

8. Programa z anglijs'koї movi dlja universitetiv / institutiv (p'jatirichnij kurs navchannja) : Proekt / S. Ju. Nikolaeva, M. I. Solovej (kerivniki), Ju. V. Golovach ta in. – K. : The British Council, 2001. – 246 s. – ang.
9. Reformatskij, A. A. Lingvistika i pojetika / A. A. Reformatskij ; otv. red. G. V. Stepanov ; AN SSSR, In-t jazykoznanija. – M. : Nauka, 1987. – 262 s.
10. S. Ju. Nikolaeva Mizhkul'turna inshomovna osvita v Ukraїni : ključovi problemi / S. Ju. Nikolaeva / Inozemni movi. – 2016. – #2. – S. 3-9
11. Stepanov Ju. S. Jemil' Benvenist i lingvistika na puti preobrazovanij : Vstupitel'naja stat'ja // Je. Benvenist. Obshhaja lingvistika. – M. : Progress, 1974. – 446s.
12. Sternin I. A. Kommunikativnoe povedenie v strukture nacional'noj kul'tury // Jetnokul'turnaja specyfika jazykovogo soznanija : sb. nauch. st. / otv. red. N. V. Ufimceva. – 2-ye izd. – M. : Institut jazykoznanija RAN, 2003. – 256 s.
13. Haleeva I. I. Vtorichnaja jazykovaja lichnost' kak recipient inofonnogo teksta / I. I. Haleeva // Jazyk-sistema, jazyk-tekst, jazyk-sposobnost'. – M., 1995. – S. 277-285.

Отримано редакцією 10.10.2017 р.

УДК 378.147:316.66

Наталія Олексіївна Черногор,

аспірант, інженер кафедри
менеджменту економіки та права
Кіровоградської льотної академії
Національного авіаційного університету
e-mail: Chornogor1970@ukr.net

КРИТЕРІЇ СФОРМОВАНOSTІ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ

Стаття присвячена актуальному напрямку формування конфліктологічної культури у менеджерів зовнішньоекономічної діяльності в процесі професійного становлення. Запропоновані критерії оцінювання сформованості конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД шляхом виділення вмінь та навичок у процесі професійної освіти як сучасного світового педагогічного інструментарію. Визначено необхідність вирішення суперечностей між вимогами сучасних організацій до конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД і невідповідним методичним змістом навчальних програм і технологій навчання, що здійснюють формування й розвиток конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД.

Ключові слова: критерії, конфлікт, культура, зовнішньоекономічна діяльність, конфліктологічна культура.

Постановка проблеми Освітнє середовище вищих навчальних закладів стало більш прагматичним і, на жаль, менш культурним. Якщо запорукою успіху попередніх поколінь вважалося уміння використовувати різноманітні технічні пристрої для розв'язання особистих й професійних питань, то для успішного функціонування у ХХІ ст. необхідно розуміти інформаційні процеси. Першочергово необхідно з'ясувати такі завдання вищої освіти, як інформатизація, економічна ефективність навчального процесу, успішна соціалізація і адаптація майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності. Поява нових цілей та цінностей в освіті зумовлена потребою суспільства в освічених фахівцях, але теж саме суспільство потребує і культурних фахівців, здатних проявляти світоглядні позиції конструктивної професійної діяльності у складних ситуаціях соціальної взаємодії. У зв'язку із цим виникла необхідність побудови освітніх моделей, що сприяли б більш зваженому, узгодженому навчанню. Тому не випадково найцікавіші сучасні інновації у сфері надання освітніх послуг пов'язані з оволодінням студентами новим мистецтвом – умінням об'єднувати теорію з практикою, зміцнювати набуте в процесі навчання у виші та використовувати його у реальних ситуаціях за межами ВНЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Поняття «критерій», на думку відомого дослідника В. Монахова [1, с. 56], є тією сукупністю основних показників, що розкриває норму, вищий рівень

розвитку відповідної якості. Як компонент критерію, показник є конкретним і типовим проявом однієї з істотних сторін, на підставі якої можна «визнати» наявність якості, рівень її розвитку.

