

**ПРОВЕДЕНИЕ ЭКСПЕРТИЗЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО –
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ МЕТОДОМ
ГЛАВНЫХ КОМПОНЕНТОВ**

Статья посвящена проблемам экспертизы в образовании. Экспертиза рассматривается как элемент государственно-общественного управления образованием. В статье построена многофакторная модель профессионально – педагогической деятельности учителя, показаны возможности использования метода главных компонентов в экспертной оценке для повышения эффективности педагогической деятельности.

H. Kasyanova

**EXAMINATION IS PROFESSIONAL –
PEDAGOGICAL ACTIVITY OF TEACHER BY METHOD OF MAIN
COMPONENTS**

The article is devoted to the problems of examination in education. Examination is examined as a state-public custom control by education. In the article a multifactor model is built professionally – pedagogical activity of teacher, possibilities of the use of method of main components in expert estimation for the increase of efficiency of pedagogical activity are shown.

Стаття надійшла до редакції 31.07.2009 р.

УДК 159

*Шаполова В.В.,
м. Харків, Україна*

**ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА
УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ**

Постановка проблеми. Наміри України щодо входження в Європейський освітній простір, процеси глобалізації та інтеграції світової спільноти, соціально-економічні зміни в Україні зумовили необхідність модернізації системи професійної підготовки майбутніх фахівців.

Сучасні економічні та політичні зміни в усьому світі вимагають створення гнучкої та ефективної системи управління підприємствами та закладами освіти, що викликає необхідність реформування та удосконалення освітнього процесу, щодо підготовки кваліфікованих спеціалістів, які не тільки вільно володіють знаннями та навичками в області своєї спеціальності (педагогіка, психологія, комп'ютерні технології, тощо), але і орієнтуються в управлінській культурі.

Незважаючи на складну природу управлінської діяльності, у вищих навчальних закладах мало уваги приділяється формуванню компетентності майбутніх керівників, адже великий відсоток випускників у подальшому професійному житті стають керівниками малих та великих підприємств та навчальних закладів.

Провідна мета підготовки професіонала полягає не в передачі суб'єктові конкретних знань, умінь і навичок узагалі, а в озброєнні його науковими знаннями як передумовою оволодіння способами трудової діяльності.

Актуальність. Зміна філософських основ в освіті потребує нового підходу до теорії та практики формування й розвитку особистості в цілому. Багато в чому характер модернізації освіти визначає якість професійного становлення керівника. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки теорії та практики формування професійної компетентності керівників освітніх установ та підприємств.

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема формування управлінської компетентності майбутніх спеціалістів у закладах освіти в останні часи є актуальною та їй приділяється значна увага. Цю проблему розглядали психологи, педагоги, менеджери, філософи, які поставили за мету завершення теорії формування фахівця-професіонала (О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, О.І. Щербаков, Ю.П.Нагірний, М.С. Пряжников, Ю.П. Поваренко, М.І. Лазарев та інші).

Актуальність проблеми формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів або підприємств обумовлена такими головними чинниками:

1) керівники є першими особами на найвищому рівні управління навчальним закладом або підприємством, тому є відповідальними за ефективність роботи всіх його ланок;

2) керівники є генераторами ідей у сфері своїх посадових обов'язків у світлі сучасних вимог та у відповідності з нормативно-інструктивними документами щодо реформування та модернізації системи в якій вони працюють;

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

3) управлінці повинні забезпечувати розвиток, ефективність, оптимальність, неперервність та цілісність трудового процесу в сучасних умовах;

4) врахування специфіки управлінської діяльності керівника і його заступників у ході реалізації функцій управління;

5) зміщення акцентів управлінської діяльності керівників в умовах конкурентного середовища на вдосконалення особистої діяльності та самоорганізації представників усіх ланок трудового процесу;

6) керівник повинен бачити проблему і виявляти протиріччя, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, забезпечувати інноваційний розвиток навчального закладу чи підприємства;

7) повинне відбуватися поетапне підвищення управлінської кваліфікації та управлінської культури керівників.

Аналіз дослідження та публікацій.

На основі теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури можна зробити висновок, що в літературі існують різні тлумачення понять „компетентність” та „компетенція”, іноді ці поняття ототожнюються.

Дослідники поняття „компетентність” трактують як готовність на професійному рівні виконувати свої посадові і фахові обов'язки відповідно до сучасних теоретичних надбань і передового досвіду, наближення до світових вимог і стандартів (В.І.Маслов); володіння знаннями й уміннями, що дозволяють висловлювати професійно грамотні судження, думки, оцінки (В.С.Безрукова); інтелектуально і особистісно обумовлений досвід соціально-професійної життєдіяльності людини, що зумовлюється знаннями (І.А.Зимня); рівень умінь особистості, що відбиває ступінь відповідності визначеної компетентності, дозволяє діяти конструктивно в соціальних умовах, які змінюються (В.А.Дьомін); сукупність функцій прав і обов'язків спеціаліста (В.Г.Афанасьєв).

Поняття „компетенція” визначається як єдність знань, навичок і відносин у процесі професійної діяльності, обумовлених вимогами посади, конкретної ситуації і цілями організації (Ю.І.Алюшина, Н.А.Дмитрієва); діяльнісна складова отриманої освіти, що допомагає проявитися знанням, умінням і навичкам у непередбачуваній ситуації, тобто є більш високим рівнем узагальнення останніх (С.Е.Шишов, І.Н.Агапов); як сукупність професійно-значущих якостей та виявлення творчості в процесі професійної діяльності (В.Л.Шаповалов, В.І.Горова).

У науковій літературі часто використовують поняття „професійна компетентність”, яке визначається дослідниками як психічний стан, що

дозволяє діяти самостійно і відповідально, як здатність і уміння виконувати певні трудові функції (А.К.Маркова); ціннісні орієнтації спеціаліста, мотиви його діяльності, загальна культура, стиль взаємодії з оточуючими, усвідомлення світу навколо себе і себе у світі, здатність людини до власного самовдосконалення і саморозвитку (Т.Г.Браже); система знань, умінь і навичок, професійно значимих якостей особистості, що забезпечують можливість виконання професійних обов'язків певного рівня (Г.М.Курдюмова).

Теоретичне та практичне визначення змісту управлінської підготовки керівників у вищих навчальних закладах потребує аналіз та знання сучасних принципів і технологій менеджменту, системного аналізу нормативної основи, умов ефективної праці колективів та специфіки управління ними, вивчення змісту безпосередньої діяльності керівників, необхідної для цього законодавчо-правової бази, теоретичних знань та практичних умінь також є головною умовою визначення і формування змістової системи компетентності майбутніх керівників [2].

Важливими факторами, що впливають на якість роботи всього навчального закладу або підприємства у сфері управлінської діяльності є: створення надійної та ефективної системи інформаційного забезпечення управління; набуття майбутніми керівниками знань, вмінь та навичок у галузі менеджменту, соціальної і педагогічної психології; втілення в практику вимог наукової організації праці; інтенсифікація поточно-регулятивних форм роботи; об'єктивізація контрольної-оцінної діяльності на основі науково обґрунтованих діагностичних методик; згуртування і стимулювання педагогічного колективу... [4].

В.І.Маслов, виділив наступні етапи формування умінь у майбутніх керівників, які не мають досвіду управлінської діяльності:

1. Формування знань з наукових основ управління.
2. Формування психолого-педагогічних знань і забезпечення їх спрямованості на управлінську діяльність.
3. Формування елементарних умінь застосовувати набуті знання, використовувати доцільні способи виконання управлінських процедур, пов'язаних з управлінським циклом.
4. Формування складних управлінських умінь моделювати управлінські ситуації, проектувати розвиток підприємства чи навчального закладу і т.д. [3].

Метою даної статті є визначення управлінської компетентності та виявлення особливостей її формування у студентів-психологів для подальшого застосування отриманих результатів в інноваційному управлінні навчальним закладом та підприємством.

Виклад основного матеріалу.

Сучасне українське суспільство переживає глибокі трансформаційні процеси у всіх сферах свого існування – в економіці, політиці, культурі, освіті, науці. Відбувається перехід до ринкової економіки, здійснюється розбудова демократичної, правової держави, громадянського суспільства. Сучасні політики направили вектор розвитку нашої країни до вступу в НАТО та ЄС. Глобалізація освітніх процесів неодмінно приводить до певних єдиних стандартів. Радою Європи прийнято визначення п'яти ключових компетенцій, якими повинні володіти молоді спеціалісти та які повинні прийняти не лише викладачі, які формують в процесі навчання у студентів ці компетенції, а й суспільство в цілому:

1) Політичні та соціальні компетенції – здатність брати на себе відповідальність, активно та ефективно брати участь у прийнятті групових рішень, вирішувати конфлікти дипломатичним шляхом, підтримання демократичних та гуманістичних інститутів.

2) Компетенції, пов'язані з життям у полікультурному суспільстві – прийняття несхожості, повага та здатність жити у злагоді з людьми інших культур, релігій, мов;

3) Компетенції щодо оволодіння усною та писемною комунікацією з метою запобігання соціальної ізоляції. Оволодіння кількома мовами;

4) Компетенції щодо інформатизації суспільства, оволодіння новими технологіями, розуміння їх використання;

5) Здатність навчатися упродовж життя у контексті як особистого професійного так і соціального життя [6].

Дж. Рамен писав щодо природи компетентності керівника:

1. Компоненти компетентності будуть розвиватися й проявлятися лише у процесі цікавої для людини діяльності. Їх неможливо досліджувати окремо від мотивації: мотивація виступає частиною компетентності.

2. Ефективна діяльність як результуюча декількох факторів значно більше залежить від цілого ряду незалежних, взаємопов'язаних компетентностей, які охоплюють широкий спектр ситуацій у процесі руху до мети, ніж від рівня окремої компетентності або здібності, що проявляється в конкретній ситуації.

Потрібно оцінювати саме повний ряд компетентностей, які формуються у процесі безперервного професійного навчання і практичного досвіду, та проявляються індивідом у різних ситуаціях протягом тривалого часу, який витрачається на досягнення значущих цілей.

3. Конкретна ситуація, в якій опиняється індивід, безпосередньо впливає на формування в ньому цінності й на можливість розвитку та оволодіння новими компетентностями. Але не лише обставини впливають на це, самі люди також активно здійснюють вибір і проявляють себе по-новому в складних суперечливих умовах професійної діяльності [4].

В найбільш узагальненому вигляді характеристика поняття «управлінська компетентність керівника» включає наступні блоки: професійний управлінський досвід; професійно значущі знання, вміння й особистісні якості; самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських рішень; бачення стратегії та розвитку; керівництво та моніторинг трудового процесу; мотивація та управління персоналом; управління розвитком та фінансами; внутрішня та зовнішня комунікація; творча активність і здатність до нововведень; культурний кругозір; професійні й соціальні цінності.

Реформування сучасної управлінської сфери спонукало управлінців-менеджерів навчальних закладів та підприємств дотримуватися п'яти компетентностей: стратегічної, соціальної, функціональної, управлінської та професійної.

Реалізувавши всі п'ять компетентностей, управлінець володітиме здатністю передбачати, прогнозувати, моделювати свої дії, як керівника, та дії усього освітнього закладу чи підприємства. Масштабне мислення, висока креативність, корпоративність, толерантність, системність, здатність забезпечувати партнерські стосунки, потреба в самоосвіті, запровадженні нововведень, вміння уникати конфліктів та вирішувати їх, здатність до вольового впливу й логічного переконання, харизматичність допоможуть керівнику вільно реалізовувати задумані кроки до розвитку усієї установи. Відтворення управлінського циклу, вміння приймати рішення, ініціативність, принциповість, високий рівень професійних знань, умінь та навичок, знання функціональних обов'язків, стилів управління, гнучкість у роботі, готовність до ризику, розуміння природи управлінських процесів, володіння мистецтвом управління людьми, підбором і розстановкою кадрів, організаторські здібності, відповідальність, сила переконань, упевненість у власних силах, авторитет, відповідна освіта, досвід практичної діяльності, моральні цінності, здібність розбиратися в сучасних інформаційних технологіях і засобах комунікацій, здатність до самооцінки власної діяльності, вміння робити правильні висновки і підвищувати кваліфікацію – ось основні складові успіху у нелегкій роботі керівника, який прагне досягти максимальної реалізації своїх планів щодо розвитку закладу, в якому він головує.

