

лежать в їх основі [Текст] / В. О. Волошина, Ф. У. Джонсон, Р. В. Каламаж // Наук.зап. Серія «Психологія і педагогіка». – Острог :Вид-во Нац. ун-ту «Остроз. акад.», 2012. – Вип. 20. – С. 32–41.

3. Доцевич Т.І. Компетентність суб'єкта педагогічної діяльності: мета - когнітивний аспект. Монографія – Х.: Вид-во «Діса плюс», 2015. – 346 с.

4. Карпов А. В. Психология метакогнитивных процессов личности [Текст] : монография / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – М. : ИП РАН, 2005. – 325 с.

5. Карпов А. В. Структурно-функциональная организация процессов принятия групповых решений [Текст] / А. В. Карпов // Вопр. психологии. – 2004. – № 1. – С. 126–136.

6. Муштавинская И. В. Технология развития критического мышления на уроке и в системе подготовки учителя [Текст] : учеб.-метод. пособие / И. В. Муштавинская. – СПб. : КАРО, 2009. – 144 с.

7. Dirkes M.A. Metacognition:Students in chergi of their thinking/ M.A.Dirakis //Roeper Review.- 1985.-8(2).P.96-10

8. Flavell J. H. Metamemory [Текст] / J. H. Flavell, H. M. Wellman // Perspective on the development of memory and cognition. – Hiilsdale ; N. Y. : Erlbaum, 1997. – P. 3–34.

9. Nelson T. O. Metamemory: A theoretical framework and new findings [Текст] /T. O. Nelson, L. Narens // In G. Bower (Ed.). The psychology of learning and motivation. – New York : Academic Press, 1990. – P. 125–173.

Журавська Л.М., кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ

**ТРЕНІНГ-КУРС ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ЗАСІБ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ
МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ**

На сучасному етапі розвитку економіки та суспільства постало питання про докорінні зміни, що у майбутньому суттєво вплинуть на життя, діяльність, психічний стан, умови життя та навчання людей. Про це зазначалося в 2016 році на Всесвітньому економічному форумі (ВЕФ) у Давосі. У результаті так званого «ідеального шторму» відбудуться незворотні зміни відносно усіх бізнес-моделей в усіх без винятку галузях, зокрема, з'являться нові категорії професій, зміниться перелік умінь і навичок. Четвертою в ієрархії серед 10 актуальних компетентностей XXI століття відзначено управлінську компетентність, що передбачає вміння «бачити» вирішення ситуації і «організовувати людей на це бачення» [6].

Формування управлінської компетентності у майбутніх педагогів професійного навчання є важливим і актуальним завданням, оскільки власне навчання і є управлінським процесом, що включає управління та самоуправління. Управління навчальною діяльністю - це сукупність дій викладача з реалізації основних та загальних управлінських функцій (організація, контроль, мотивація, тощо), спрямованих на досягнення конкретної навчальної мети. Самоуправління навчанням – самокерований, систематичний, цілеспрямований вплив студента на власну діяльність для досягнення поставлених цілей навчання. У процесі самоуправління навчанням студенти здійснюють відповідні функції самопланування, самоорганізації, самомотивації та самоконтролю навчальної діяльності, що дозволяє їм формувати власні цілі (цілепокладання) і досягати їх, здійснювати саморозвиток.

Згідно з навчальними планами підготовки фахівців галузі знань 0101 «Педагогічна освіта» спеціальності 6.010104 «Професійна освіта (Економіка)» студенти вивчають низку дисциплін, що пов'язані з управлінням та самоуправлінням навчальною діяльністю. Зокрема, це дисципліни «Вступ до спеціальності», «Психологія», «Менеджмент», «Основи самоосвіти» тощо. Логічним їх продовженням є вибіркова дисципліна для студентів 4 курсу обсягом 5 кредитів ECTS (150 год.) – тренінг «Формування управлінської

компетентності». Він інтегрує, узагальнює, розширяє, поглиблює знання і уміння студентів, сприяє навчанню ефективно застосовувати: 1) психологічні особливості управлінських відносин у процесі здійснення різних видів спільної діяльності та міжособистісного спілкування, розуміння особливості функціонування «людського ресурсу» організації; 2) знання про психологічний зміст прийняття управлінських рішень і управління змінами; 3) створює умови для особистісного розвитку та розкриття власного потенціалу як особистості і як майбутнього керівника.

Таким чином, у процесі тренінгу студенти вирішують наступні важливі завдання: по-перше: *сформувати* цілісну систему умінь та навичок щодо здійснення управлінської діяльності та її оцінювання, що дозволить «бачити» управлінські ситуації і розуміти їх суб'єктів; *стати* спроможним використовувати отримані знання, уміння та навички у майбутньому для «організації бачення», тобто грамотно і ефективно *діяти*, будуючи комплекс організаційно-управлінських заходів та управлінські відносини в будь-якій діяльності і, зокрема, педагогічній, оскільки, як зазначено вище, управлінські компетентності (УК) мають пряме відношення і до неї (Табл.1); по-друге: *сформувати* мотивацію та готовність до систематичного саморозвитку, самоаналізу та самопізнання, щоб забезпечити собі здатність адаптуватися до перманентно змінних умов життя.

У процесі формування управлінських компетентностей опосередковано відбувається розвиток особистісних якостей майбутніх фахівців освіти та економіки. В першу чергу, це психологічні особливості, глибинний інтелект [1: 3], мотиваційна сфера, ефективність, автономія і відповідальність (Табл.2).

Таблиця 1.

Компетентності та програмні результати навчання, які формуються у процесі тренінгу «Формування управлінської компетентності»

Завдання та сутність УК		Результати навчання	Додатково УК у педагогічній діяльності
«Бачення»:	структури психіки та самосвідомості людини ↓ здатність проведення досліджень на відповідному рівні та адаптації до нової ситуації	застосовувати методи та прийоми: психологічного дослідження в управлінській діяльності з метою пояснення, прогнозування поведінки та здійснення індивідуального підходу до людей на основі визначених психологічних властивостей та психологічних типів, надання їм психологічної підтримки; впливу на особистість та захисту від маніпуляцій, враховуючи її структуру з метою вдосконалення роботи організації;	педагогічне прогнозування – уміння передбачати поведінку учнів, їх і свої утруднення; педагогічна спостережливість, вивчення учнів, їх стану, пам'яті, мислення, уваги, психологічних і вікових особливостей, навченості, вихованості тощо; здатність до аналізу педагогічних ситуацій і прийняття педагогічного рішення з урахуванням особливостей студентів.
	- ситуацій, що потрібно змінити ↓ здатність оцінювати ситуацію	- виявляти проблеми та ставити завдання; - застосовувати теоретичні та методичні інструменти щодо діагностики та моделювання управлінської діяльності;	педагогічна спостережливість, пильність: розуміння сутності педагогічної ситуації за зовні незначними ознаками; постановка проблеми й проведення дослідження, експерименту щодо вивчення педагогічної ситуації; постановка педагогічних завдань;
«Організація бачення»:	застосування авторитету та влади ↓ здатність до лідерства, генерування нових ідей, ініціативності та підприємливості	у процесі досягнення мети оперувати: - стилями управлінської діяльності як системою методів впливу керівника на підлеглих при реалізації ним усіх функцій управління, зокрема, стимулювання та мотивування, заохочення, переконання тощо; - способами налагодження ефективних комунікаційних каналів з метою досягнення організаційних цілей; - способами подолання опору нововведенням; - прийомами лідерської поведінки;	будувати управлінську діяльність в навчальному процесі, реалізувати функції управління на основі розуміння психологічних факторів цього процесу; прогнозувати зону найближчого розвитку студентів: відбирати й комбінувати методи, засоби й форми навчання й виховання, адекватні здібностям і можливостям учнів;

Завдання та сутність УК		Результати навчання	Додатково УК у педагогічній діяльності
«Організація бачення»:	Ефективне ділове спілкування, створення позитивних взаємин, управління конфліктами ↓ здатність до міжособистісної та групової взаємодії, здатність працювати в команді	грамотно застосовувати механізми і техніки міжособистісної взаємодії у системах «керівник-колектив», «керівник-підлеглий»; управляти груповими явищами та процесами, враховуючи закономірності міжособистісного та внутрішньо групового спілкування; створювати команди та працювати в них; здатність управляти процесами прийняття групових рішень; організовувати взаємодію, здійснювати професійне спілкування та ведення переговорів на основі взаємовигідних умов; формувати та підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; попереджувати та знаходити найкращі способи вирішення конфліктних ситуацій різного типу;	педагогічний оптимізм, підхід до учнів з оптимістичною гіпотезою, з вірою в їхні можливості забезпечення ефективної комунікації у процесі навчальної діяльності володіння навиками ораторської майстерності; володіння навиками переконання та донесення власних висновків до аудиторії; управління конфліктами
	Прийняття управлінських рішень ↓ здатність критично мислити та приймати обґрунтовані рішення	вирішувати проблеми, приймати індивідуальні та колективні управлінські рішення; генерувати нові ідеї, виявляти креативність, ініціативність та підприємливість у вирішенні завдань та прийнятті рішень; застосовувати коуч-стиль і окремі інструменти коучингу в управлінській діяльності та прийнятті колективних рішень.	педагогічна імпровізація знаходження неочікуваного педагогічного рішення і його втілення; педагогічна інтуїція, швидкеодномоментне ухвалення педагогічного рішення з урахуванням передбачення розвитку ситуації без розгорнутого усвідомленого аналізу.

Результати навчання на тренінгу досягаються за допомогою активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, для чого використовується ряд сучасних методів навчання: міні-лекції, робота в малих групах, командна робота, дискусії, мозкові атаки, кейси, аналіз ситуацій, презентації, дидактичні ігри, рольове програвання, банки візуального супроводження навчального процесу, експрес контроль, моделювання, обговорення, твір-есе, практичні вправи, питання-відповіді тощо.

Розвиток особистісних якостей у процесі формування управлінських компетентностей

Особистісні якості	Сутність розвитку
Психологічні особливості особистості	· визначення індивідуально-типологічних рис, врахування їх при прийнятті рішень та в управлінській і педагогічній діяльності; · самоаналіз і створення програми розвитку; · усвідомлення Я-концепції; · підвищення самооцінки; · розвиток та реалізація в житті власних здібностей і талантів;
Глибинний інтелект:	· здатність до логічного мислення, аналізу та вирішення нових завдань, педагогічного мислення;
когнітивний	· здійснення самоаналізу управлінської діяльності; · застосування технік та прийомів розвитку і тренування точності сприймання, підвищення чутливості пам'яті, гнучкості мислення, уважливості, концентрації уваги; · застосування основних стратегій розуміння інформації, раціональних методів роботи з інформацією та читання; · ерудиція, педагогічна поінформованість; · інноваційні вміння, пошук нових педагогічних задач, способів (технологій); · відбір, групування й оновлення навчального матеріалу
емоційний інтелект	· усвідомлення власних емоцій, управління емоціями; · активне слухання, «слухання» очима; · адаптація до емоцій; · аналіз, ефективне управління процесами ділової взаємодії; · застосування методик та прийомів регуляції емоційних станів та вольової поведінки; · попередження і подолання стресових ситуацій; · емоційний самоконтроль та ініціативність як відповідні реакції на ситуацію;
духовний інтелект і мотиваційна сфера керівника	· визначення складових мотиваційної сфери керівника; · використання прийомів і технік самомотивації для реалізації прийнятих рішень та досягнення мети; · визначення ціннісних орієнтацій управлінця; · усвідомлення ролі установки на сприймання інформації;
фізичний інтелект	· розуміння важливості усвідомлення свого тіла та уміння його застосовувати у життєдіяльності;
Ефективність, автономія, відповідальність	· самоаналіз та використання його результатів для саморозвитку, самоконтролю, самоуправління власною діяльністю; · застосовувати результатів самопізнання про власні особливості з метою підвищення ефективності управлінської діяльності; · демонстрація розуміння особистої відповідальності за власне життя, поведінку, результати діяльності, власні управлінські рішення чи надані пропозиції/рекомендації, які можуть впливати на спільну діяльність суб'єктів управлінської діяльності та її результати; · автономність та ініціативність у процесі управлінської діяльності; · планування та управління власним часом, розвитком, діяльністю.

Працюючи на тренінгу, студенти навчаються використовувати селфбрендінг для самопрезентації, визначати очікування щодо вивчення дисципліни, з'ясовувати принципи та правила роботи на тренінг-курсі за допомогою психологічних вправ, візуалізації, обговорення в групах та з тренером-викладачем, створюють портфоліо та презентують результати проходження тренінгу.

Важливе місце займають аналіз, самоаналіз, рефлексія, формулювання висновків і підсумків, техніки формування культури розумової праці та культури мислення в управлінській діяльності, техніки налаштування на певний стан (уваги, мислення, підвищення енергопотенціалу), методики та прийоми регуляції емоційних станів, прийоми самомотивації, критика і зміна ірраціональних думок та переконань, методи дослідження в управлінській діяльності, діагностичні тести та вправи, визначення індивідуально-типологічних рис тощо. У процесі роботи на тренінгу для постановки завдань та прийняття колективних рішень застосовується коуч-стиль та інструменти коучингу. Використання методик активізації процесу навчання залежить від індивідуальної майстерності викладача, кількості студентів у групах, готовності аудиторії, матеріально-технічного забезпечення аудиторії та наявності методичних розробок.

Тренінг «Формування управлінської компетентності» закладає основи для подальшого вивчення дисциплін «Методологія та дидактика професійної освіти», «Методика професійного навчання», «Навчальний менеджмент» тощо. Засвоєні студентами знання та набуті під час вивчення даної дисципліни навички є основою для здійснення практичної діяльності у сфері освіти та економіки.

Таким чином, враховуючи те, що, як зазначено на Давоському форумі, наука управління людьми в найближчому майбутньому увійде в дисципліни багатьох галузевих бізнес-шкіл, можна стверджувати актуальність і корисність тренінгу, а те, що у його процесі опосередковано розвивається низка інших супутніх компетентностей і особистісних якостей, тренінг «Формування

управлінської компетентності» є надзвичайно актуальною та корисною для майбутніх педагогів дисципліною, що готує їх до життя, адаптивності, успішності, неперервних особистісних самозмін тощо.

Література

1. Вигглсворс С. Глубинный интеллект: жизненно важные множественные интеллекты для успешного лидерства в 21-м веке / пер. с англ. яз.: Э. Сичева [Электронный ресурс] URL: <https://integraltranslations.wordpress.com/2012/11/26/wigglesworth-deepintelligence/>; www.DeepChange.com
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика / пер. с англ. Москва : Дело, 1991.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Дэниэл Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаева. Москва : АСТ: АСТ МОСКВА : ХРАНИТЕЛЬ, 2008. 478 с.
4. Кулініч І.О. Психологія управління: навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 292 с.
5. Психологія управління: навч. посіб. 2-е вид./ Є. І. Ходаківський [та ін.]. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 608 с.
6. Прогноз бизнес-компетенции – 2020 [Электронный ресурс] URL: <https://newrealgoal.com.ua/prognoz-ot-atd.html>
7. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. Москва : МАК, 2005. 160 с.

В. В. Завірюха, кандидат психологічних наук,
доцент кафедри педагогіки та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ ПІДЛІТКІВ

Проблема мотивації, мотивів поведінки та діяльності є однією із найважливіших у психології. Мотивація, будучи стрижнем психології особистості, обумовлює особливості і поведінки, і діяльності особистості.