Для того, щоб показник відповідав своєму призначенню, він повинен розкривати за кожним критерієм сутність відповідної якості [2, с. 57].

Для сформованості конфліктологічної культури майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності (далі ЗЕД) найбільш прийнятним є визначення поняття «критерій», що сформулював В. Правоторов: «Критерій виражає узагальнену сутнісну ознаку, на основі якої здійснюють оцінку, порівняння реальних педагогічних явищ, при цьому ступінь прояву, якісна спрямованість, визначеність критерію виражається в конкретних показниках» [3, с. 12].

Питання про показники, критерії й рівні сформованості професійної діяльності менеджерів висвітлені в роботах таких науковців, як Г. Никифорова, В. Черевко, О. Вишневський, Н. Замкова, Н. Логутін, С. Тарасов, Н. Чабан, А. Чупанов та ін.

Незважаючи на велику кількість наукових досліджень проблеми навчання майбутніх менеджерів ЗЕД питання формування конфліктологічної культури вимагає подальшого ґрунтовного аналізу з позиції сучасного бачення фахівця-управління. З огляду на зазначене спостерігаємо недостатність визначення критеріїв, показників і рівнів сформованості конфліктологічної культури саме менеджерів ЗЕД.

Формулювання мети статті. Подати механізм формування конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД шляхом застосування критеріїв оцінювання сформованості конфліктологічної культури як сучасного світового педагогічного інструментарію; виявити й обґрунтувати структуру й зміст педагогічної технології, що забезпечує розвиток конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД.

Виклад основного матеріалу Конфлікт – це відкрите зіткнення сторін, думок, сил, що пов'язано з відмінністю уявлень про цілі, шляхи і методи їх досягнення. Це відсутність згоди між двома і більше особистостями або групами, що виконують визначені дії [4, с. 320].

Культура – це саме та універсальна категорія, завдяки якій можлива інтеграція всіх змінних, що впливають на формування особистості та її функціонування в тих чи інших соціальних сферах, у тому числі в конфліктних ситуаціях професійної взаємодії [5, с. 576].

Відповідно до Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність» зовнішньоекономічною є діяльність суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності, побудована на взаємовідносинах між ними, що має місце як на території України, так і за її межами [6, п. 8, с. 1].

Менеджер, який здійснює зовнішньоекономічну діяльність, є не просто керівником, що приймає рішення стосовно економічного розвитку підприємства, – він повинен вільно орієнтуватися в багатьох аспектах сфери міжнародних відносин, знаходити шляхи виходу на зовнішній ринок та підтримувати довгострокові ділові відносини з іноземними партнерами [7, с. 156].

Під конфліктологічною культурою розуміють якісну характеристику способу життєдіяльності фахівця в професійному конфліктогенному середовищі. На думку Н. Самсоної, конфліктологічній культурі фахівця властиві засвоєння і використання професійно орієнтованих конфліктологічних знань, необхідних для сприйняття професійного конфліктогенного середовища і подальшої реалізації професійних функцій в умовах професійного конфлікту [8, с. 18].

Конфліктологічну культуру менеджера можна розглядати як інтегративну характеристику суб'єкта керування, зміст якої прямолінійно залежить як від внутрішніх (індивідуально-психологічних), так і від зовнішніх (соціально-психологічних) умов життєдіяльності фахівця-управління.