Готуючи студентів-психологів до професійного життя, викладачі повинні розкрити суть та передати усі нюанси вище зазначених компетенцій для того, щоб майбутні керівники мали уявлення щодо ідеального управлінця та намагалися розвивати свій потенціал.

Теоретичне розкриття викладачем терміна „компетентність” дає можливість студентам-психологам усвідомити та зрозуміти, що компетентність керівника передбачає постійне оновлення професійних знань, умінь і навичок у процесі підвищення кваліфікації та практичної діяльності, володіння оперативними і мобільними знаннями. Студенти повинні розуміти, що компетентність керівника – це не лише володіння знаннями, але потенційна готовність вирішувати завдання зі знанням справи. Компетентний керівник має не лише знати сутність проблеми, але й вміти вирішувати її на практиці, застосовуючи при цьому більш адекватний метод.

Викладачі повинні навчити студентів-психологів серед розмаїття можливих рішень обирати найбільш оптимальне, аргументовано відхиляти сумнівні варіанти, розвивати критичне мислення.

Дослідники вважають, що професіоналізм керівника являє собою інтегральну характеристику індивідуальних, особистісних та суб'єктно-діяльнісних якостей, які дають можливість на максимальному рівні успішності вирішувати типові для управлінської діяльності завдання, й розглядається як цілісне утворення щодо самореалізації особистості у професійній діяльності. У цьому контексті реально виділити три рівні професіоналізму керівника: виконавчий, компетентний, досконалий. Виконавчий рівень в основному передбачає репродуктивну діяльність; досконалий – виступає як рівень, якого можливо прагнути, як ідеал; компетентний – визначається як рівень поглибленого знання, здібності до актуального, готовності до інноваційної діяльності, адекватного виконання завдань через розвиток процесів самоаналізу та саморегулювання [7].

Формування особистості студента-психолога, здатного до ефективного управління, у вищих навчальних закладах, повинно реалізовуватись шляхом розвитку її творчих та інтелектуальних можливостей, критичного ставлення не тільки до своїх знань, умінь та навичок, але й до навколишнього світу, людей, що її оточують. Студенти повинні розуміти, що закінчивши навчання, отримавши диплом, вони попадуть у світ конкуренції, у світ жорстоких та, іноді, чийхось несправедливих ігор, у світ професіоналів, де від них чикатимуть миттєвого успіху в роботі, яку їм доручили.

Набуті знання за п'ять років, коли були вивчені десь сімдесят п'ять дисциплін з психології, може допомогти у вирішенні деяких комунікативних,

міжособистісних проблем, донести до людей свою думку. Але цих знань замало для того, щоб комфортно відчувати себе у ролі керівника. Викладачам необхідно для досягнення студентами-психологами достатнього рівня управлінської компетентності розкривати суть проблем управління, вчити розв'язувати складні життєві ситуації на прикладі керуючих та керованих об'єктів, вибирати оптимальні рішення, вчити аналізувати та критично мислити. Студент повинен хотіти та уміти вчитися сам, а викладач повинен управляти процесом навчання, мотивувати, організовувати навчання, ефективно консультувати, не забуваючи про контроль кожного студента.

Правильним буде згадати слова І.А. Зязюна, який зазначив «...щоб студент міг перейти від учіння до професійної праці, необхідно в процесі учіння створювати відповідні педагогічні умови...»[1].

І.А.Зязюн у контекстному учінні виокремлює три базові і множину проміжних, перехідних форм діяльності.

До базових він відносить такі види діяльності:

- 1) академічний тип діяльності, тобто класична лекція;
- 2) квазіпрофесійний тип діяльності, тобто імітація та ділові ігри;
- 3) навчально-професійний тип діяльності – виконання реальних дослідницьких чи практичних функцій (виробнича практика);

Проміжними формами діяльності виступають такі конкретні форми навчання студентів, в яких виявляються риси професійної діяльності спеціалістів, що забезпечують перехід від однієї базової форми до іншої – проблемні лекції, семінари-дискусії, семінари-дослідження, групові лабораторно-практичні заняття, спецкурси, аналіз конкретних виробничих ситуацій та інші.

