

корисними та цінними членами суспільства. Спілкуючись як з ровесниками, так і з молоддю, вони не відчувають себе самотніми та зберігають соціальні зв'язки.

Залучаючись до роботи УТВ, представники обох поколінь мають можливість сприяти формуванню взаєморозуміння, завдяки якому набагато легше подолати ті чи інші труднощі, що можуть з'являтися через різницю поглядів. Міжпоколіннєва взаємодія передбачає не лише обмін інформацією, взаємне навчання і збагачення, але й здатність зрозуміти один одного та приймати іншу позицію.

Список використаних джерел:

1. Крентовська О. Проблеми збереження і розвитку людського потенціалу в умовах старіння населення України. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2009. №4. С. 238-246.
2. Соціально-педагогічна послуга «Університет третього віку». URL:<https://nssu.gov.ua/news/sotsialno-pedahohichna-posluha-universytet-trethoho-viku> (дата звернення: 10.10.2024).
3. Полехіна В. М. Діяльність «університету третього віку» в умовах сучасного соціуму. *«Педагогічні науки» збірник наукових праць*. 2017. Т. 2, №77. С. 173-177.
4. Маркозова О. О Навчання впродовж життя – необхідна передумова досягнення життєвого успіху. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*, 2016. № 2.
5. Навчання у віці – «Університет Третього Віку» в Україні. *Вісник Кольпінга*, 2014. № 3. С. 6–7.
6. Про впровадження соціально-педагогічної послуги «Університети третього віку» : Наказ Міністерства соціальної політики № 326 від 25 серпня 2011 р. URL: <http://document.ua/pro-vprovadzhenjasocialno-pedagogichnoyi-poslugi-universit-doc72450.html> (дата звернення: 01.01.2024).
7. Федоренко С. А. Університети «третього віку» як складова безперервної освіти: зарубіжний досвід. *Педагогічний процес: теорія і практика*, 2014. № 1. С. 133–138.
8. Чаграк Н. Організація і моделі освіти людей похилого віку : європейський досвід. *Рідна школа*, 2017. № ½. С. 69 – 75.

*Костянтин Щербина,
здобувач третього рівня вищої освіти,
спеціальність 015 Професійна освіта,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка*

ЕМОЦІЙНА ПРИРОДА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Крім належної управлінської підготовки, знання ринку праці й орієнтації в суміжних сферах, сучасному менеджеру

необхідно ще вміти ладнати з підлеглими, розуміти їхні потреби і, найголовніше, викликати в них емоційний відгук і підтримувати в колективі позитивний соціально-психологічний клімат. Інакше кажучи, менеджер, крім суто професійних знань і компетенцій, повинен володіти емоційним інтелектом. Як доводить Л. Ракітянська, «спектр зацікавленості емоційним інтелектом є достатньо широким і охоплює академічну науку, управлінську і бізнесову сфери, прикладну психологію» [4, с. 35].

Погоджуємося із Л. Заграй у тому, що «вимоги сучасного світу потребують нових підходів до управління, які відкидають цінності конкурентного лідерства та за основу беруть взаємодію та вплив, ефективність, конструктивність яких буде визначатися емоційним інтелектом» [1, с. 52].

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Науковці по-різному визначають термін «науковий інтелект». Так, М. Шпак вважає, що «це інтегративна особистісна властивість, яка зумовлюється динамічною єдністю афекту та інтелекту через взаємодію емоційних, когнітивних, конативних і мотиваційних особливостей і спрямована на розуміння власних емоцій та емоційних переживань інших, забезпечує управління емоційним станом, підпорядкування емоцій розуму, сприяє самопізнанню і самореалізації через збагачення емоційного і соціального досвіду» [5, с. 284]. Нам імпонує визначення, запропоноване О. Ляц, яка емоційний інтелект розуміє, як інтелектуальну здатність, пов'язану з розумінням і управлінням емоційними проявами особистості» [2, с. 330].

Вітчизняні дослідники розглядають емоційний інтелект як «ресурс психологічної стійкості, ... що забезпечує швидке пристосування до змін, здатність упоратися зі стресом і негараздами життя та вміння повертатися після стресових ситуацій до активної життєдіяльності підтримуючи психічне і фізичне здоров'я» [3, с. 79].