Узагальнення положень досліджуваної літератури і досвіду вивчення практичних аспектів процесу професійного становлення менеджерів ЗЕД дозволяє нам виділити такі основні вміння і навички конфліктологічної культури, що визначають критерії сформованості конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД:

- обсяг, глибина, міцність і дієвість професійних, спеціальних і загальнонаукових знань. Уміння і прийоми їх самостійного придбання й удосконалення;
- цілісність і повнота усвідомлення змісту конфліктологічної культури менеджера ЗЕД;
- розуміння й усвідомлення цінностей професійної діяльності, сформованість мотивації й установок професійної діяльності, глибина і дієвість сприйняття й усвідомлення цінностей, норм і

традицій конфліктологічної культури, сформованість стійкості морально-психологічних якостей;

- досконалість, дієвість, повнота і розмаїтість професійних умінь і навичок, спрямованих на постійне якісне вдосконалення;
- усвідомлення змісту комунікації в професійному середовищі;
- дієвість і усвідомлення вмінь і навичок, за допомогою яких можна адекватно передавати і переживати особистісні емоції, настрої, почуття;
- здатність до внутрішнього самооцінювання і самоаналізу особистісних емоційних переживань.

Зазначимо, що рівень розвитку окремих компонентів конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД різний, проте їх узагальнена характеристика дає можливість робити висновки про рівень і ступінь сформованості конфліктологічної культури, яку варто розглядати через системну діагностику досліджуваної освіти, що є умовою для керування процесом її набуття.

Для оцінювання сформованості конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД у професійній підготовці вважаємо за доцільне використовувати саме різні поєднання параметрів і критеріїв і оцінювати рівні оволодіння конфліктологічною культурою поетапно, з огляду на кінцеві й проміжні цілі її формування. Основою формування конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД, її ядром є цілісний педагогічний процес, від ефективності якого буде залежати ефективність педагогічної системи в цілому. Відповідно, ці критерії повинні бути такими, що дозволять оцінювати результати завдань щодо формування конфліктологічної культури студентів у професійній підготовці.

Розглядаючи критерій як «головну ознаку, за якою одне рішення вибирається з багатьох можливих», ми визначили такі критерії сформованості конфліктологічної культури менеджера ЗЕД:

1. Саморегулятивний критерій. Показниками сформованості цього критерію є вміння і навички адекватно виражати і передавати особистісні емоції, настрої, почуття, здатність здійснювати саморегуляцію в поведженні, розуміти емоції інших людей, адекватно, неупереджено і точно сприймати поведження партнерів, розуміти їх мотиви, емоційні стани й індивідуальні особливості, швидко орієнтуватися в професійних ситуаціях.

2. Інформаційно-комунікативний. Сформованість зазначеного компонента виражається в його здатності чітко, зрозуміло, переконливо висловлювати свої думки і почуття за допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування; умінь міжособистісного спілкування.

Таким чином, тут визначається правильність мовлення – умінь дотримуватися правил, прийнятих у сучасній мовленнєвій практиці, мовних норм (лексичних, стилістичних, граматичних і т.д.); точність мовлення – зрозумілість висловлень для партнерів по комунікації, адекватність слів і синтаксичних норм об'єктивної дійсності; логічність мовлення – володіння технікою зв'язаності, тобто логічного викладу інформації; доречність мовлення – умінь вибирати більш доречні мовні засоби в цій ситуації з урахуванням мети, умов, сфери спілкування і психічного стану партнера.

3. Знаннєвий критерій. Показниками сформованості цього критерію є: знання менеджера ЗЕД про цінності конфліктологічної культури як основи способів організації його професійної діяльності; усвідомлення їх значущості для професійного становлення; інтелектуальні вміння, пов'язані з переробленням засвоєної інформації (високий ступінь розвитку мислення, його гнучкість, інноваційний характер, нестереотипність, здатність швидко знаходити варіанти рішень відповідно до нових умов).

Механізмом, за допомогою якого буде забезпечене переведення якісних показників у кількісні, будуть рівні, визначені з урахуванням критеріїв сформованості конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД.

Для визначення реального рівня сформованості конфліктологічної культури менеджера ЗЕД у професійній підготовці ми спиралися на аналіз педагогічної літератури з проблеми дослідження, власний досвід роботи з менеджерами ЗЕД і розроблену нами діагностичну програму, що містить методику дослідження сформованості конфліктологічної культури і її обґрунтування. В основу методики нашої роботи покладено критеріально-уровневий підхід, що дозволив нам на основі критеріїв і показників, визначених вище і з огляду на підходи інших науковців, виділити три умовні рівні сформованості конфліктологічної культури:

1. Високий рівень – характеризується цілісністю і повнотою усвідомлення змісту конфліктологічної культури, міцністю відповідних світоглядних переконань, якісною сформованістю, активним функціонуванням усіх компонентів системи і проявом стійкої потреби і прагненням до їх

удосконалення, активним сприйняттям норм, цінностей, ідеалів і традицій конфліктологічної культури; здатністю творчо й ініціативно вирішувати задачі професійної діяльності. Великого значення набуває ініціативність і критичне ставлення до себе й інших. У конкретних задачах щодо рішення проблемних ситуацій студенти намагаються широко використовувати науково-практичні знання на основі творчого підходу, вільно вступають у дискусії під час вирішення практичних задач. Мотивація студентів характеризується високим рівнем розвитку.

2. Середній – характеризується проявом усіх компонентів системи, однак потреба і прагнення до їх постійного вдосконалення не стійкі. Ціннісні орієнтації і мотиваційна сфера спрямовані в бік матеріальних потреб, функціональний прояв конфліктологічної культури епізодичний, професійні знання, уміння, звички і здібності недосконалі, однак достатні для задовільного виконання задач професійної діяльності. Ці студенти мають адекватну самооцінку, достатню методичну підготовку, вміють контролювати і критично аналізувати результати власної науково-практичної діяльності. Практична діяльність цих студентів має здебільшого творчий характер, помітне прагнення до синтезу й абстрактного мислення. У студентів цього рівня розвинена відповідальність за індивідуальну діяльність. Однак були виявлені незначні труднощі, пов'язані з новими, нестандартними ситуаціями в професійній діяльності. Діяльність хоча і має системний характер, проте мотивація на професійну діяльність ще не сформована на досить високому рівні.

3. Низький – характеризується несформованістю всіх компонентів конфліктологічної культури, відсутністю цілісного уявлення про задачу і зміст професійної діяльності. Професійні знання, уміння, звички і здібності розвинені недостатньо для рішення основних задач професійної діяльності. Такий рівень притаманний студентам з негативним ставленням до професійної діяльності. Вони мають слабкі професійні знання і не усвідомлюють їх важливості, повільно орієнтуються в професійних ситуаціях і можливих варіантах їх рішення, використовують традиційні методичні прийоми, уникаючи самостійності, рівень їхньої оперативності й швидкості мислення в поєднанні з активністю є досить низьким.

Для кожного з наведених показників визначено критеріальні характеристики, що відображають трирівневий прояв сформованості конфліктологічної культури.

Оскільки формування конфліктологічної культури відбувається в навчальному процесі, необхідно спочатку передбачити, відстежити цей процес з метою його оцінювання. Вважаємо, що це можливо шляхом застосування методів педагогічного моніторингу і розроблення критеріїв оцінювання усних і письмових робіт студентів у процесі формування їхньої конфліктологічної культури. Обґрунтуємо вибір саме таких методів оцінювання.

Ефективне керування навчальним процесом не може здійснюватися без стійкого зворотного зв'язку, через який викладач одержує звіт про рівень засвоєння теоретичного матеріалу, знання, уміння і навички студентів. Саме так реалізується управлінська функція контролю – на основі отриманих звітів викладач коректує подальшу роботу, з'ясувавши, чи досягнута мета навчання на визначеному етапі. Важливою задачею педагогічної діагностики й оцінювання знань студентів є підготовка майбутніх фахівців до продуктивної праці з обраної спеціальності.

Ми пропонуємо використовувати педагогічний моніторинг як засіб, за допомогою якого можна відстежити процес і результат формування конфліктологічної культури в майбутніх менеджерів ЗЕД для подальшої корекції.

Об'єктом педагогічного моніторингу є освітній процес у ВНЗ, а предметом – конфліктологічна культура майбутніх менеджерів ЗЕД.

