

Професійна праця педагогів відрізняється дуже високою емоційною напруженістю. Серед багатьох особливостей і труднощів викладацької та педагогічної роботи найчастіше виділяють її високу психічну напруженість. Ці особливості можуть сприяти формуванню синдрому емоційного вигорання. Тому запобігання і подолання синдрому емоційного вигорання є найголовнішим у професійній діяльності педагога.

Література

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика/С-П.: Питер, 2005, 236 с.
2. Узнадзе Д.Н. Общая психология/Д.Н. Узнадзе. - СПб.: Питер, 2004. - 413с.
3. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя; учебное пособие./ Т.В. Форманюк. - М.: Просвещение, 2004. - 356с.
- 4 Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм. – М.: АСТ, 2006. - 640 с.

Славік А.О.

Науковий керівник: доцент кафедри філософії і ППП

Чепурна В.О.

ТРЕНІНГ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЛОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЯК ОСНОВА УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТА

Коли ми говоримо про професійну підготовку фахівців різних галузей, традиційно ми маємо на увазі збагачення студентів спеціалізованими знаннями. Однак останнім часом все більша увага приділяється розвитку комунікативних навичок, так як в сучасному високо конкурентному бізнесі особливе значення набувають вміння і навички, що дозволяють оптимізувати професійні ланцюжка взаємодії. Особливої актуальності у підготовці фахівців, таким чином, набуває тренінг ефективної взаємодії [4].

Тренінгова форма навчання використовується як найбільш ефективна, що відповідає сучасним вимогам до розвитку професійних навичок і особистісному зростанню. Бізнес-тренінги активно застосовуються у високорозвинених країнах в організаціях із різною чисельністю персоналу і працюючих у різних галузях, а також в університетах і бізнес-школах [2].

Тренінгові методи навчання є найбільш результативними в процесі створення умов для саморозкриття учасників. В цьому випадку, проходячи подібного роду навчання, студенти навчаються самостійно шукати способи вирішення актуальних проблем і розширюють свій поведінковий репертуар.

Такі методи дають необхідні знання для більш успішного пошуку. У студента виробляється розуміння, що те, що відбувається і на тренінгу, і в реальному діловому взаємодії, залежить в першу чергу від нього самого.

Студент отримує можливість навчатися новому, експериментувати з різними стилями відносин. Подібне експериментування в реальному житті завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання.

Головна мета проведення тренінгу – дати студентам цілісне уявлення про процеси ділової взаємодії та основні чинники, що забезпечують його ефективність. А також сформувати культуру ділового взаємодії, коли обидва партнери досягають поставлених цілей, співпрацюючи [3].

Головне завдання тренінгу – сформувати навички, необхідні для успішної реалізації отриманих знань у майбутній професійній діяльності.

Додаткові завдання – мотивування студентів на активне застосування отриманих знань і умінь. Зняття внутрішніх бар'єрів і бар'єрів взаємодії. Вивчення і освоєння соціально-психологічних законів. За допомогою тренінгу студент розвиває здатності до оволодіння складними видами діяльності, пов'язаними зі спілкуванням.

Головними відмінностями тренінгового навчання від класичних форм (таких як лекції та семінари) з даної тематики є:

- центральна роль тренера, функція якого не тільки передати теоретичні знання, але організувати груповий процес, при якому ці знання найбільш ефективно будуть засвоєні;
 - взаємодія та взаємообмін відбувається не тільки між тренером і учасниками, а й між самими учасниками;
 - навчання відбувається у живій, динамічній формі, коли отримані знання трансформуються в уміння вже в процесі навчання;
 - тренінгове навчання завжди коригується під реальні запити студентів.
- Сюжети рольових ігор пропонуються учасниками тренінгу;
- тренінгового форма навчання створює мотивацію на застосування отриманих знань і умінь в реальній діяльності;
 - позитивний настрій, тому що він необхідний для того, щоб знання перетворилися в уміння і навички;
 - тренінг – найбільш інтенсивна форма навчання, оскільки учасники тренінгу є одночасно і його творцями;
 - тренінг стимулює роботу мозку, група «проживає» ті знання, які дає їм тренер;
 - тренінгове навчання, крім досягнення основних цілей курсу, має додатковий соціально-психологічний ефект – командоутворення [1].

Студенти відкривають один одного з нових сторін. Налаштовані на співпрацю, мотивовані на ефективну взаємодію без конфліктів.

Організація і проведення тренінгу – це ефективні методи ділової взаємодії як основи для успішної майбутньої професійної реалізації студента. Фахівцю в будь-якій сфері необхідно розвивати соціальну і комунікативну компетентність, причому не теоретично, а практично. Навчитися спілкуватися, можна тільки спілкуючись. Навчитися розуміти і відчувати людей можна тільки на практиці, але не в теорії. Тренінг ефективного ділового взаємодії є найбільш ефективним інструментом для досягнення цих цілей.

Література

1. Баклицький І. Психологія праці: навч. посіб. / І. Баклицький. – Л.: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2004. – 511 с.
2. Бондарчук О.І. Загальна психологія / О.І. Бондарчук, О.Л. Туриніна. – К. : Логос, 2004. – 140с.
3. Борисюк А.С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: [етапи, типи професійної кар'єри] / А.С. Борисюк // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9. – Ч. 4. – С. 94–101.
4. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособ. / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

Стрельченко М.Д.

Науковий керівник: професор кафедри філософії і ППП

Бондаренко В.В.

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ НАВИЧОК У СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

У нашому суспільстві існує тенденція формування управлінського резерву із власного кадрового складу організації. У таких випадках у першу чергу звертається увага на кандидатів, які доводять свою компетентність у даній сфері, а також володіють певними управлінськими навичками. Сучасна система вищої освіти України спрямована на формування управлінських компетенцій у майбутніх фахівців будь-якого напрямку профільної підготовки. Таким чином, проблема формування управлінських навичок у студентів технічних спеціальностей закладена у контексті вимог Болонської системи освіти.

Досліджуючи проблеми управління, І.А. Астаф'єва писала про розвиток управлінських навичок у студентів технічних спеціальностей. Роль навчальних програм ЗВО розвитку підприємницького потенціалу молоді