

уможливило виокремлення й характеристику найбільш значущих структурних компонентів цього феномену: морально-світоглядного, когнітивно-технологічного, професійно-творчого.

Морально-світоглядний компонент інформаційної культури передбачає: гуманістично орієнтовану, інформаційну та ціннісно-смыслову сферу особистості, її мотиви, потреби, цілі, прагнення; здатність окреслювати педагогічні цілі, здійснювати постановку педагогічних завдань та ситуацій; володіння розвиненою інформаційною рефлексією, адаптивність до мінливого інформаційного середовища.

Когнітивно-технологічний компонент інформаційної культури майбутнього викладача професійного навчання в галузі транспорту зумовлює: глибоке знання та розуміння суті процесів обробки інформації; грамотне використання комп'ютерних та автоматизованих систем; самостійний пошук, зберігання та обробку інформації; володіння різними видами формалізації інформації; використання систем штучного інтелекту для аналізу процесів і явищ пізнання; знання технічних характеристик, конструктивних особливостей, режимів роботи та правила технічної експлуатації комп'ютерного обладнання.

Професійно-творчий компонент інформаційної культури передбачає: наявність знань про сутність та структуру різних інформаційних процесів; уміння аналізувати, порівнювати, проводити аналогію між різними видами інформації; здатність до конструювання та впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій, інтерпретування різної за змістом та структурою інформації; розробку ефективних алгоритмів роботи з інформаційними джерелами та практичну їх реалізацію; вміння правильно оцінити, інтерпретувати та впровадити отримані результати; здатність переводити візуальну інформацію до вербально-знакової системи і навпаки; постійне оновлення професійних знань та вмінь для творчого саморозвитку.

Список використаних джерел

1. Герчанівська П.Е. Культурологія: термінологічний словник. Київ: Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв, 2015. 439 с.
2. Нищак І.Д. Використання інформаційних технологій у графічній підготовці майбутніх учителів трудового навчання. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т.Г.Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. Чернігів: ЧДПУ, 2007. Вип. 45. С. 83–87.
3. Оршанський Л.В., Гелетій М.Д. Використання мультимедійних навчальних об'єктів у процесі профільного навчання автосправі учнів старших класів. *Молодь і ринок*. 2017. № 5 (148). С. 32–38.
4. Погорелов М. Розвиток інформаційної компетентності майбутніх викладачів професійного навчання у процесі фахової підготовки з автосправи. *Молодь і ринок*. 2019. №8 (175). С. 123–128.
5. Прудникова О.В. Феномен інформаційної культури: онтологічний статус та соціоантропологічні детермінанти: монографія / за заг. ред. О.П. Дзьобаня. Харків: Право, 2017. 496 с.
6. Степанов В.Ю. Інформаційна культура сучасного інформаційного суспільства: *Вісник Харк. держ. акад. культури*. 2009. Вип. 27. С. 91–97.

Яцура М. М.

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)»

Мукачівський державний університет
jatsura.mikhail@gmail.com

АКМЕОЛОГІЧНІ ІНВАНІАНТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Українське суспільство вимагає від ЗВО ефективної та якісної підготовки здобувачів освіти до майбутньої професійної діяльності ще під час навчання. Виходячи з цього, формування професійної культури майбутнього менеджера повинно посісти провідну роль в освітньому процесі. Професійну культуру розглядаємо як невід'ємну частину загальної культури особистості, яка у психолого-педагогічному контексті є якісним результатом

трудої діяльності, «що обумовлений високим ступенем застосування загальноприйнятих норм культури поведінки та професійної моралі особи. Методична площина професійної культури перебуває у безпосередній залежності від засвоєння й використання особою культурних надбань людства, а також правил поведінки та усвідомлення моральних цінностей» [2, с. 75]. На наш погляд, формувати професійну культуру майбутніх менеджерів найдоцільніше на основі використання акмеологічного підходу.