На цьому етапі важливим було діагностувати динаміку формування конфліктологічної культури, прогнозувати рівень розвитку конфліктологічної культури і провести корекцію відповідно до отриманих результатів. Для відстеження процесу формування конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД ми вирішили такі задачі:

- продіагностували динаміку формування конфліктологічної культури;
- спрогнозували процес проміжного і кінцевого результатів формування конфліктологічної культури;
- провели корекцію формування конфліктологічної культури для забезпечення відповідності рівня підготовки студентів вимогам роботодавців.

Під час викладання професійно орієнтованих дисциплін здійснювалося систематичне відстеження процесу формування конфліктологічної культури для подальшого аналізу і корегування

отриманих результатів, а також для одержання кінцевого позитивного результату. Усе це досягалося шляхом взаємодії зі студентами, проведення контролю, корегування цілей підготовки на основі обраних педагогічних технологій навчання.

У навчальному процесі ВНЗ використовуються такі види контролю: вхідний, поточний, рубіжний, підсумковий і відстрочений.

Так, наприклад, вхідний контроль проводиться перед вивченням нового курсу з метою визначення рівня підготовки студентів з дисциплін, що забезпечують цей курс.

Поточний контроль проводиться викладачем на всіх видах аудиторних занять. Основна задача поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи. Основна мета поточного контролю полягає в забезпеченні зворотного зв'язку між викладачами і студентами в процесі навчання, а також забезпеченні керування навчальною мотивацією студентів. Інформація, отримана під час поточного контролю, використовується як викладачем – для корегування методів і засобів навчання, так і студентами – для планування самостійної роботи. Особливим видом поточного контролю є колоквиум. Поточний контроль проводився у формі усного чи письмового опитування – експрес-контролю на практичних заняттях і лекціях у формі колоквиуму, за результатами якого студент допускається до виконання лабораторної роботи; виступів студентів під час обговорення питань на семінарських заняттях, а також у формі комп'ютерного тестування.

Рубіжний (тематичний, модульний, календарний) контроль – це перевірка знань студентів після вивчення логічно завершеної частини навчальної програми дисципліни. Цей контроль може бути тематичним (модульним) чи календарним і проводиться у формі контрольної роботи, тестування, виконання розрахункової чи розрахунково-графічної задачі, курсового проекту (роботи) і т. д. Модульний контроль є необхідним елементом модульно-рейтингової технології навчального процесу.

Відстрочений контроль, чи, інакше кажучи, контроль збереження знань проводиться через деякий час після вивчення дисципліни. Цей вид контролю не впливає на результативність (оцінку) навчання студента і проводиться вибірково, як правило, в інтересах зовнішнього контролю якості з метою вивчення стійкості засвоєних студентами знань. Щорічний ректорський контроль є відстроченим.

Підсумковий контроль забезпечує оцінювання результатів навчання студентів визначеного навчально-кваліфікаційного рівня на проміжних чи завершальних етапах навчання. Він містить семестровий контроль і державну атестацію студентів.

Розглянемо конкретніше модульний контроль, що проводився у формі модульної контрольної роботи.

Так, наприклад, одна з проведених модульних контрольних робіт з дисципліни «Управління персоналом» містила письмове розкриття змісту двох (перша модульна контрольна робота) чи трьох (друга і третя модульні контрольні роботи) теоретичних питань по одному з 10 варіантів. Для кожного студента варіант рішення контрольної роботи встановлював викладач (відповідно до списку студентів, що виконують контрольну роботу, список студентів перед її початком складав староста групи і передавав викладачу). Тривалість виконання контрольної роботи – 2 академічні години. Роботи виконувалися в присутності викладача. Оцінки за роботу виставлялися викладачем протягом тижня.

Модульний контроль проводився у формі модульної контрольної роботи.

Структура модульної контрольної роботи складається з:

- теоретичного питання (одне з контрольних питань модуля), критерії оцінювання – 10 балів;
- тесту (10 тестових завдань з тестових задач модуля), критерії оцінювання – 10 балів;
- типової задачі (одна із задач / вправ модуля), критерії оцінювання – 5 балів;
- ситуаційне завдання (одна із задач / вправ модуля), критерії оцінювання – 5 балів;
- творче завдання (одне з творчих завдань модуля), критерії оцінювання – 10 балів.

Таким чином, модульна оцінка визначалася сумою балів за виконання всіх задач модульної контрольної роботи з коефіцієнтом 2,5, помноженим на кількість змістових модулів, за якими проводився модульний контроль, і поділялася на загальну кількість змістових модулів курсу. Зараховувалася краща модульна оцінка (більша кількість балів), з отриманих за результатами поточного контролю чи складання модуля.

Підсумкова оцінка з дисципліни визначалася підсумовуванням відповідних модульних

оцінок. Якщо вона становила не менше 60 %, заліковий кредит з курсу, за бажанням студента зараховувався автоматично. В іншому випадку – проводився підсумковий контроль, а підсумкова оцінка з курсу визначалася як сума 60 % балів модульного оцінювання і 40 % балів підсумкового контролю. Підсумковий контроль проводився у формі підсумкової контрольної роботи, що має таку ж структуру і такі ж бали, як і модульна контрольна робота. Відмінність цих видів контролю полягає в тому, що в одному з випадків обробляється матеріал модуля, а в іншому – матеріал усього курсу дисципліни.

Таким чином, на основі визначених критеріїв проводиться оцінювання усних виступів студентів і робиться висновок про рівень оволодіння знаннями з дисциплін, а також і рівень сформованості конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД.

Підсумовуючи, зазначимо, що запроваджені в навчальний процес контрольні заходи стали необхідним елементом зворотного зв'язку в процесі навчання. З їх допомогою ми мали можливість одержати дані про процес формування конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД у професійній підготовці, інформацію про ступінь засвоєння теоретичних знань, практичних умінь і провести аналіз для своєчасного корегування отриманих результатів.

Висновки Результати проведеного дослідження дозволяють використовувати розроблену методику формування конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД у професійній підготовці, що становить оптимальне об'єднання загальнодидактичних методів, прийомів і засобів, що застосовуються в таких формах навчання, як лекції, семінари, практичні заняття, самостійна робота студентів, науково-дослідна робота, виконання індивідуальних задач.

У результаті проведеного аналізу специфіки діяльності менеджерів ЗЕД і визначення переліку професійних знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення ефективної професійної діяльності, було виділено три критерії й відповідні показники сформованості конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД:

1) саморегулятивний критерій (показники: уміння і навички адекватно виражати і передавати особистісні емоції, настрої, почуття, здатність здійснювати саморегуляцію в поведінці, розуміти емоції інших людей, адекватно, неупереджено і точно сприймати поведінку партнерів, розуміти їхні мотиви, емоційний стан та індивідуальні особливості, швидко орієнтуватися в професійних ситуаціях;

2) інформаційно-комунікативний критерій (показники: здатність чітко, розумно, переконливо висловлювати свої думки і почуття за допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування, уміння міжособистісного спілкування);

3) знанневий критерій (показники: знання менеджера ЗЕД про цінності конфліктологічної культури як основи способів організації професійної діяльності); усвідомлення і їх значущість, професійне становлення; інтелектуальні вміння, пов'язані з обробленням засвоєної інформації (високий ступінь розвитку мислення, його гнучкість, інноваційний характер, нестереотипність, здатність швидко знаходити варіанти рішень відповідно до нових умов).

Обґрунтовано рівні сформованості конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД у професійній підготовці, що були ранжировані на низький, середній та високий.

Список використаних джерел та літератури

1. Монахов В. М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса / В. М. Монахов – Волгоград : Перемена, 1995. – 152 с.
2. Матюшкин А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А. М. Матюшкин. – М. : Педагогика, 1972. – 208 с.
3. Правоторов В. А. К вопросу об измерении профессиональной культуры молодого специалиста / В. А. Правоторов, А. А. Меркулов // Вестник Харьковского ун-та. – 1985. – № 5. – С. 28–36.
4. Джемали В. О. Психология решения конфликтов : учебное пособие / В. О. Джемали. – Харьков-Киев : Р.И.Ф., 2006. – 320 с.
5. Культурология : учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М. : Феникс, 1995. – 576 с.
6. Закон України про Зовнішньоекономічну діяльність. Верховна Рада УРСР; Закон від 16.04.1991 № 959-ХІІ. Редакція від 07.08.2011, п. 8, ст. 1.
7. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. пос. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.
8. Самсонова Н. В. Конфліктологічна культура фахівця і технологія її формування в системі вузівської освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Н. В. Самсонова. – Калінінград, 2003. – 42 с.

Наталія Алексеевна Черногор,
аспірант, інженер кафедри
менеджмента, економіки і права
Кировоградської авіаційної академії
Національного авіаційного університету,
e-mail: Chornogor1970@ukr.net

КРИТЕРИИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ

Статья посвящена актуальному направлению сформированности конфликтологической культуры у менеджеров внешнеэкономической деятельности в процессе профессионального становления. Предложены критерии оценивания сформированности конфликтологической культуры менеджеров ВЭД путем выделения умений и навыков в процессе профессионального образования как современного педагогического инструментария. Определяется необходимость разрешения противоречия между требованиями современных организаций к конфликтологической культуре менеджеров ВЭД и несоответствующим методическим содержанием учебных программ и технологий обучения, которые осуществляют формирование и развитие конфликтологической культуры будущих менеджеров ВЭД.

Ключевые слова: критерии, конфликт, культура, внешнеэкономическая деятельность, конфликтологическая культура.

Nataliy Chornogor,
graduate student, engineer department of
management economy and law
Kirovograd Flight Academy
of National Aviation University,
e-mail: Chornogor1970@ukr.net

CRITERIA FOR THE FORMATION OF CONFLICT LOGICAL CULTURE FUTURE MANAGERS OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The article is devoted to the actual direction of formation of conflict logical culture among managers of foreign economic activity in the process of professional development. The criteria for assessing the molding of the conflict culture of managers of foreign economic activity by allocating skills and skills in the process of professional education as a modern pedagogical tool are proposed.

Introduction. *In his article, «Criteria for the formation of conflict logical culture future managers of foreign economic activity in professional development», the author emphasizes, that at this stage there is a problem of higher economic education, he state that the preparation of the future manager in the process of studying in higher educational institutions does not meet the modern requirements of the labor market. The author point out a discrepancy between the functional and personal characteristics of a student working life.*

Purpose. *The author informs on the use of criteria for assessing the molding of the conflict culture of managers of foreign economic activity by allocating skills and skills in the process of professional education as a modern pedagogical toolkit. He believes it necessary to determine and justify the structure and content of pedagogical technology that ensures the development of a culture of conflict management of future managers.*

Methods. *The author proposes to form conflict logical culture with the help of. criteria for assessing the skills of students in the process of professional training in higher education institutions, namely using low, medium and high levels of formation.*

Results. *The author demonstrates the need to use different criteria for assessing the mastery of knowledge, skills, skills necessary to perform a certain type of activity, and adds that the evaluation criteria can act as a pedagogical means of professional training of specialists, as they possess meaningful and organizational properties.*

Originality. *The author asserts that in the process of using different criteria for assessing and monitoring students' knowledge, instruction occurs in conditions of constant active interaction between students and the teacher and highlights, such criteria of formation of conflict logical culture as self-regulatory, informational, communicative and knowledgeable, which allow to determine the level of the student's readiness for professional activity.*

Conclusion. *Finally, the author argues that the use of criteria for assessing knowledge is one of the ways to implement an active model of training management managers. Demonstrates that the any kind of control stimulate the cognitive activity and independence of students, create such comfortable conditions in which each student feels his success and intellectual ability in preparing a specific issue of the subject of classes.*

Key words: *criteria, conflict, culture, foreign economic activity, conflict logical culture.*

References

1. Monakhov V. M. Tekhnologhicheskoye osnovy proektyrovaniya y konstruyrovaniya uchebnogho processa / Monakhov V. M. – Volgograd : Peremena, 1995. – 152 s.
 2. Matjushkyn A. M. Problemnye situacyy v myshlenyy u obuchenyy / A. M. Matjushkyn. – M. : Pedagoghyyka, 1972. – 208 s.
 3. Pravotorov V. A. K voprosu ob yzmerenyy professyonalnoy kul'tury molodogho specyalysta / V. A. Pravotorov, A. A. Merkulov // Vestnyk Khar'kovskogho un-ta. – 1985. – # 5. – S. 28–36.
 4. Dzhemaly V.O. Psykholohyya reshenyya konfliktov. Uchebnoe posobyе.-Kharkov-Kyev: R.Y.F., 2006.-320 s.
 5. Kul'turolohyja. Uchebnoe posobyе dlja studentov vysshyykh uchebnykh zavedenyy. M.:Fenyks. 1995.-576 s.
 6. Zakon Ukrajinyy pro Zovnishnjoeconomichnu dijajlnistj. Verkhovna Rada URSR; Zakon vid 16.04.1991 - 959-KhII. Redakcija vid 07.08.2011, p.8 st.1.
 7. 2. Balabanova L.V. Orghanizacija pracj menedzhera: navch. pos. / L.V. Balabanova, O.V. Sardak. Kyjiv: VD «Profesional», 2004. 304 s.
 8. Samsonova, N. V. Konfliktologichna kul'tura fakhivcyy i tekhnologhyya jiji formuvannyya v systemi vuzivskoji osvity : avtoref. dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.01 / N. V. Samsonova. - Kaliningrad, 2003. - 42 s.
- Отримано редакцією 09.10.2017 р.

УДК 378.013.42-051-043.61:373.3.018.1-053.5 -056.45](045)

Ольга Дмитрівна Ветрова,

асистент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи
Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка,
e-mail: vts25@mail.ru

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО ВЗАЄМОДІЇ СІМ'Ї ТА ШКОЛИ В РОБОТІ З ОБДАРОВАНИМИ ДІТЬМИ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

У статті розглянуто проблему підготовки майбутніх соціальних педагогів до взаємодії сім'ї та школи в роботі з обдарованими дітьми молодшого шкільного віку. На основі аналізу наукових праць виокремлено змістові компоненти готовності майбутніх соціальних педагогів до забезпечення взаємодії сім'ї та школи в роботі з обдарованими дітьми молодшого шкільного віку: цільовий, концептуальний, операційний, дидактичний, діагностичний, результативний.

Ключові слова: підготовка, готовність, компоненти підготовки, соціальний педагог, взаємодія сім'ї і школи, обдаровані діти молодшого шкільного віку.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Організація соціально-педагогічної роботи з обдарованими дітьми молодшого шкільного віку одне з актуальних питань і завдань соціальної педагогіки. Важливою умовою ефективної соціально-педагогічної роботи з обдарованими дітьми молодшого шкільного віку є взаємодія школи і сім'ї. Сім'я у співробітництві зі школою створює необхідний комплекс умов соціального простору, який сприяє ефективному вирішенню соціально-педагогічних проблем обдарованих молодших школярів. Тому досить актуальним є питання підготовки висококваліфікованих спеціалістів, які здатні допомогти обдарованій особистості у її становленні, розвитку та самореалізації. Отже, важливою є проблема підготовки майбутніх соціальних педагогів до взаємодії сім'ї та школи в роботі з обдарованими дітьми молодшого шкільного віку з метою допомоги у вирішенні їх проблем, швидкому реагуванні на потреби клієнтів та підвищенні своєї кваліфікації в умовах стрімких змін у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Аналіз і розв'язання проблеми взаємодії сім'ї та школи, основи створення цілісного виховного простору надають нам у свої наукових дослідженнях І. Бех, Є. Голобородько,