмежитесь тим, чого встигли досягти;
- в) так, але тільки, якщо це Вам подобається.

8. Якщо справа, яку Ви не знаєте, Вам подобається, чи хотіли б Ви дізнатися про неї все?

- а) так;
- б) ні, Ви хочете навчитися лише головному;
- в) ні, Ви хочете лише задовольнити свою цікавість.

9. Коли Ви потерпіли невдачу, то:

- а) деякий час опираєтесь, наперекір здоровому глузду;
- б) махнете рукою, оскільки розумієте, що справа нереальна;
- в) продовжуєте робити свою справу, навіть коли очевидно, що перешкоди нездоланні.

10. На Вашу думку, професію слід обирати виходячи з:

- а) своїх можливостей, подальших перспектив для себе;
- б) стабільності, значимості, потреби в професії;
- в) переваг, які вона забезпечує.

11. Подорожуючи, чи могли б Ви легко зорієнтуватись на маршруті, який вже пройшли?

- а) так;
- б) ні, оскільки Вас лякатиме можливість збитися з шляху;
- в) так, але лише там, де місцевість Вам сподобалась.

12. Відразу ж після будь-якої бесіди Ви можете згадати її зміст:

- а) так, без труднощів;

- б) все згадати не можете;
- в) запам'ятаєте лише те, що Вас цікавить.

13. Коли Ви чуєте слово на незнайомій вам мові, то зможете повторити його по складах, без помилки, навіть не розуміючи його значення:

- а) так, без труднощів;
- б) так, якщо це слово легко запам'ятати;
- в) повторите, але не зовсім правильно.

14. У вільний час Ви надаєте перевагу:

- а) залишитися наодинці, подумати;
- б) бути в компанії;
- в) Вам без різниці, будете Ви один чи в компанії.

15. Ви займаєтесь якоюсь справою. Вирішуєте припинити це заняття лише тоді, коли:

- а) справа завершена і здається Вам виконаною на відмінно;
- б) Ви більш чи менш задоволені;
- в) Вам ще не все вдалося зробити.

16. Коли Ви наодинці:

- а) любите мріяти про якісь, навіть абстрактні речі;
- б) за будь-яку ціну пробуєте знайти для себе конкретну справу;
- в) інколи любите помріяти, але про речі, які пов'язані з Вашою роботою.

17. Коли яка-небудь ідея захоплює Вас, то Ви будете думати про неї:

- а) незалежно від того, де і з ким Ви перебуваєте;
- б) Ви можете робити це лише на самоті;
- в) лише там, де не буде занадто шумно.

18. Коли Ви відстоюєте яку-небудь ідею:

- а) можете відмовитись від неї, якщо вислухаєте переконливі аргументи опонентів;
- б) залишитесь при своїй думці, які б аргументи не вислухали;
- в) зміните свою думку, якщо опір виявиться занадто сильний.

Підрахуйте бали, які Ви набрали, в такий спосіб: за «а» – 3 бали; за «б» – 1 бал; за «в» – 2 бали.

Запитання 1, 6, 7, 8 визначають межі Вашої допитливості; запитання 2, 3, 4, 5 – віру в себе; запитання 9 і 15 – постійність; запитання 10 – амбіційність; запитання 11 – зорову пам'ять; запитання 12 і 13 – слухову пам'ять; запитання 14 – Ваше прагнення бути незалежним; запитання 16 і 17 – здатність абстрагуватися; запитання 18 – здатність зосереджуватися.

Зазначені здібності складатимуть основні якості творчого потенціалу. Загальна сума набраних балів демонструватиме рівень Вашого творчого потенціалу.

45 і більше балів. У Вас закладено значний творчий потенціал, який надає Вам великий вибір творчих можливостей. Якщо Ви зможете в конкретних справах реалізувати Ваші здібності, то Вам під силу різноманітні форми творчості.

Від 24 до 44 балів. Ви володієте цілком нормальним творчим потенціалом., тими якостями, які дозволяють Вам творити, але у вас є й проблеми, які гальмують процес творчості. У будь-якому разі, Ваш потенціал дозволить Вам творчо проявити себе, якщо Ви, звичайно, цього забажаєте.

23 і менше балів. Ваш творчий потенціал, нажаль, невеликий. Але, може бути, Ви просто недооцінюєте себе, свої здібності? Відсутність віри в свої сили може привести Вас до думки, що Ви взагалі не здатні до творчості. Позбудьтеся цього і таким чином розв'яжете проблему.



**Додаток В**  
**ПРОГРАМА**  
**ЕЛЕКТИВНОГО КУРСУ «ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ**  
**ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**  
**СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ»**

**1. Опис навчальної дисципліни**

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 06 «Журналістика» 02 Культура і мистецтво	Нормативна
Модулів – 1	Спеціальність 061 Журналістика 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа	<b>Рік підготовки:</b>
Змістових модулів – 1		2-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання: розробка проекту		<b>Семестр</b>
Загальна кількість годин – 90		3-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 2	Освітній ступінь: «бакалавр»	<b>Лекції</b>
		8 год.
		<b>Практичні, семінарські</b>
		22 год.
		<b>Самостійна робота</b>
30 год.		
<b>Індивідуальні завдання:</b>		
30 год.		
Вид контролю:		

## Мета та завдання спецкурсу

Метою елективного було формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери.

Завдання спецкурсу полягали в ознайомленні студентів з професійною культурою майбутніх фахівців соціономічної сфери загалом і культурою професійної взаємодії зокрема, у набутті практичних умінь та навичок з організації професійної взаємодії, встановленні міжособистісної взаємодії з довколишніми людьми, правильного планування й використання свого часу, організації спільної діяльності з колегами у виконанні професійних завдань, вирішення різноманітних професійних, у тому числі й конфліктних, ситуацій, швидкого приймання відповідних рішень у ситуаціях, що виникають тощо.

## 2. Програма навчальної дисципліни

**Тема 1.** Сутність професійної взаємодії фахівців соціономічної сфери. Поняття «взаємодія», «міжособистісна взаємодія», «полісуб'єктна взаємодія», «професійна взаємодія» Особливості організації професійної взаємодії в соціономічній сфері. Труднощі, що виникають під час організації професійної взаємодії.

**Тема 2.** Комунікативні бар'єри в професійній взаємодії. Види комунікативних бар'єрів у професійній взаємодії. Причини виникнення і шляхи подолання комунікативних бар'єрів у професійній взаємодії.

**Тема 3.** Конфлікти у професійній взаємодії. Види конфліктів.

**Тема 4.** Психологічний вплив і його роль у професійній взаємодії. Сутність психологічного впливу. Види психологічного впливу. Маніпуляція.

**Тема 5.** Вплив іміджу професіонала-соціонома на організацію професійної взаємодії.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Сутність професійної взаємодії фахівців соціономічної сфери	12	2	4			6
Тема 2. Комунікативні бар'єри в професійній взаємодії	12	2	4			6
Тема 3. Конфлікти у професійній взаємодії	12	2	4			6
Тема 4. Види маніпуляцій у професійній взаємодії	12	2	4			6
Тема 5. Вплив іміджу професіонала-соціонома на організацію професійної взаємодії	12	2	4			6
<b>ІНДЗ</b> (підготовка і захист проекту, реферат)	30				30	
<b>Разом за змістовим модулем</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>20</b>		<b>30</b>	<b>30</b>

### 5. Теми практичних і семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Семінар: «Складники культури професійної взаємодії в соціономічній сфері»	2
2	Дискусія: «Професійна взаємодія: за і проти»,	2
3	Гра «Створення острівної країни»	2
4	Рольова гра «Комунікативні бар'єри в професійній взаємодії»	2
5	Круглий стіл «Як впливати на інших людей?»	2
6	Маніпулятивні ігри: «Викликати жалість», «Маріонетки», «Невидимий повідець», «Повна демократія», «Умовляння», «Уяви собі», «Шахи», «Сила жесту»	2
7	Обговорення кейс-стаді	2
8	Вправи «Карусель», «Я-заяви», «Життєво важливі рішення», «Дерево прийняття рішення»	2
9	Конкурс реклам	2
10.	Презентації «Видатні представники професії»	2
	<b>Разом:</b>	<b>20</b>

### 6. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Складання словника професійних термінів	4
2	Написання есе «Яким я бачу себе в майбутній професії?»	2
3	Підготовка до практичних занять: робота з науковою літературою, Інтернет-джерелами	6
4	Розробка імідж-карти професіонала-соціонома	2
5	Розробка реклами майбутньої професії, студентської групи	4
6	Підготовка презентацій «Видатні представники професії»	4

7	Інтерпретація висловів видатних людей щодо прийняття рішень	2
8	Написання рецензій на телепередачу, документальний чи художній фільм.	6
	<b>Разом:</b>	<b>30</b>

### 7. Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Підготовка і захист творчого проекту «Образ журналіста (репортера, рекламіста) в мас-медіа»	30

**Порядок подання та захисту ІНДЗ.** ІНДЗ подається у вигляді реферату роботи з титульною сторінкою із зазначенням кафедри, теми, групи, прізвища та імені студента, року виконання.

### 8. Рекомендована література

47. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы : [учебное пособие] / Мария Валерьяновна Буланова-Топоркова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2002. – 544 с.
48. Велитченко Л. К. Педагогічна взаємодія : теоретичні основи психологічного аналізу : [монографія] / Л. К. Велитченко. – Одеса : ПНЦ АПН України, 2005. – 355 с.
49. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація : [навчальний посібник] / Н. П. Волкова. – К. : ВЦ «Академія», 2006. – 256 с. (Альма-матер)
50. Головаха Е. И. Психология человеческого взаимопонимания / Е. И. Головаха, Н. В. Панина. – К. : Политиздат Украины, 1989. – 190 с.
51. Гриценко Л. Слухати й чути: секрети спілкування і навички ефективного спілкування та слухання / Людмила Гриценко // Шкільний

- світ. – 2016. – № 21 (749). – С. 8–14.
52. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. проф. І. Д. Зверевої. – [2-ге вид.]. – Київ, Сімферополь : Універсум, 2013. – 536 с.
53. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. : В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
54. Казачкова Т. Б. «...И нам любое дело по плечу» : [учебно-методическое пособие] / Т. Б. Казачкова. – СПб. : Школа-Эпиграф, 2010. – 136 с.
55. Ковалев Г. А. Теория социально-психологического воздействия / Г. А. Ковалёв // В кн. : Основы социально-психологической теории / Под общей редакцией А. А. Бодалева и А. Н. Сухова. – М. : Международная педагогическая академия, 2005. – 412 с.
56. Кожушко С. П. Професійна взаємодія та її характеристики. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://repo.uipa.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2591/1/Кожушко.pdf>
57. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах : [учеб. пособие] / Я. Л. Коломинский. – [2-е изд., доп.]. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 287 с.
58. Конфліктологія : [навч. посіб.] / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. – Х. : Право, 2012. – 128 с.
59. Корчова О. М. Соціономічні професії крізь проекцію мовної комунікації. – [Електронний текст]. – Режим доступу : <http://shag.com.ua/download/socionomichni-profesiyi-krize-proekciyu-movnoyi-komunikaciyi-u.doc>
60. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості : [навчальний посібник] / В. В. Рибалка. – К., 1996. – 159 с.
61. Свитич Л. Г. Профессия : журналист : [уч. пособие] / Л. Г. Свитич. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 255 с.

## Додаток Д

РОЗРАХУНОК  $\lambda$ -КРИТЕРІЮ КОЛМОГорова-СМИРНОВА

[33, С.142-152]

## КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕТАП ЕКСПЕРИМЕНТУ

Алгоритм розрахунку  $\lambda$ -критерію між показниками контрольної та експериментальної груп за результатами констатувального етапу експерименту:

1. До таблиці 1 заносимо за рівнями відповідні емпіричні частоти, одержані в контрольній (1 стовпчик) та експериментальній (2 стовпчик) групах.
2. Підраховуємо емпіричні частоти за кожним рівнем для розподілу в контрольній групі за формулою:

$$f_e^* = \frac{f_e}{n_1}, \quad (1)$$

де  $f_e$  – емпірична частота на певному рівні,

$n_1$  – кількість осіб контрольної групи.

Заносимо одержані емпіричні частоти розподілу в контрольній групі до 3 стовпчика таблиці 1.

3. Підраховуємо емпіричні частоти за кожним рівнем для розподілу в експериментальній групі за формулою:

$$f_e^* = \frac{f_e}{n_2}, \quad (2)$$

де  $f_e$  – емпірична частота на певному рівні,

$n_2$  – кількість осіб експериментальної групи.

Заносимо одержані емпіричні частоти розподілу в експериментальній групі до 4 стовпчика таблиці 1.

4. Підраховуємо накопичені емпіричні частоти для розподілу в контрольній групі за формулою:

$$\sum f_j^* = \sum f_{j-1}^* + f_j^* , \quad (3)$$

де  $\Sigma f_j^*$  – частість, що накопичена на попередніх рівнях,

$j$  – порядковий номер рівня;

$f_j^*$  – частість цього рівня.

Одержані результати записуємо у п'ятий стовпчик таблиці 1.

5. Для експериментальної групи розрахунки здійснюються за тими самими формулами. Одержані результати записуємо в шостий стовпчик таблиці 2.8.
6. Підраховуємо різницю між накопиченими частотами за кожним рівнем. Записуємо в сьомий стовпчик абсолютні величини різностей. Позначаємо їх як  $d$ .
7. Визначаємо в сьомому стовпчику найбільшу абсолютну величину різності  $d_{\max}$ .

Таблиця 1

**Розрахунок  $\lambda$  -критерію при зіставленні емпіричних розподілів у контрольній та експериментальній групах за результатами констатувального етапу експерименту**

Рівні	Емпіричні частоти		Емпіричні частоті		Накопичені емпіричні частоті		Різниця $\Sigma f_{EG}^* - \Sigma f_{KG}^*$ $d$
	EG	KG	EG	KG	$\Sigma f_{EG}^*$	$\Sigma f_{KG}^*$	
1 (достатній)	16	17	0,157	0,163	0,157	0,163	0,003
2 (задовільний)	45	47	0,441	0,452	0,598	0,615	<b>0,017</b>
3 (низький)	41	40	0,402	0,385	1	1	
Суми	102	104	1	1			



За таблицею критичних значень  $d_{кр} = 0,14$  (при  $p \leq 0,05$ ) і  $d_{кр} = 0,16$  (при  $p \leq 0,01$ ). Побудуємо «вісь значущості» за результатами констатувального етапу експерименту:

	$d_{0,05}$	$d_{0,01}$
зона незначущості	?	зона значущості
0,017	0,14	0,16
<i>d<sub>емп.</sub></i>		

Розрахунки критерію  $\lambda$  здійснювалися за формулою:

$$\lambda = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n \cdot n_2}{n_1 + n_2}}, \quad (4)$$

де  $n_1$  – кількість спостережень у виборці контрольної групи,  
 $n_2$  – кількість спостережень в експериментальній групі,  
 $d_{\max}$  - найбільша абсолютна різниця.

За результатами проведених розрахунків ми одержали:

$$\lambda = 0,017 \cdot \sqrt{\frac{102 \cdot 104}{102 + 104}} = 0,12$$

Розрахунки засвідчили, що для рівня статистичної значущості (див. таблицю рівнів значущості розбіжностей між двома розподілами [32, с. 329] з  $p = 0,999$ ,  $\lambda_{кр} = 1,36$ . Було одержано  $\lambda_{емп} = 0,12$ . Отже,  $\lambda_{кр} > \lambda_{емп}$ , що підтверджує гіпотезу  $H_0$ .

## ПРИКІНЦЕВИЙ ЕТАП ЕКСПЕРИМЕНТУ

Алгоритм розрахунку  $\lambda$ -критерію між показниками контрольної та експериментальної груп за результатами формувального етапу експерименту здійснювався за тими самими формулами і в такому самому порядку, як і на констатувальному етапі. Одержані дані заносилися до таблиці 2.