Для виховання талановитого, активного та цілеспрямованого керівника у вищих навчальних закладах необхідно створювати нову, комфортну систему освіти, що спонукала б до активації усіх внутрішніх ресурсів, не тільки студентів, але й педагогів, які їх навчають. Освітній процес у закладах освіти повинен відповідати потребам кожного студента, його схильностям, інтересам і можливостям.

На сьогоднішній час важливим завданням, що стає перед вищою освітою є підготовка фахівців-професіоналів, яким повинні бути притаманні такі види управлінської компетентності, як:

- володіння професійними знаннями;
- знання структури соціального управління;
- вміння здійснювати соціальні та професійні контакти;

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

- реалізація управлінської діяльності на основі соціально-психологічних закономірностей, які зменшують конфліктні ситуації у закладах освіти чи підприємстві;
- гнучкий самоаналіз, який сприяє корекції розвитку своєї особистості, як професіоналу;
- евристика;
- наявність стійкої професійної мотивації, володіння прийомами самореалізації.

Для досягнення цілей формування особистості управлінця, у вищих навчальних закладах, необхідно так вчити студентів-психологів, щоб забезпечити перехід пізнавального типу діяльності до професійного типу з відповідною зміною потреб, мотивів, цілей, засобів, предметів, дій та результатів.

Проаналізовані роботи науковців дозволяють вважати, що компетентність керівника є сформованою здатністю, яка достатня для того, щоб жити та працювати комфортно, активно та плідно, набуваючи при цьому навичок ефективного спілкування та впевненості у собі.

Таким чином, компетентнісний підхід в управлінській діяльності надає широкі потенційні можливості для підвищення якості підготовки фахівців, майбутніх керівників закладів освіти чи підприємств.

Формування управлінської компетентності у студентів-психологів передбачає використання у вищих навчальних закладах гуманістичних, духовних, етичних, естетичних, культурологічних, мотиваційних та інших детермінант, спрямованих на досягнення вищого рівня розвитку особистості.

Висновки та перспективи досліджень

Поняття „компетентність” трактують як готовність на професійному рівні виконувати свої посадові і фахові обов’язки відповідно до сучасних теоретичних надбань і передового досвіду, наближення до світових вимог і стандартів (В.І.Маслов).

Поняття „компетенція” визначається як єдність знань, навичок і відносин у процесі професійної діяльності, обумовлених вимогами посади, конкретної ситуації і цілями організації (Ю.І.Алюшина, Н.А.Дмитрієва).

„Професійна компетентність”, визначається дослідниками як психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, як здатність і вміння виконувати певні трудові функції (А.К.Маркова).

Формування особистості студента-психолога, здатного до ефективного управління, у вищих навчальних закладах, повинно реалізовуватись шляхом розвитку її творчих та інтелектуальних можливостей, критичного ставлення

не тільки до своїх знань, умінь та навичок, але й до навколишнього світу, людей, що її оточують.

У даній статті були виділені наступні компетенції, якими повинні володіти майбутні керівники навчальних закладів та підприємств: гнучка адаптація у мінливих життєвих ситуаціях; самостійне та критичне мислення; вміння бачити та формувати проблему, знаходити шляхи її раціонального вирішення; усвідомлювання, де і яким чином здобуті знання можуть бути використані; творче мислення; логічна, грамотна робота з інформацією, вміння робити аргументовані висновки, використовувати їх для вирішення нових проблем; комунікабельність, контактність у різних соціальних групах, вміння працювати в колективі, у будь-яких конфліктних ситуаціях; самостійно працювати над розвитком особистісної моралі, інтелекту, культурного рівня; володіння загальною культурою, моральною і духовною орієнтаціями на соціально-значущі цінності; адаптуватися в різних сферах управління; самореалізуватися у предметно-практичній і комунікативній діяльності; володіти культурою людських відношень та рефлексією; володіти широким кругозором, володіти культурою думки, почуттів та мови.