Виділяють чотири складові емоційного інтелекту: самосвідомість, самоконтроль, соціальна чуйність і управління стосунками. Перші дві компоненти (самосвідомість і самоконтроль) визначають, наскільки добре людина може розуміти себе, вміє керувати собою і контролювати свої почуття. Дві інші (соціальна чуйність та управління стосунками) відображають здатність розпізнавати емоції оточуючих, управляти ними і на цій основі налагоджувати стосунки з людьми (табл. 1).

Таблиця 1.

Компоненти емоційного інтелекту

Особистісні навички	Соціальні навички
Самосвідомість — емоційна самосвідомість (аналіз власних емоцій, усвідомлення їхнього впливу та використання інтуїції під час ухвалення рішень);	Соціальна чуйність — співпереживання (здатність відчувати й розуміти позицію іншої людини та вміння виявляти співчутливе ставлення до її проблем);

<ul style="list-style-type: none"> — точна самооцінка (знання своїх сильних сторін і меж можливостей); — упевненість у собі (почуття власної гідності та адекватна оцінка своєї обдарованості); — гідна самомотивація (наполегливе бажання відповідати високим внутрішнім стандартам) 	<ul style="list-style-type: none"> — ділова обізнаність (розуміння поточних подій і правильне їх проєктування на організаційну політику та ієрархію відповідальності); — попереджувальність (здатність визнавати і задовольняти потреби підлеглих, клієнтів і покупців)
<p style="text-align: center;">Самоконтроль</p> <ul style="list-style-type: none"> — стримування емоцій (уміння контролювати руйнівні емоції та імпульси); — відкритість (прояв чесності та прямоти); — адаптивність (здатність підлаштовуватися під мінливі обставини); — воля до перемоги (наполегливе просування до наміченої цілі); — ініціативність (готовність до активних дій і вміння не втрачати можливості); — оптимізм (вміння позитивно дивитися на речі) 	<p style="text-align: center;">Управління стосунками</p> <ul style="list-style-type: none"> — натхнення (вміння вести за собою, малюючи захоплюючу картину майбутнього); — вплив (володіння тактикою переконання); — наставництво (дієва участь у самовдосконаленні співробітників, заохочення розвитку їхніх здібностей за допомогою відгуків і настанов); — підприємливість (здатність ініціювати перетворення, удосконалювати методи управління і вести співробітників до нових звершень); — миротворчість (уміння врегульовувати конфлікти, розв'язувати розбіжності та досягати консенсусу); — співпраця (контактність щодо інших людей та вміння працювати в команді); — соціальна корпоративність (культивування та підтримання мережі соціальних зв'язків)

Розвиваючи самосвідомість і самоконтроль, майбутні менеджери вчаться ефективно використовувати свої сильні сторони й керувати емоціями, щоб з натхненням іти до мети та викликати такий самий ентузіазм в оточуючих. Знаючи, якою силою володіють емоції, їм необхідно уважно стежити за власними почуттями і настроєм. Поміркована людина постійно аналізує зміни свого внутрішнього стану і прагне не тільки розуміти себе, а й задовольняти свої емоційні потреби.

Щоб успішно справлятися зі стресами, потрібно знаходити час для спокійних усамітнених роздумів. Самоаналіз, осмислення своїх життєвих позицій і ціннісних орієнтирів, а також спілкування з дорогими людьми здатні викликати позитивний емоційний настрій як у самого себе, так і в тих, хто нас оточує. З іншого боку, опанувавши мистецтво розуміти почуття інших, майбутні управлінці набувають здатності впливати на мотивацію співробітників і за допомогою цього домагаються результативної роботи колективу і підвищення його корпоративної культури. Для

цього, віддаючи перевагу колективній роботі, необхідно поважати і заохочувати індивідуальність. Вчитися сприймати співробітників як з професійних, так і з загальнолюдських позицій, знаходити час для особистого спілкування з ними, неодмінно публічно відзначати їхні успіхи, творчий підхід до роботи і старанність.