Таблиця 2

**Розрахунок  $\lambda$ -критерію при зіставленні емпіричних розподілів в контрольній та експериментальній групах за результатами прикінцевого етапу експерименту**

Рівні	Емпіричні частоти		Емпіричні частоти		Накопичені емпіричні частоти		Різниця $\Sigma f_{EG}^* - \Sigma f_{KG}^*$ d
	EG	KG	EG	KG	$\Sigma f_{EG}^*$	$\Sigma f_{KG}^*$	
1 (достатній)	36	19	0,353	0,183	0,353	0,183	0,170
2 (задовільний)	51	56	0,500	0,538	0,930	0,721	<b>0,209</b>
3 (низький)	15	29	0,147	0,279	1	1	
Суми	102	104	1	1			

Побудуємо «вісь значущості» за результатами прикінцевого етапу експерименту:

	$d_{0,05}$		$d_{0,01}$	
зона незначущості		?		зона значущості
	0,14		0,16	0,209
				d емп.

Розрахунки критерію  $\lambda$  здійснювалися за формулою:

$$\lambda = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де  $n_1$  – кількість спостережень у виборці контрольної групи,

$n_2$  – кількість спостережень в експериментальній групі,

$d_{\max}$  - найбільша абсолютна різниця.

Різниця між розподілами може вважатися достовірною, якщо абсолютна величина максимальної різниці  $d_{\text{емп.}}$  досягає або перевищує  $d_{0,05}$ , і

тим більше достовірною, якщо  $d_{\text{емп.}}$  досягає чи перевищує  $d_{0,01}$  (за Б.Л.Ван дер Варденом, 1960). Ми одержали:  $d_{\text{емп.}} < d_{0,01}$ . Отже різниця є достовірною.

За результатами проведених розрахунків ми одержали:

$$\lambda = 0,209 \cdot \sqrt{\frac{102 \cdot 104}{102 + 104}} = 1,5$$

Розрахунки засвідчили, що для рівня статистичної значущості (див. таблицю рівнів значущості розбіжностей між двома розподілами [201, с.329] з  $p = 0,999$ ,  $\lambda_{\text{кр}} = 1,36$ . Ми одержали  $\lambda_{\text{емп}} = 1,5$ . Отже,  $\lambda_{\text{кр}} < \lambda_{\text{емп}}$ , що підтверджує гіпотезу  $H_1$ . Емпіричний розподіл більший за  $\lambda_{\text{кр}}$ , отже, одержані результати після формувального експерименту є статистично значущими.

**Додаток Ж**  
**ТРЕНІНГ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

№ заняття	Види занять
1 заняття	Вправи «Будинок», «Наша культура»
<b>Мовленнєвий блок</b>	
2 заняття	«Державна мова – мова професійного спілкування» вправи: «Мікрофон», «Похвальна реклама»
3 заняття	вправи: «Дешифрування», «Наша культура», «Дерево згоди», «Займи позицію», «Незакінчене речення», гра «Кажі-пиши»
4 заняття	конкурс знавців української мови, квест
<b>Комунікативний блок</b>	
5 заняття	вправи: Вправа «Подарунок», «Ігри-комунікації», «Перефразування»
6 заняття	вправи: «Активне слухання», «Моделювання ситуацій», «Ага, угу, і що ти..?»
7 заняття	вправи: «Задзеркалля», «Коло жалібників», «Вірю – не вірю», «Подіум», «Групова картинка»
<b>Емоційно-регулювальний блок</b>	
8 заняття	вправи: «Конфлікт» «Поведінка в конфлікті та його розв'язання»
9 заняття	вправи: «Коло», «Дитина – дорослий – батько», «Торгівля емоціями» «Я відчуваю себе як ...»
10 заняття	вправа «Суд присяжних», рольова гра «Європейський потяг»
<b>Особистісно-професійний блок</b>	
11 заняття	круглий стіл: «Ефективне спілкування»,
12 заняття	вправи: «Групова картинка», «Закон гармонії»,

	«Емблема толерантності»
13 заняття	Обговорення етичних проблем Кольберга
14 заняття	Підведення підсумків тренінгу

## Додаток 3

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ

- 23.Панькевич О. О. Методика викладання дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)». *Освіта та педагогічна наука*. Луганськ, 2016. № 2 (165). С. 20–25.
- 24.Панькевич О. О. Сутність професійної самореалізації майбутніх фахівців соціономічної сфери. *Педагогічні науки*. Херсон, 2018. № 82. С. 169–173.
- 25.Панькевич О. О. Підготовка майбутніх фахівців соціономічної сфери до професійної взаємодії. *Інноваційна педагогіка*. Одеса, 2018. Вип. 4. С. 190–193.
- 26.Панькевич О. О. Культура професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери як педагогічна проблема. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Педагогічні науки : реалії та перспективи*. Київ, 2018. № 63. С. 153–158.
- 27.Панькевич О. О. Педагогічні умови формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. Педагогіка*. Одеса, 2018. Вип. 2 (121). С. 65–71.
- 28.Pankevich O. O. Indicators determination of culture of professional interaction of future specialists in the socionic sphere. *Modern Tendencies in Pedagogical Education and Science of Ukraine and Israel : the way to integration*. Ariel, 2018. № 9. P. 168–174.
- 29.Панькевич О. О. Інтерактивні методи як засіб підвищення ефективності підготовки фахівців у вищих технічних навчальних закладах. *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12–14 верес. 2013 р.)*. Одеса, 2013. С. 364–371.
- 30.Панькевич О. О. Самостійна робота студентів в умовах імплементації Закону «Про вищу освіту» (на прикладі вивчення дисципліни

«Українська мова за професійним спрямуванням»). *Научный прогресс и его роль* : матеріали VIII (LIX) междунар. научно-практ. конф. (м. Київ, 10 верес. 2015 р.). Київ, 2015. С. 55–60.

31. Панькевич О. О. Роль сучасних інформаційних технологій у вивченні дисципліни «Українська мова за професійним спрямуванням» (на прикладі Web-Quest) *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття* : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–12 верес. 2015 р.). Одеса, 2015. С. 487–496.
32. Панькевич О. О. І чужого навчаймося, і свого не цураймося: запозичення в лексиці майбутніх фахівців. *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття* : матеріали IX міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8–9 верес. 2016 р.). Одеса, 2016. С. 299–307.
33. Панькевич О. О. Нетрадиційна лекція як майстерне педагогічне дійство. *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття* : матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 14–15 верес. 2017 р.). Одеса, 2017. С. 252–260.
34. Панькевич О. О. Науково-дослідна робота студентів-документознавців як важливий чинник ефективної професійної підготовки. *Актуальні питання документознавства та інформаційної діяльності : теорії та інновації* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22–23 берез. 2018 р.). Одеса, 2018. С. 163–167.
35. Панькевич О. О. Комунікативна компетентність як інструмент успіху майбутнього журналіста. *Актуальні питання державно-правового розвитку України* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 25–27 черв. 2018 р.). Одеса, 2018. С. 143–146.
36. Панькевич О. О. Конкурс студентських наукових робіт як запорука професійного зростання майбутніх документознавців. *Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття* : матеріали XI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12–14 верес. 2018 р.). Одеса, 2018. С. 203–205.

37. Панькевич О. О. Аналіз освітньо-професійних програм підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери в аспекті формування культури професійної взаємодії. *Сучасні тенденції соціально-гуманітарного розвитку України та світу* : матеріали III наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 лип. 2018 р.). Харків, 2018. Вип. 22. С. 29–30.
38. Панькевич О. О. Визначення сутності професій соціономічної сфери. *Ключові питання освіти та науки: перспективи розвитку для України та Польщі* : матеріали міжнар. мультидисципл. конф. (м. Стальова Воля, 20–21 лип. 2018 р.). Республіка Польща, Стальова Воля. С. 171–174.
39. Панькевич О. О. Сутність медіакультури як складника культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. *Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 лип. 2018 р.). Харків, 2018. С. 77–82.
40. Pankevich O. O. Levels of professional interaction culture of future specialists in socionic sphere : evaluation criteria. *Вища освіта в сучасному цифровому просторі : виклики та перспективи* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ariel, 03–05 жовтня 2018 р.). Ariel, 2018. С. 28–29.
41. Панькевич О., Василенко О. Формування культури мовлення майбутніх документознавців під час фахової підготовки у ВНЗ. *Аркадія*. Одеса, 2016. № 1. С. 65–69.
42. Панькевич О., Спрінсян В. Комунікаційне середовище документознавства в Україні. *Вісник Книжкової палати*. Київ, 2016. № 5. С. 47–49.
43. Панькевич О. О., Кубко В. П. Спеціальність «Журналістика» в умовах освітніх реформ. *Інтернаука*. Київ, 2017. № 7 (29). С. 60–63.
44. Панькевич О. О. Застосування ігрових технологій під час підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери : акмеологічний підхід. *Філософія та гуманізм*. Одеса, 2018. Вип. 1 (7). С. 59–65.