На основі аналізу акмеологічних праць [1; 3; 4], формування професійної культури у фахівців різних професій здійснюється за подібними законами, що безпосередньо пов'язані із формуванням системи особистісних якостей та умінь, які доцільно називати акмеологічними інваріантами. Відзначимо, що ці інваріанти були встановлені на основі аналізу психолого-педагогічних механізмів регуляції діяльності професіоналів та порівняння їх особистісно-професійних якостей. Зокрема фахівці-професіонали володіють спільними рисами, що проявляються в особливостях регуляції їхньої діяльності, ступені сформованості певних професійних рис та якостей, а також психологічних механізмів стимулювання до творчої активності. Тобто ці характеристики є інваріантними, тобто не перебувають у незалежності від специфіки тієї професійної діяльності, яку вони будуть виконувати.

У психолого-педагогічному контексті акмеологічні інваріанти формування професійної культури розглядаємо у якості сформованих особистісно-професійних рис та вмінь професіонала, що забезпечують діяльності високу ефективність, незважаючи на її специфіку та конкретний зміст. Окрім цього акмеологічні інваріанти залежать від внутрішніх причин, які забезпечують саморозвиток майбутнього менеджера. У нашому баченні, акмеологічні інваріанти можуть бути загальними, які не залежать від специфіки діяльності та специфічними (особливими), які чітко відображають специфіку конкретної діяльності. Особливі (специфічні) інваріанти притаманні професіоналам, які здійснюють конкретну діяльність. Так, для професії менеджера особливими інваріантами у контексті формування професійної культури виступає вміння здійснювати психологічний вплив, сформована комунікабельність та комунікативна компетентність, розвинуті лідерські якості, стресостійкість. Причому у психолого-педагогічному контексті, конкретної специфіки трохи більше ніж 15-20 %, тоді як усе інше є загальним, тобто таким, що обумовлене індивідуальними особливостями людини.

Наголосимо на тому, що визначення особливих акмеологічних інваріантів є основою розвитку професіоналізму у конкретній діяльності, що виступають основою для формування професійної культури. У методичній площині, обґрунтування акмеологічних інваріантів формування професійної культури дозволило нам по-новому поглянути на шляхи та методи її розвитку. Формування професійної культури майбутніх менеджерів має здійснюватися за рахунок розвитку базисних якостей та умінь. При вирішенні проблеми формування професійної культури ми вважаємо ефективним використання акмеологічного підходу. Наголосимо на тому, що професійну культуру не доцільно формувати без цілеспрямованої діяльності щодо розвитку професіоналізму майбутнього фахівця. З акмеологічної точки зору професіоналізм можна змоделювати у вигляді професіограми, яка включає: по-перше, усвідомлення професійної діяльності, що визначається не лише обсягом знань, а й уміннями їхнього практичного використання; по-друге, оволодінням конкретними видами професійної діяльності; по-третє, набуттям професійних індивідуальних якостей, що визначають успіх діяльності; по-четверте, готовність до участі у прийнятті рішення та відповідальність за їх реалізацію; по-п'яте, формування інтелектуального потенціалу майбутнього менеджера.

Формулюючи основну ідею формування професійної культури, ми виходили з основних положень загальнонаукової методології, системного й акмеологічного підходів, принципів розвитку, соціальної детермінованості процесів пізнання. Велике значення у становленні авторського підходу до розробки акмеологічних інваріантів формування професійної культури майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки відіграли

зарубіжні дослідження особистості керівника (менеджера) (R. Birnbaum, A. Friedman, G. Hernez-Broome, C. Miller, H. Nauheimer, P. Selznick).