Сучасна вища школа повинна базуватися на таких гуманних засадах, які сприятимуть вихованню особистості активної, впевненої у собі та в завтрашньому дні, легко адаптованої до змін, здатної до системного аналізу, до прийняття викликів та оптимальних управлінських рішень:

1. Вища освіта повинна допомагати саморозвитку студента, а не підміняти його. Тобто викладачі повинні володіти такими педагогічними прийомами, які стимулюють увесь внутрішній потенціал студентів-психологів до розвитку та розкриттю свого таланту, інтелекту та особистісних якостей, оптимальних для реалізації себе, як управління.

2. Викладачі повинні враховувати вплив на студентів зовнішнього середовища, передусім соціального, та допомогати вбирати в себе потрібне, а зайве ігнорувати.

4. Персоніфікація навчального процесу дозволяє адаптувати навчальні курси до особистості студента, його індивідуальності.

Проблема не вичерпується даними цієї статті та вимагає подальшого її вивчення.

Список літератури: 1. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління / Г. В. Єльнікова. – К., 2003. – 133 с. 2. Життєва компетенція особистості : науково-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. – К. : Богдана, 2003. – 520 с. 3. Зязюн І.А. Вузівська підготовка педагога до профі-

льного навчання учнів старших класів // Сучасні інформаційні технології та інформаційні методики у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: Зб. Наук. Пр. – Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2004. – С. 3-11. 4. Максименко С.Д., Соловієнко В.О. Загальна психологія: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2001.-256 с. 5. Маслов В. І. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації u1090 та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В. І. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – С. 63–66. 6. Маслов В. Наукові засади оптимального керівництва навчальними закладами / Валентин Маслов, Віктор Олійник // Наукові записки Кіровоград. держ. пед. ун-ту ім. Володимира Винниченка. – 2001. – Вип. 32, Ч. 1. – С. 59–60. 7. Маслов В. И. Теория и методика организации непрерывного повышения квалификации руководителей школ : учеб. пособие / Валентин Иванович Маслов. – К. : МНО УССР, 1990. – 259 с. 8. Мельник В. К. Теоретичні засади формування фахової компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти / В. К. Мельник // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 1. – С.85-88. 9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 694 с., 10. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К., 2003. 11. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Джон Равен // Школьные технологии. – 1999. – № 3. – С.151-154. 12. Чошанов М.А. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения/М.А. Чошанов//Педагогика.-1997. – №2. – С.21-29.

В.В. Шаполова

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

У роботі розглянуто проблему формування управлінської компетентності у студентів-психологів як складової частини управлінської культури. У статті розкрито поняття «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність» та природу компетентності керівника в цілому. Висвітлюються етапи формування умінь та навичок у майбутніх керівників, які не мають досвіду управлінської діяльності. Проаналізовано різні види управлінської компетентності, які повинні розвиватися під час навчання у вищих навчальних закладах.

В. В. Шаполова

**ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У
СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

В работе рассмотрено проблему формирования управленческой компетентности у студентов-психологов как складовой составляющей управленческой культуры. В статье раскрыты понятия «компетентность», «компетенция», «профессиональная компетентность» и природу компетентности руководителя в целом. Освещаются этапы формирования умений и навыков у будущих руководителей, которые не имеют опыта управленческой деятельности. Проанализировано разные виды управленческой компетентности, которые должны развиваться под час обучения у вищих навчальних закладах.

V. Shapolova

**SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF COMMUNICATIVE
ACTIVITY OF LEADERS IN THE FIELD OF MANAGEMENT BY
EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS**

The social-psychological features of activity of leaders in the field of management of educational establishments are conducted in article. Methods and ways of management of educational establishment are lighted from the side of manager and guided objects in accordance with the features of their communicative activity. Reasons and necessities of the leaders of different genders in the process of communicative activity, that affects not only their conduct, but also the strategy of management and methods of conflicts decision are analysed.

Стаття надійшла до редакції 2.09.2009р.

УДК 378

*Гура Т. В., Левенець І. М.,
м. Харків, Україна*