## Додаток К

## АКТИ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТвул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009; тел./факс +380 (352) 475051;  
www.tneu.edu.ua; rektor@tneu.edu.ua; код ЄДРПОУ 33680120126-32/199731 жовтня 2018р

## АКТ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження

**Панькевич Олени Олександрівни «Формування культури професійної  
взаємодії майбутніх фахівців соціоекономічної сфери»  
за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти**

Упродовж 2016-2018 навчальних років у практику роботи юридичного факультету Тернопільського національного економічного університету впроваджувалися педагогічні умови, визначені в дисертаційному дослідженні О. О. Панькевич, що спрямовані на формування культури професійної взаємодії студентів, які навчаються за спеціальністю 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа».

Застосування в освітньому процесі розробленої дисертанткою експериментальної методики сприяло досягненню значного покращення культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціоекономічної сфери. Унаслідок реалізації визначених дослідницею педагогічних умов (створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі соціоекономічних спеціальностей з метою забезпечення їхньої взаємодії під час навчання; насичення освітнього процесу інтерактивними методами навчання, що сприяють активізації діяльності майбутніх фахівців соціоекономічної сфери в побудові професійної взаємодії; спрямування позааудиторної роботи студентів соціоекономічних спеціальностей на вдосконалення вмінь організації конструктивної професійної взаємодії), загальний рівень сформованості культури професійної взаємодії студентів підвищився на 15-20 %.

Зважаючи на отримані дані та актуальність досліджуваного питання, робимо висновок щодо доцільності впровадження результатів дисертації О. О. Панькевич у практику роботи з майбутніми фахівцями соціоекономічної сфери під час їхнього навчання в закладах вищої освіти щодо формування в них культури професійної взаємодії.

Перший проректор

М. І. Шинкарик

Декан факультету

С. В. Банах



УКРАЇНА

## МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний заклад

"ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені К. Д. УШИНСЬКОГО"65020, м.Одеса, вул. Старопортофранківська, 26. Тел.: (048) 723-40-98, факс: (048) 732-51-03  
E-mail: pdpu@pdpu.edu.uaвід 31.10.18 № 2716/20  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

## АКТ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження **Панькевич Олени  
Олександрівни з теми «Формування культури професійної взаємодії  
майбутніх фахівців соціономічної сфери»  
зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти**

Упродовж 2016-2018 навчальних років на соціально-гуманітарному факультеті Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» було впроваджено розроблену Панькевич Оленою Олександрівною методику формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери у професійній підготовці.

У межах запропонованого О. О. Панькевич спецкурсу «Основи формування культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери» реалізовано визначені дисертанткою педагогічні умови (створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі соціономічних спеціальностей з метою забезпечення їхньої взаємодії під час навчання; насичення освітнього процесу інтерактивними методами навчання, що сприяють активізації діяльності майбутніх фахівців соціономічної сфери в побудові професійної взаємодії; спрямування позааудиторної роботи студентів соціономічних спеціальностей на вдосконалення вмінь організації

конструктивної професійної взаємодії). Методика передбачала застосування проблемних лекцій, дискусій, диспутів, рольових і ділових ігор, виконання індивідуальних творчих завдань і самостійної роботи, а також проведення тренінгів.

По закінченні експерименту було зафіксовано такі показники сформованості культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери: низький рівень виявили 17% респондентів (вихідний показник – 52%), задовільний – 46% (вихідний показник – 37%), достатній рівень – 37% (вихідний показник – 11%).

Результати проведеного дослідження свідчать про доцільність запровадження зазначеної методики в освітньому процесі закладів вищої освіти, що значно сприяє підвищенню культури професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери у процесі професійної підготовки.

Проректор з наукової роботи,  
доктор педагогічних наук,  
професор



Т. І. Койчева

Декан  
соціально-гуманітарного факультету,  
кандидат психологічних наук, доцент

Н. Д. Хмель