Аналіз професійної культури з позицій акмеологічного підходу передбачає поєднання в єдине ціле всієї багатофакторної системи впливів на особистість під час навчання, що передбачає розуміння особливостей професійної поведінки у конкретних соціально-економічних, політичних та організаційно-правових умовах. Тільки у процесі навчання у ЗВО на основі усвідомлення своїх особистісних і професійних якостей для реалізації практичної діяльності відбувається становлення майбутнього менеджера як фахівця з високим рівнем професійної культури. До прикладу, кожен менеджер розуміє, що окрім повноважень для успішного управління необхідні авторитет та повага, які допомагають вирішувати проблеми, успішно проводити ділову комунікацію та встановлювати взаємини із підлеглими. Саме тому у складі специфічних інваріантів формування професійної культури у майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки у ЗВО ми відносимо формування лідерських якостей. Так, лідерство – це здатність переконувати людей у своїх здібностях керувати. Лідерство побудоване на добровільному визнанні за людиною можливостей розуміти інтереси інших людей та керувати ними відповідно до цих інтересів. Складність сучасних управлінських проблем під час повномасштабної російсько-української війни за якими менеджеру доводиться приймати рішення й нести відповідальність може виникнути нервово навантаження, що нерідко призводять до стресу. Кожна людина має різні здібності у боротьбі зі стресом. Менеджеру у цьому відношенні мають бути притаманні витримка та здатність знизити вплив стресу на результати своєї діяльності. Менеджер-лідер характеризується такими акмеологічними інваріантами, як-от: висока стабільність, продуктивність й ефективність діяльності; високий рівень кваліфікації та професійної компетентності; оптимальна інтенсивність праці; висока точність та надійність діяльності; організованість у діяльності; низька опосередкованість та висока креативність; можливість розвитку суб'єкта як особистості; спрямованість на досягнення позитивних соціально-значущих цілей. Названі характеристики ставлять студентів спеціальності 073 «Менеджмент» перед необхідністю вирішення проблем, які пов'язані із організацією спільної діяльності, кооперуванням та співробітництвом, спілкуванням та налагодженням взаєморозуміння.

Наголосимо, що формувати специфічні інваріанти професійної культури майбутніх менеджерів найдоцільніше на основі інтерактивних тренінгових технологій. Найважливіша особливість тренінгу полягає у тому, що створюються реальні умови перетворення студента на суб'єкт діяльності з допомогою розширення спектра виконуваних ним функцій управління. Тренінг передбачає здійснення студентами як виконавських функцій так і функцій цілепокладання, планування спільної діяльності, прийняття рішення, організації взаємодії, а також контролю результатів. Тренінгові діяльність значно підвищує активність студентів, підсилює усвідомленість процесу навчання, сприяє більш повному та міцному засвоєнню навчального матеріалу.

Як показали дослідження, групове тренінгове навчання не тільки має високу дидактичну ефективність, а й містять величезний особистісний потенціал, насамперед завдяки тому, що принципово змінюється характер участі студентів в освітньому процесі. З одного боку, задається така організація взаємодії, яка сприяє прояві активності та самостійності, розкриття індивідуальності й творчих здібностей. З іншого боку, групове тренінгове навчання вимагає від майбутніх менеджерів вміння співвідносити, порівнювати свою діяльність з діяльністю інших і одночасно з кінцевою метою роботи, координувати свою активність з діями всього колективу в рамках спільної діяльності, формування здатності розуміти інших та виражати себе, володіти собою, впливати на інших. Під час тренінгів студенти вчаться проводити ділові бесіди та наради, знімати заперечення, встановлювати контакти з оточуючими, попереджати й вирішувати конфлікти.

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної та акмеологічної літератури показав, що загальні та специфічні інваріанти формування професійної культури є важливою умовою, що опосередковує успішність професійної діяльності майбутніх менеджерів. У дослідженні ми пропагуємо та практично працюємо над розробкою концепції створення належних умов для розвитку у студентів-менеджерів професійної культури, що розглядається нами як ієрархічна освіта на основі вдосконалення специфічних акмеологічних інваріантів, що включають мотиви спілкування, невербальні комунікації, стресостійкість, адаптивність, емпатію, лідерські якості.

Список використаних джерел

1. Антонов В.М. Інноваційна акмеологічна педагогіка: монографія. Київ-Одеса: КУПРІСНКО СВ, 2017. 2018. 328 с.
2. Атрощенко Тетяна, Яцура Михайло. Наукові проєкції феномену «професійна культура». *Молодь і ринок*. No 7–8 (205–206), 2022. С. 72–76.
3. Гладкова В. М., Пожарський С. Д. Основи акмеології : Підручник. Львів: Новий Світ-2000, 2020. 320 с.
4. Калаур С. М., Олексюк, Н. С. Доцільність використання акмеологічного підходу для самореалізації майбутнього фахівця. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки»*. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя. 2012. №4. С. 83–86.