Аналізуючи зміст таблиці 1, слід звернути увагу на дві складові позиції «управління стосунками» – співпрацю і соціальну корпоративність – оскільки зміст решти є прозорим і досить точно сприймається навіть на інтуїтивному рівні. Для цього слід нагадати, що емоційні та фізіологічні реакції майбутнього менеджера є важливими джерелами інформації. Кожний раз ми повідомляємо один одному різну інформацію про свій психологічний стан через вербальні канали комунікації. Найдрібніші м'язові рухи і міміка інформують людей про наш емоційний настрій і підказують, як їм поводитися з нами. Таким чином, ретельно відстежуючи реакції інших людей, ми починаємо краще розуміти їхні почуття і точніше можемо інтерпретувати їхні думки і погляди. Таке «спілкування» емоційно-психологічними каналами дає змогу сприймати чужі переживання напряму, не пропускаючи їх крізь фільтри забобонів і суб'єктивних уявлень. Ми ніби налаштуємося на внутрішню хвилю співрозмовника і краще розуміємо його.

Майбутнім менеджерам, які вміють вловлювати подібні сигнали, набагато легше працювати в команді. Вони відкриті до співпраці, їхні психолого-емоційні канали задіяні та забезпечують плідне спілкування зі співробітниками. У таких людей з'являється набагато більше шансів стати повноцінними учасниками соціальних процесів у колективі та чинити реальний вплив на трудові відносини, розподіл ролей і корпоративну культуру. Отже, для претендентів на лідерство навички співпраці та корпоративності обов'язкові та підлягають постійному цілеспрямованому розвитку.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у обраному напрямі. Здобувачам освіти, які обирають професію менеджера, не зайвим буде знати ступінь своєї відповідності всім двадцяти якісним характеристикам, зафіксованим у табл. 1. Особливо це корисно для кандидатів на лідерські позиції.

Список використаних джерел:

1. Заграй Л. Д. Емоційний інтелект як складник професійної компетентності менеджера. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71). № 6. С. 47–54.
2. Лящ О. П. Емоційний інтелект як предмет психологічних досліджень. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2013. Випуск 22. С. 324–335.
3. Лящ О. П., Хуртенко О. В., Марчук С. В. Емоційний інтелект як засіб розвитку резильєнтності особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. 4 (74). С. 79–86.

4. Ракітянська Л. Сутність та зміст поняття «емоційний інтелект». *Педагогічний процес: теорія і практика* (Серія: Педагогіка), 2018. № 4 (63). С. 35–42.

5. Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень. *Психологія особистості*. 2011. № 1 (2). С. 282–288.

СЕКЦІЯ 5. Інноваційні технології в освітній та соціальній сфері.

*Василь Баранюк,
здобувач третього рівня вищої освіти,
спеціальність 015 Професійна освіта,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка*

ПОТЕНЦІАЛ СЦЕНАРНО-РЕЖИСЕРСЬКОЇ ТЕХНІКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ АКТОРІВ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Успішність майбутніх акторів багато в чому залежить від ступеня оволодіння ними сценарно-режисерською технікою. «Сценічне мистецтво не стоїть осторонь глобальних цивілізаційних процесів – щоб залишатися популярним воно має бути видовищним, інноваційним, що, зокрема, часто досягається через широке креативне застосування в постановках останніх новинок в індустрії сценічних технічних засобів та їхніх технологій» [1, с. 53]. На наш погляд, прикладне використання закономірностей сценічного мистецтва, а саме сценарно-режисерської техніки, дає змогу оптимізувати освітній процес і тим самим сформувати засади для ефективної соціокультурної взаємодії та творчої самоактуалізації здобувачів освіти спеціальності 026 Сценічне мистецтво. Необхідність співвідносити «свою ідею» з вимогами часу та вибудовувати її відповідно до логіки режисерської дії сприяє формуванню професійної суб'єктності та поступальній її реалізації в аудиторній і позааудиторній практичній діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Погоджуємося із В. Фрейдліною в тому, що «природна, соціальна та духовна сутність людини у пошуці цілісності власного внутрішнього світу виявляється у потребі об'єднання зі світом зовнішнім. Цей процес перетворюється у різні форми соціокультурної взаємодії» [2, с. 52]. У свою чергу, соціокультурна взаємодія, озброєна законами емоційно-сміслового контакту, які регулюють її, здатна якісно змінити наявний професійний та освітній рівень професійної підготовки майбутніх акторів.

Стратегія емоційно-сміслового контакту передбачає три рівні емоційної залученості аудиторії: 1) цікавість і, як наслідок, інтерес; 2) співпереживання; 3) саспенс. Рівні залученості визначають емоційний розвиток дії. Інсайт – орієнтована взаємодія (від англ. incident – випадок, подія) – є відправним моментом в оперативному мистецтві та представлений випадком. Технічно це здійснюється таким чином: