

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК
СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Назва теми

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Шифр 24364

номер ІНП

Виконав: студент II курсу, групи ППМ-23-1


Підпис

Станіслав КУЗЬМІНСЬКИЙ

Ініціали, прізвище

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент


Підпис

Олена ВАСИЛЕНКО

Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

доктор психологічних наук, професор


Підпис

Тайсія КОМАР

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

2 з г р у г н я 20 р.


Хмельницький, 2024

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
 Кафедра психології та педагогіки
 Освітній рівень другий (магістерський)
 Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
 Спеціальність 053 «Психологія»
 Освітня програма освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки


 Таїсія КОМАР

підпис

протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ
 НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
Станіслава КУЗЬМІНСЬКОГО

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особливості розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів»

Керівник кваліфікаційної роботи: Олена ВАСИЛЕНКО, кандидат педагогічних наук, доцент

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 26 серпня 2024 р. № 60

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 02 грудня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: анкета «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність»»; методика «Діагностика рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової)»; Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Мехрабіана; методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2).

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичні аспекти розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів, утність та зміст управлінської компетентності, структурні компоненти управлінської компетентності майбутніх психологів, розвиток управлінської компетентності майбутніх психологів як складової їх професіоналізму, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження рівнів розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів, діагностика рівнів розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів, тренінг з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів, практичні поради майбутнім психологам щодо розвитку управлінської компетентності, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додаток.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)
3 рисунки, 1 таблиця.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 14 грудня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 02 січня 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 03 березня 2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 вересня 2024 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 10 вересня 2024 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 жовтня 2024 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01 листопада 2024 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної роботи.	До 01 грудня 2024 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	___ листопада 2024 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	<u>11</u> грудня 2024 р.	виконано

Здобувач



Станіслав КУЗЬМІНСЬКИЙ

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник роботи



Олена ВАСИЛЕНКО

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Особливості розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів»

Здобувач Станіслав КУЗЬМІНСЬКИЙ

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Олена ВАСИЛЕНКО

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна робота включає 60 сторінок, 1 таблицю, 3 рисунки, перелік джерел посилання складає 62 найменування, 1 додаток.

Ключові слова: компетентність, управлінська компетентність, студенти-психологи, професіоналізм, професійна діяльність.

Об'єкт дослідження: управлінська компетентність психолога.

Предмет дослідження: особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів.

За результатами дослідження розроблено тренінг з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів.

Одержані результати можуть бути використані в процесі підготовки студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності.

Дипломник



Станіслав КУЗЬМІНСЬКИЙ

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 02 грудня 2024 р.

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ.....	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ.....	10
1.1 Сутність та зміст управлінської компетентності.....	10
1.2 Структурні компоненти управлінської компетентності майбутніх психологів.....	18
1.3 Розвиток управлінської компетентності майбутніх психологів як складової їх професіоналізму.....	23
Висновки до розділу.....	29
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	31
2.1 Діагностика рівнів розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів.....	31
2.2 Тренінг з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів.....	38
2.3 Практичні поради майбутнім психологам щодо розвитку управлінської компетентності.....	48
Висновки до розділу.....	54
ВИСНОВКИ	58
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	61
ДОДАТОК А Анкета «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність».....	67

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗВО – заклад вищої освіти.

ІКТ – інформаційно-комунікативні технології.

ХНУ – Хмельницький національний університет.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Одним з важливих напрямів діяльності психолога є організаційно-управлінська діяльність, що виступає критерієм його професіоналізму і метою його професійного становлення. В сучасних умовах психологу часто доводиться швидко приймати раціональні рішення, генерувати нові ідеї та діяти адекватно в різних ситуаціях. Але іноді трапляються випадки, коли фахівцю з психології бракує певних управлінських навичок, що виявляється у неефективній організації діяльності, помилках при вирішенні складних проблем, нездатності запобігати появі суперечок, конфліктів тощо. Тому високий рівень управлінської компетентності є умовою професійного розвитку та успішної діяльності психологів.

Проблема розвитку управлінської компетентності майбутніх фахівців висвітлена у працях О. Белової, Р. Вдовиченко, А. Грушевої, І. Дарманської, Г. Єльнікової, Г. Зайченко, О. Керекеші-Попової, Л. Мартинець, Т. Мацевко, О. Олексієнко, А. Розказова, Т. Сорочан, Р. Шаповал та інших.

Дослідники вважають, що управлінська компетентність ґрунтується на наявності професійних знань, практичного досвіду роботи, культури управління, індивідуально-психологічних особливостях майбутнього фахівця.

Дослідженню структурних компонентів управлінської компетентності фахівців різних спеціальностей, у тому числі й психологів, присвячені праці вчених: М. Дороніної, С. Дороніна, О. Керекеші-Попової, В. Лугові, Д. Серікова, О. Шестопалюк та інших.

Проте, не зважаючи на значний внесок науковців у розробку означеної проблеми, дослідження особливостей розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів потребує більш глибокого та детального вивчення.

Об'єктом дослідження є управлінська компетентність психолога.

Предметом дослідження є особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів.

Відповідно до мети дослідження були визначені наступні його **завдання:**

1. Здійснити теоретичний аналіз сутності, змісту, структурних компонентів управлінської компетентності майбутніх психологів.
2. Розглянути соціально-психологічні умови розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів як складової їх професіоналізму.
3. Дослідити рівні розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів.
4. Розробити тренінг з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів.
5. Надати практичні поради майбутнім психологам щодо розвитку управлінської компетентності.

Гіпотеза дослідження: підготовка студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності значно покращиться за умови врахування в навчально-виховному процесі закладів вищої освіти особливостей розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів.

Методи дослідження:

- *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння, класифікація та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження);
- *емпіричні* (анкета «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність»; методика «Діагностика рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової)»; Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Мехрабіана; методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2));
- *методи кількісної та якісної обробки даних.*

Практичне значення дослідження виявляється в можливості використання в процесі підготовки студентів-психологів до майбутньої

професійної діяльності розробленого нами тренінгу з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилось на базі Хмельницького національного університету. В ньому взяли участь 30 студентів денної форми навчання третього курсу спеціальності «Психологія».

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом публікації статті у науковому фаховому журналі «Професійно-прикладні дидактики» Подільського державного університету.

Результати дослідження обговорювались на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору» (м. Хмельницький, 28 листопада 2024 року).

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (62 найменування) та одного додатку. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра – 67 сторінок машинописного тексту (основна частина 60 сторінок).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1 Сутність та зміст управлінської компетентності

Одним з пріоритетних завдань сучасної системи освіти є підготовка кваліфікованого та конкурентоспроможного фахівця, який здатний не лише володіти знаннями, вміннями та навичками, але й використовувати їх задля успішного досягнення поставлених професійних цілей. З огляду на це, здобуття якісної вищої освіти має бути забезпечене необхідними умовами формування професійної компетентності майбутніх фахівців.

В Законі України «Про вищу освіту» зазначено, що «... компетентність є здатністю особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей» [46]

У своєму тлумачному психологічному словнику В. Шапар визначає компетентність як психосоціальну якість, яка позначає силу і впевненість людини, що виходять із почуття її власної успішності та дають усвідомлення своєї спроможності ефективно взаємодіяти з оточенням [56, с. 203].

Цікавим є визначення цього поняття у словнику С. Гончаренка, де компетентність розглядається як «... сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію» [47, с. 149].

Дослідниця О. Слюсаренко дає наступне визначення поняття «компетентність»: це інтегральна характеристика особистості, її результативний блок, який був сформований на підставі її досвіду, знань та умінь, та виявляється у її поведінці, здатності задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, ефективно діяти і продуктивно виконувати поставлені завдання. У той же час компетентність є не лише набутими вміннями, але й

виявляється у їхній цілеспрямованій та успішній реалізації на практиці. [50, с. 290].

Відомий науковець І. Бех вважає, що компетентнісно побудована освіта дає можливість забезпечити більш практично-орієнтоване навчання здобувачів. Це має відобразитися у науковому понятті «компетентність», оскільки «... наукова основа дії визначає логіку її практично виконання та полягає в інтелектуально-моральній саморегуляції, спрямованій на ефективне вирішення суб'єктом певних життєвих проблем і професійних задач» [4, с. 5].

Дослідження питань компетентнісного підходу у системі освіти знайшли своє відображення у наукових працях А. Андрєєва, С. Архипової, І. Бега, В. Болотова, О. Губаревої, С. Демченка, Д. Іванова, Н. Кінах, В. Колесова, Г. Красильникової, В. Носкова, О. Овчарук, П. Олешка, О. Павленка, В. Петрук, М. Розумного, В. Серікова, О. Слюсаренко, Ю. Фролова, Л. Шевчук та багатьох інших.

Дослідники вважають, що поняття «компетентність» не повинно зводитися лише до суми компетенцій, а має вказувати на їхню взаємозалежність і взаємозумовленість. Так, з однієї сторони, компетенція є колом повноважень і нормою, якій має відповідати фахівець, а з іншої – це система особистісних якостей фахівця, його досвід, надбання, компетентність.

Що стосується поняття «управлінська компетентність», то його науковці трактують по-різному: від загальних до дуже вузьких визначень, що стосуються фахівців окремих спеціальностей. З огляду на це, вважаємо за необхідне розглянути сутність та зміст поняття «управлінська компетентність».

Вивченню феномену «управлінська компетентність», її структурних компонентів, особливостей розвитку у фахівців різних спеціальностей присвячені праці таких вітчизняних науковців, як: А. Богуш, І. Варіс, І. Герніченка, Н. Головач, А. Грушевої, Л. Згалат-Лозинської, О. Керекеші-Попової, Н. Кінах, А. Колот, Л. Кондрацької, О. Кравчук, Г. Красильникової, С. Красильникова, Х. Лопушняк, О. Луцького, О. Олексієнко, П. Олешко

Л. Оліфіри, Л. Половенко, А. Розказова, І. Рябоконт В. Тернопільської, С. Штуль, О. Шукалової та багатьох інших.

Так, на думку О. Керекеші-Попової, управлінську компетентність слід розглядати як здатність вирішувати управлінські задачі, що постають перед фахівцем у різних сферах діяльності завдяки використанню набутих знань, умінь і навичок, досвіду та системи цінностей, сукупності професійних та особистісних здібностей, які забезпечують прийняття управлінських рішень [24, с. 52].

Поняття «управлінська компетентність» С. Штуль визначає з одного боку як відпрацьовану досвідом людини систему її знань, умінь, навичок, здібностей, особистісних та професійних якостей, норм і моделей поведінки, а з іншого – як психологічний інструмент впливу на особистісний і професійний розвиток і поведінку людини [58].

Л. Половенко визначає управлінську компетентність як таку характеристику фахівця, яка включає в себе його професійні та особистісні якості, а саме:

- здатність до регулювання усіх процесів в системі управління з урахуванням їх специфіки розвитку;
- оволодіння методологією управлінської діяльності;
- готовність до застосування різноманітних методів і новітніх технологій управління;
- здатність обирати та застосовувати такі впливи на об'єкт управління, які в майбутньому забезпечать досягнення поставленої мети [44].

Також Л. Половенко звертає увагу на те, що фахівець зі сформованою управлінською компетентністю має можливість бути «керівником команди» завдяки своїм знанням, умінням, навичкам, готовності виконувати завдання професійної діяльності та передбачати її подальший розвиток з метою підвищення її ефективності [44].

Дослідник О. Луцький вважає, що управлінська компетентність є складним індивідуально-професійним утворенням, яке поєднує в собі

професійні знання, практичні уміння та навички, професійно-особистісні цінності й якості, забезпечує кваліфіковане здійснення управлінської діяльності та свідомий вибір моделей поведінки [37].

Колектив авторів А. Колот, Х. Лопушняк, О. Кравчук, І. Варіс та І. Рябоконт вважають, що саме управлінська компетентність є тим ключовим аспектом, який визначає успішне виконання керівниками управлінських обов'язків та досягнення стратегічних цілей розвитку установи чи організації. Цей термін поєднує в собі комплекс знань, умінь, навичок та індивідуальних якостей, необхідних для ефективного управління, зокрема таких, як:

- комунікативні навички;
- лідерські якості;
- адаптивність і готовність до розвитку;
- стратегічне мислення тощо [62].

Дослідниця А. Грушева розглядає управлінську компетентність як системну динамічну компоненту професійної компетентності, що реалізується в процесі управлінської діяльності та спрямована на досягнення цілей завдяки застосуванню знань, умінь, навичок, професійних якостей, які обумовлюють здатність фахівця до продуктивної професійної діяльності [14].

Як зауважує Л. Оліфіра, управлінська компетентність є сукупністю особистісних якостей і здібностей суб'єкта управління, його знань, досвіду та компетенцій, що дають змогу йому брати участь у прийнятті рішень та успішно здійснювати управління колективом, підлеглими, персоналом, установою [42].

Управлінська компетентність, як вважає Л. Марталішвілі, є «... однією з цілей професійної підготовки управлінця і водночас умовою його ефективної діяльності у будь-якому професійному контексті, тому цілком слушною є галузева диференціація менеджменту як теорії управління, а відтак – і організація підготовки компетентного керівника з урахуванням визначальних обставин його професійної діяльності, вимог галузі, в якій він має працювати як управлінець» [38, с. 414].

В. Тернопільська надає власне визначення управлінської компетентності: «... це синтез теоретичних, технологічних, управлінських та інструментальних знань, умінь у яких сконцентровано ресурси, що спрямовані на досягнення цілей управління, принципи управлінської діяльності, діагностичний інструментарій організації, планування, мотивації, координації, контролю зусиль суб'єктів взаємодії». [53, с. 62].

Також дослідниця зауважує, що управлінську компетентність можна розглядати як сформовану у процесі навчання та самоосвіти систему компетенцій, які впливають на вирішення майбутніми фахівцями освітніх, а у подальшому, і професійних завдань [53, с. 62].

Розглядаючи управлінську компетентність викладача закладу вищої освіти, В. Гладуш та Г. Лисенко розуміють її як спрямованість педагога до управлінської діяльності, його прагнення до подолання перешкод і досягнення високих результатів. Управлінська компетентність викладача проявляється у його бажанні самовдосконалюватися, умінні реалізовувати свій потенціал та здатності до адаптації у процесі вирішення складних, нетипових управлінських завдань [13].

Р. Вдовиченко додає, що рівень управлінської компетентності викладача визначається його адаптаційними здібностями, сформованістю саморегуляції, інтелектуальною готовністю та практичними вміннями налагоджувати обмін інформації, активністю в міжособистісній взаємодії. Також дослідник вважає, що компетентність є важливою складовою управлінської культури викладача [12].

Управлінська компетентність показує рівень інтелектуальної, психологічної та професійної готовності особистості до діяльності. А це, у свою чергу, передбачає розвиток її управлінських знань, умінь, навичок, що в своїй єдності характеризує викладача як професіонала [12].

Як стверджують О. Олексієнко та А. Розказов, оволодіння управлінською компетентністю майбутніми фахівцями надає їм можливостей у перспективі приймати адекватні рішення у складних ситуаціях, брати на себе

відповідальність за певну діяльність, здійснювати адміністративно-управлінські функції, змінювати свої статусно-рольові характеристики під час реалізації своїх обов'язків [39].

При цьому, дослідники вважають, що управлінську компетентність здобувачів вищої освіти необхідно розглядати як «... здатність і готовність майбутнього фахівця ефективно впливати на хід (виробничого, педагогічного, освітнього тощо) процесу, виконувати завдання організаційного характеру, планувати та прогнозувати прийняття майбутніх власних управлінських рішень, а також здатність до рефлексії, як особистісної, так і професійної» [39, с. 129].

Досить цікавими для нашого дослідження є погляди Л. Згалат-Лозинської та Н. Головач щодо основних компетенцій, які мають бути притаманні управлінцю:

- розвинене стратегічне та аналітичне мислення;
- володіння системою вирішення управлінських проблем;
- здатність до генерації ідей;
- лідерські якості;
- комунікативність та толерантність у спілкуванні;
- розвинена емоційно-вольова сфера;
- гнучкість поведінки;
- сформовані ділові якості;
- високо розвинені організаційно-управлінські якості та управлінська

культура [20].

Зауважимо, що Л. Згалат-Лозинська та Н. Головач визначають управлінську компетентність як складову частину професійної компетентності, тобто систему внутрішніх ресурсів, необхідних для організації ефективного досягнення поставлених особистих цілей та цілей організації, в якій працює фахівець відповідно до мети його професійної діяльності [20].

З цього приводу дослідники П. Олешко та Н. Кінах вважають, що управлінська компетентність є якісною характеристикою рівнем оволодіння особистістю власною професійною діяльністю та передбачає:

- усвідомлення потреб, інтересів та цінностей такого виду діяльності;
- сформованість мотивів діяльності;
- наявність професійно важливих якостей та регулювання на цій основі свого професійного становлення [40].

Розглядаючи у своїх дослідженнях проблему формування управлінської компетентності керівника закладу освіти, П. Олешко та Н. Кінах наполягають на тому, що структурно вона складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності, і визначається рівнем розвитку професійних знань, вмінь, професійно значущих та особистісних якостей, які необхідні для оптимальної реалізації управлінських функцій [40].

У свою чергу, Л. Кондрацька та О. Шукалова під поняттям «управлінська компетентність керівника освітнього закладу» мають на увазі систематизований і цілеспрямований процес, що спрямований на розвиток у фахівця відповідних компетентностей та компетенцій, які удосконалюються завдяки саморозвитку та передбачають формування керівника нового типу [30].

Дослідниця А. Богуш вважає, що управлінська компетентність акцентує увагу передусім на особистісно усталеній якості особистості, що включає в себе знання, уміння, навички, креативність, ініціативність, самостійність, самоконтроль та сформованість у певній предметній компетенції [7].

О. Попова вважає, що важливе значення мають психологічні особливості розвитку особистості, які визначають рівень її управлінської компетентності. До цих особливостей належать:

- уміння створити ефективну команду фахівців;
- здатність визначати перспективи розвитку своєї діяльності;
- уміння швидко реагувати на змінені ситуації;
- самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських рішень;

- установки на розвиток організації, установи тощо;
- творча активність і здатність до нововведень;
- рішучість і динамічність у думках і діях [45].

На думку Г. Красильникової, С. Красильникова та І. Герніченка, управлінська компетентність є ключовою у підготовці майбутніх фахівців, оскільки забезпечує їх готовність до ефективного виконання своїх професійних обов'язків щодо планування, організації та реалізації діяльності, моніторингу та контролю результатів діяльності, конструктивної взаємодії з оточуючими, прийняття управлінських рішень на різних організаційних рівнях [31].

У змісті управлінської компетентності В. Тернопільська виокремлює:

- 1) цільові управлінські компетенції;
- 2) організаційні управлінські компетенції;
- 3) мотиваційні управлінські компетенції;
- 4) комунікативні управлінські компетенції;
- 5) менеджерські управлінські компетенції [53, с. 62].

Авторка зауважує, що рівень управлінської компетентності майбутнього фахівця залежить від рівня сформованості у нього управлінських компетенцій, готовності вирішувати проблеми у різних умовах професійної діяльності.

Таким чином, управлінська компетентність є однією з визначальних у професійній діяльності фахівця та складається з певних складових, сформованість яких характеризує його готовність до продуктивного й результативного виконання своїх обов'язків. Суттєвим показником сформованості управлінської компетентності випускників закладів вищої освіти (далі – ЗВО) є розвиток у них внутрішньої мотивації та самоорганізації як умови оволодіння управлінською діяльністю, самоідентифікації, що дозволяє визначити свій рівень компетентності та досягнути значущих цілей.

Отже, можемо зробити висновок, що управлінська компетентність є здатністю працювати професійно, ефективно виконувати професійні ролі на рівні, що забезпечить випускнику ЗВО максимальну самореалізацію у суспільстві.

1.2 Структурні компоненти управлінської компетентності майбутніх психологів

Вивченню структури управлінської компетентності фахівців різних спеціальностей, у тому числі й психологів, присвячені праці науковців: М. Дороніної, С. Дороніна, О. Керекеші-Попової, В. Лугової, Д. Серікова, О. Шестопалюк та інших.

Так, на думку В. Лугової та Д. Серікова, у структурі управлінської компетентності наявні такі компоненти:

- 1) когнітивний (сукупність теоретичних та практичних знань щодо управлінської діяльності);
- 2) діяльнісний (наявність умінь і навичок вирішення завдань управління);
- 3) мотиваційний (сформованість потреб, інтересів, мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності);
- 4) рефлексивний (здатність до адекватного оцінювання себе як суб'єкта управлінської діяльності);
- 5) особистісний (сукупність особистісних якостей, які мають бути притаманні управлінцю).

Усі компоненти взаємопов'язані, взаємозалежні і нерідко впливають на розвиток один одного [36].

Автори також додають, що структура управлінської компетентності складається з двох рівнів:

- 1) перший – функціональний і особистісний компоненти, які перебувають в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності;
- 2) другий – складові функціональної компоненти (когнітивний та діяльнісний) та складові особистісного компоненти (мотиваційний, індивідуальний, рефлексивний) [36].

О. Шестопалюк виокремлює такі компоненти управлінської компетентності:

1. Когнітивний, що являє собою систему управлінських знань майбутнього фахівця та застосування їх при генерації управлінських рішень.

2. Організаційний – це здатність фахівця організовувати діяльність, створювати сприятливі умови для її реалізації.

3. Комунікативний – це вміння налагоджувати конструктивну взаємодію з оточуючими, підлеглими.

4. Рефлексивний, який відображає здатність фахівця коригувати власну професійну діяльність на основі адекватної самооцінки та самоаналізу [57].

Дослідниця О. Керекеша-Попова у своїх працях розглядає структурні компоненти управлінської компетентності майбутніх педагогів:

1) мотиваційний, що відображає інтерес до управлінської діяльності в закладах освіти, ціннісні орієнтації особистості у сфері педагогічного менеджменту;

2) діяльнісний – це наявність управлінських умінь і навичок, які забезпечують якісну реалізацію управлінських функцій;

3) когнітивний – це знання про зміст, форми, методи та технології управлінської діяльності;

4) особистісний – це сукупність професійно важливих якостей педагога [24].

Досить цікавими для нашого дослідження є погляди П. Олешко та Н. Кінах стосовно сутності та структури управлінської компетентності керівника освітнього закладу. Науковці вважають, що управлінська компетентність керівника закладу освіти включає такі складові, які міцно пов'язані з основними структурними елементами самого управлінського процесу (мотиви, знання, вміння, навички, особистісні якості фахівця) [40].

З огляду на це, автори виділяють наступні структурні компоненти управлінської компетентності керівника освітнього закладу:

1) економічний – це знання з економіки, економічних основ управління, ефективності економічної діяльності праці тощо);

2) маркетинговий є здатністю до виявлення зв'язків між надавачами і отримувачами освітніх послуг, здійснення діагностики процесів освіти тощо);

3) планово-прогностичний полягає у:

- знання різновидів планування та їх складників;
- основ комплексно-цільового планування;
- видів аналізу, етапів складання аналітичних документів;
- методів аналітичної діяльності; сутності проектування та різновидів проектів;
- уміння застосовувати різні види планування;
- укладати комплексно-цільові програми;
- добирати та здійснювати аналіз; використовувати методи аналітичної діяльності та прогнозування діяльності закладів освіти;
- розробляти та впроваджувати проекти тощо;

4) стратегічний спрямований на формування уміння визначати перспективу розвитку освітньої установи; здатність прораховувати обсяги діяльності та динаміку розвитку установи; здійснювати довгостроковий прогноз тощо;

5) організаційний передбачає:

- розвиток вміння розробляти програму дій та заходів із досягнення мети або розв'язання завдання;
- узгоджувати програму дій відповідно до чинного законодавства та галузевих нормативних актів;
- оцінювати ресурси;
- складати кошторис і бюджет програми;
- розподіляти відповідальність поміж усіма учасниками програми; розробляти критерії ефективності досягнення мети;
- здійснювати аналіз виконання програми дій, складати звіт про виконану роботу;

б) контрольний полягає в розвитку уміння застосовувати різні види та методи контролю; реалізувати етапи та форми контролю;

7) інформаційно-аналітичний виявляється в розвитку уміння аналізувати та приймати рішення в умовах невизначеності, вивчати та оцінювати чинники впливу на конкурентоспроможність тощо) [40].

Л. Березовська, спираючись на дослідження П. Олешко та Н. Кінах, визначила такі показники у структурі управлінської компетентності директора закладу дошкільної освіти:

- загальні уміння (свідомість, відповідальність, ціннісні орієнтації, комунікативність, творчість тощо);

- професійні знання та уміння (планувати та організувати діяльність, приймати самостійні рішення, виявляти ініціативність і творчість, здійснювати контроль, самоконтроль тощо);

- специфічні управлінські уміння (управляти персоналом, здійснювати фінансову-господарську та організаційно-методичну діяльність, налагоджувати зв'язки з різноманітними установами, забезпечувати організацію освітньо-виховного процесу з урахуванням запитів його учасників тощо) [3].

На підтвердження думок Л. Березовської, дослідники Л. Кондрацька та О. Шукалова вважають, що у структурі управлінської компетентності керівника освітнього закладу мають бути притаманні такі складові:

- уміння ставити цілі;
- проектувати та планувати роботу освітнього закладу;
- організувати педагогічний процес;
- діагностувати, аналізувати та здійснювати моніторинг освітньо-виховного процесу;

- ухвалювати управлінські рішення на підставі даних моніторингу [30].

Як вважає, Л. Марталішвілі, під час професійної підготовки майбутніх керівників закладів освіти важливим є формування у них управлінської компетентності, структура якої складається з трьох взаємопов'язаних компонентів:

- 1) мотиваційно-особистісного;
- 2) когнітивно-пізнавального;

3) діяльнісно-рефлексійного.

Саме ці три компоненти, на думку дослідниці, втілюють усі вимоги до керівника як до людини, яка прагне результатів діяльності, чітко усвідомлює способи досягнення цих результатів і здатна успішно ці способи застосовувати [38].

Колектив дослідників М. Дороніна, В. Лугова, Д. Серіков та С. Доронін у структурі управлінської компетентності здобувачів вищої освіти виокремлюють такі компоненти:

- 1) когнітивний – це сукупність науково-теоретичних і науково-практичних знань про управлінську діяльність;
- 2) діяльнісний – уміння і навички, необхідні для вирішення завдань управління;
- 3) мотиваційний – сукупність потреб, інтересів, мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності;
- 4) рефлексивний – здатність до адекватної оцінки себе як особистості, професіонала, суб'єкта управлінської діяльності;
- 5) особистісний – сукупність особистісних якостей, які мають бути притаманні професійно-компетентному управлінцю [16, с. 41].

Таким чином, здійснивши теоретичний аналіз праць науковців, присвячених вивченню структури управлінської компетентності фахівців різних спеціальностей, ми схилиємося до думки, що до компонентів управлінської компетентності майбутніх психологів належать:

- 1) особистісний – сукупність особистісних і професійно важливих якостей, необхідних для управлінської діяльності;
- 2) когнітивний – сукупність теоретичних і науково-практичних знань про управлінську діяльність;
- 3) мотиваційний – сукупність мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності;
- 4) організаційно-діяльнісний – здатність організовувати діяльність, створювати сприятливі умови для її реалізації.

Вважаємо, що визначені нами компоненти управлінської компетентності слід розвивати у майбутніх спеціалістів з психології під час їх навчання в ЗВО, оскільки студентський вік є найбільш сприйнятливим для професійного становлення фахівця.

1.3 Розвиток управлінської компетентності майбутніх психологів як складової їх професіоналізму

Про необхідність розвитку у майбутніх фахівців професійної компетентності та управлінської компетентності як її складової під час їх навчання та професійного становлення в ЗВО звертали увагу у своїх наукових працях І. Аносов, Л. Згалат-Лозинська, М. Козяр, О. Кокун, О. Коханко, С. Кушнірук, Н. Лещенко, І. Охріменко, О. Повстин, М. Скиба, Р. Смірнова, А. Тушак, А. Шулдик, С. Яремчук та інші дослідники.

У своїй монографії О. Кокун зазначає, що «... *професійне становлення* – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини» [27, с. 9].

У професійному становленні науковці виділяють п'ять основних стадій:

- 1) допрофесійного розвитку;
- 2) пошуку і вибору професії (оптація);
- 3) професійного навчання;
- 4) самостійної професійної діяльності;
- 5) післяпрофесійного розвитку [27].

М. Скиба та О. Коханко стверджують, що найважливішим критерієм усвідомлення і продуктивності професійного становлення людини є:

- здатність знаходити особистий зміст у професійній діяльності;

- самостійно проектувати своє професійне життя;
- відповідально приймати рішення про вибір місця роботи, спеціальності тощо.

Автори зауважують, що ці проблеми виникають перед людиною протягом усього життя, тому на кожному з етапів професійного становлення одні і ті ж завдання вирішуються по-різному [49, с. 153].

Важливим для розуміння сутності професійного становлення фахівця є поняття «*професіоналізм*», під яким розуміють інтегральну якість людини, що характеризує продуктивне виконання нею професійних завдань і високий рівень професійної самоактуалізації [27, с. 25].

У свою чергу, *професіонал* є «... суб'єктом професійної діяльності, який володіє високими показниками професіоналізму, має високий професійний і соціальний статус, систему особистісної і діяльнісної регуляції, спрямовану на саморозвиток і самовдосконалення, особистісні і професійні досягнення» [27, с. 26].

У структурі професіоналізму психолога А. Шулдик виділяє наступні компоненти:

1. Когнітивний компонент – знання з професійної діяльності, знання про її ефективність, кар'єру та професійно-особистісну зрілість.

2. Мотиваційно-ціннісний компонент характеризує професійно-ціннісні орієнтації, професійні мотиви і потреби, стійке позитивне ставлення до професійної діяльності, задоволеність нею, спрямованість на діяльність та на людей.

3. Операційно-технологічний компонент – це сукупність умінь, навичок, способів дій, прийомів для забезпечення професіоналізму психолога [59].

О. Кокун зауважує, що суміжним з професіоналізмом є поняття «*компетентність*», під якою розуміють сукупність знань, поінформованості, авторитету в певній галузі знань [27, с. 26].

У свою чергу, «*професійна компетентність*» фахівця визначається як його інтегративна особистісна якість, що виявляється в здатності та готовності

діяти, заснованих на знаннях і досвіді, уміння якісно виконувати професійну діяльність [43].

Пов'язаними з професіоналізмом та близькими до нього за значенням є такі поняття, як «професійна майстерність» та «професійна свідомість». Термін «*професійна майстерність*» визначається як психічне утворення, яке виявляється у високому рівні розвитку знань, умінь, навичок особистості, що забезпечують їй успіх у певній професійній діяльності. А *професійна самосвідомість* є самосвідомістю людини, для якої певна професійна діяльність є головним засобом ствердження почуття власної гідності [27, с. 27].

Більшість науковців, розглядаючи проблему професіоналізму, звертають увагу на формування у здобувачів вищої освіти *професійної спрямованості*, під якою розуміють «... ставлення до конкретної професії, що склалося на основі певного обсягу знань (зміст професії, потреба в ній, місця набуття професії тощо), позитивного чи негативного сприйняття усього, що пов'язано з професією, врахування особистих фізичних, психологічних і матеріальних можливостей» [49, с. 76].

Дослідники зауважують, що професійна спрямованість та професійна компетентність не лише відображають ступінь кваліфікації фахівця, що забезпечує успішне виконання ним професійних завдань і обов'язків, але й свідчать про актуалізацію його особистісних ресурсів у професійній діяльності [9].

Високо сформована професійна спрямованість здобувачів вищої освіти підсилює й рівень розвитку їх управлінської компетентності, забезпечуючи в такий спосіб належне виконання ними у майбутньому таких функцій управління, як: інформаційної, проєктуючої, мотивуючої, організаційної, координуючої, контрольної-оцінюючої, аналітичної та коригувальної [43].

На думку Р. Смірнова та І. Охріменка, ефективність управлінської діяльності особистості пов'язана з наявністю в неї відповідних знань в галузі управління, а також умінь вирішувати професійні питання та якісно здійснювати свою роботу. Тому поняття «управлінська компетентність»

керівника охоплює крім знань та навичок, ще й можливість практичного використання тих чи інших способів управлінського впливу на підлеглих [51].

Основними чинниками, які визначають розвиток управлінської компетентності особистості, є:

- організаційні, які пов'язані зі специфікою її професійної діяльності;
- індивідуальні, тобто особистісні.

Також дослідники стверджують, що в межах розвитку управлінської компетентності особистості особливо актуальними є показники її особистісного потенціалу, а саме:

- 1) комунікативність;
- 2) професійна гнучкість і спостережливість;
- 3) толерантність у відносинах;
- 4) уміння запобігати появі та вирішувати конфлікти;
- 5) здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях;
- 6) уміння поєднувати різні прийоми з вимогами конкретної професійної ситуації та особливостями персоналу тощо [51].

Науковці І. Аносов та С. Яремчук ствержують, що досить важливим є поєднання управлінської компетентності керівника з показниками його управлінської діяльності як соціально-психологічної структури, яка складається із взаємопов'язаних компонентів, пов'язаних з розв'язанням професійних завдань та досягненням нових результатів відповідно до мети діяльності [1].

Для нашого дослідження цікавими також є погляди українських дослідниць С. Кушнірук і Н. Лещенко стосовно особливостей формування управлінської компетентності майбутнього викладача ЗВО. Авторки вважають, що ця компетентність має включати в себе:

- оволодіння майбутніми викладачами навичками формування бюджету та керування вартістю;
- опанування вміннями планувати та керувати ризиками, їх ідентифікувати та аналізувати, здійснюючи їх якісний та кількісний аналіз;

- здатність застосовувати методи контролю, моніторингу та управління ризиками;
- оволодіння вміннями організувати команду, її очолювати та працювати в ній;
- здатність управляти комунікаціями, їх осмислювати, розповсюджувати інформацію;
- оволодіння навичками готувати звітну інформацію;
- опанування уміннями планувати і забезпечувати якість діяльності, її контроль [33].

Досить цікавими є думки науковців стосовно ролі «soft skills» у формуванні професійної спрямованості та компетентності майбутнього психолога. Зауважимо, що під поняттям «soft skills» мають на увазі «м'які навички» фахівця, але єдиного переліку цих навичок в науковій літературі не існує.

Так, А. Тушак стверджує, що у здобувачів вищої освіти слід формувати такі «soft skills», як: цілісність, комунікація, люб'язність, відповідальність, гнучкість та здатність до командної роботи. Розвиток «soft skills» майбутніх фахівців є об'єктивною вимогою сучасного ринку праці, тому керівництву ЗВО слід впроваджувати нові навчальні програми підготовки здобувачів з охопленням усього спектру розвитку у них «soft skills» [54].

Дослідники О. Повстин та М. Козяр вважають, розвиток «soft skills» майбутніх фахівців сприяє їх успішній комунікації і досягненню професійного успіху, тому під час навчання здобувачам вищої освіти слід розвивати наступні «soft skills»:

- цілеспрямованість;
- стресостійкість;
- лідерські якості;
- навички командної роботи;
- уміння розв'язувати конфлікти;
- уміння досягати поставлених цілей;

- ораторське мистецтво;
- навички ефективної комунікації;
- креативність;
- управлінські навички тощо [43].

На думку Л. Згалат-Лозинської, сформована управлінська компетентність здобувача вищої освіти передбачає розвиток у нього таких «soft skills», як:

- 1) розвинене критичне мислення;
- 2) здатність до генерації ідей;
- 3) лідерські якості;
- 4) комунікативність та толерантність у спілкуванні;
- 5) гнучкість поведінки;
- 6) сформовані ділові якості;
- 7) організаційно-управлінські якості та управлінська культура [20].

З огляду на все вище зазначене, можемо зробити висновок, що розвиток професійної спрямованості та професійної компетентності здобувачів вищої освіти є об'єктивною вимогою сьогодення, тому керівництву ЗВО слід проявляти ініціативу у впровадженні нових навчальних програм підготовки здобувачів з розвитку у них різноманітних компетентностей, у тому числі й управлінської компетентності.

Вважаємо, що освітній процес ЗВО, побудований на засадах розвитку професійної спрямованості та професійної компетентності є ефективною педагогічною технологією, спрямованою на формування здорової та соціально сформованої особистості. Такий процес гармонійно поєднує функції виховання, розвиток компетентностей та професіоналізму майбутніх фахівців.

На нашу думку, у програмних результатах навчання майбутніх психологів варто зазначати рівень розвитку їх професійної спрямованості як стійкої системи професійних домагань, мотивів, інтересів, переконань, ідеалів тощо.

Умовами розвитку професійної спрямованості як складової професіоналізму майбутніх психологів має бути спеціально створене освітнє

середовище ЗВО, яке стимулюватиме цей розвиток завдяки розширенню їх професійних знань та виробленню у них практичних умінь і навичок діяльності, а також формуванню позитивного ставлення до неї.

Висновки до розділу

Отже, підсумовуючи результати аналізу наукових джерел можемо зробити висновок, що управлінська компетентність є здатністю фахівця вирішувати управлінські задачі, що постають перед ним у різних сферах діяльності завдяки використанню набутих знань, умінь і навичок, досвіду та системи цінностей, сукупності професійних та особистісних здібностей, які забезпечують прийняття управлінських рішень.

Одним з важливих показників сформованості управлінської компетентності випускників закладів вищої освіти є розвиток у них внутрішньої мотивації та самоорганізації як передумови оволодіння управлінською діяльністю, що дозволяє визначити свій рівень компетентності та досягнути професійно значущих цілей.

Нами встановлено, що управлінська компетентність є ключовою у підготовці майбутніх фахівців з психології, оскільки забезпечує їх готовність до ефективного виконання своїх професійних обов'язків у плануванні, організації та реалізації діяльності, моніторингу та контролю її результатів, конструктивної взаємодії з оточуючими та прийняття управлінських рішень на різних організаційних рівнях.

Здійснивши теоретичний аналіз праць науковців, присвячених вивченню структури управлінської компетентності фахівців різних спеціальностей, ми зробили висновок, що структурними компонентами управлінської компетентності майбутніх психологів є:

1) особистісний – сукупність особистісних і професійно важливих якостей, необхідних для управлінської діяльності;

2) когнітивний – сукупність теоретичних і науково-практичних знань про управлінську діяльність;

3) мотиваційний – сукупність мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності;

4) організаційно-діяльнісний – здатність організовувати діяльність, створювати сприятливі умови для її реалізації.

Ми з'ясували, що управлінська компетентність є сукупністю особистісних якостей і здібностей майбутнього фахівця, його знань, досвіду та компетенцій, що дають змогу йому брати участь у прийнятті рішень та успішно здійснювати управлінську діяльність.

На основі аналізу наукових джерел нами зроблений висновок про те, що розвиток професіоналізму майбутніх психологів підсилює й рівень розвитку їх управлінської компетентності, забезпечуючи в такий спосіб належне виконання ними у майбутньому таких функцій управління, як: інформаційної, проєктуючої, мотивуючої, організаційної, координуючої, контрольної-оцінюючої, аналітичної та коригувальної.

Тому керівництву закладів вищої освіти слід проявляти ініціативу та впроваджувати нові навчальні програми підготовки здобувачів з охопленням усього спектру розвитку у них компетентностей, у тому числі й управлінської компетентності.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

2.1 Діагностика рівнів розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів

З огляду на визначені нами у попередньому розділі роботи структурні компоненти управлінської компетентності майбутніх психологів, ми обрали методи та методики для проведення психодіагностичного дослідження.

До них належать:

1) анкета «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність» (для діагностики розвитку когнітивного компоненту управлінської компетентності);

2) методика «Діагностика рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової)» (для діагностики розвитку особистісного компоненту управлінської компетентності);

3) Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Мехрабіана (для діагностики розвитку мотиваційного компоненту управлінської компетентності);

4) методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (для діагностики розвитку організаційно-діяльнісного компоненту управлінської компетентності).

Емпіричне дослідження проводилось на базі Хмельницького національного університету (далі – ХНУ). У ньому взяли участь 30 студентів денної форми навчання третього курсу спеціальності «Психологія».

Діагностичне дослідження проводилося нами під час проходження переддипломної практики на кафедрі психології та педагогіки ХНУ. Усі студенти, які взяли участь у дослідженні, виявили свої усні згоди на участь у ньому.

Першим методом, використаним нами у діагностичному дослідженні рівнів розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів стало анкетування. Ми розробили авторську анкету на тему: «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність» (Додаток А) та провели її серед 30 студентів-психологів ХНУ.

Так, на запитання анкети «Як Ви розумієте поняття «управління?»» відповіді респондентів були такими:

- 40% майбутніх психологів зазначили, що «управління – це керівництво»;
- 26,7% студентів відповіли, що це вплив керівника на підлеглого;
- 20% вказали, що це вид професійної діяльності;
- 13,3% опитаних не відповіли на це запитання.

На наступне запитання «Яка з функцій не належить до функцій управління?» відповіді студентів-психологів виявилися такими:

- 50% респондентів зазначили, що це є функція медіації;
- 33,3% студентів вказали функцію планування;
- 16,7% студентів-психологів зауважили, що цією функцією є моніторинг діяльності.

На запитання анкети «Що таке управлінська компетентність фахівця?» лише 26,7% студентів-психологів змогли надати правильне визначення, а 73,3% майбутніх психологів не змогли пояснити що собою являє управлінська компетентність фахівця.

На наступне запитання «Які показники сформованості управлінської компетентності фахівця Ви знаєте?» 20% респондентів змогли назвати основні показники сформованості управлінської компетентності фахівця, а 80% – не змогли визначити ці показники.

Досить цікавими були відповіді респондентів на наступне запитання анкети «Якими професійними знаннями та вміннями повинен володіти психолог?»

Результати відповідей респондентів на це питання:

– 40% студентів вказали про наявність ґрунтовних знань та навичок в галузі управління;

– 26,7% респондентів відповіли, що психологу важливо вміти комунікувати з людьми, мати організаторські здібності;

– 20% опитаних вказали на те, щоб бути толерантним і терплячим;

– 13,3% не змогли відповісти на це запитання.

На запитання «Як Ви оцінюєте свій рівень розвитку управлінських умінь та навичок?» відповіді респондентів були такими:

– більшість студентів-психологів (50%) за 10-бальною шкалою змогли оцінити свій рівень розвитку управлінських умінь та навичок як «задовільний»;

– 33,3% оцінили цей рівень як «достатній»;

– 16,7% респондентів не змогли визначити цей рівень.

Наступне запитання анкети «Назвіть умови ефективної управлінської діяльності психолога» мало на меті з'ясувати рівень поінформованості студентів-психологів про умови ефективної управлінської діяльності психолога. Більшість студентів-психологів (50%) не змогли чітко назвати ці умови, що говорить про досить низький рівень їхньої поінформованості.

На запитання анкети «Які традиційні та інноваційні технології в управлінні Ви знаєте?» студенти-психологи здебільшого змогли назвати традиційні технології управління (66,7%), а не інноваційні.

Таким чином, аналіз отриманих відповідей респондентів на запитання нашої авторської анкети дозволив нам зробити висновок, що студенти-психологи фрагментарно володіють поняттями «управління», «управлінська компетентність», «функції управління». Вони не мають ґрунтовних знань про те, якими мають бути показники сформованості управлінської компетентності фахівця з психології, його професійні знання і уміння.

Рівень сформованості своєї управлінської компетентності більшість з них визначили як «задовільний». Тому отримані результати анкетування дозволяють стверджувати, що *когнітивний компонент* управлінської компетентності студентів-психологів розвинений на досить низькому рівні.

Наступною методикою, застосованою нами у емпіричному дослідженні, стала методика «Діагностика рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової)» [23], за допомогою якою ми визначили рівні розвитку рефлексивності як особистісної та професійно значущої якості майбутніх психологів.

Результати проведеної методики серед 30 студентів-психологів представлені на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1 – Рівні розвитку рефлексивності як якості особистості майбутніх психологів (у %)

Дані, наведені на рисунку 2.1 показують, що більшість студентів-психологів мають середні рівні розвитку рефлексивності (50%); 33% респондентів володіють високими рівнями розвитку рефлексивності, і, на жаль, нами виявлено, що 17% студентів-психологів мають низький рівень розвитку рефлексивності як якості їх особистості.

Ці результати говорять про те, що студенти-психологи в цілому здатні аналізувати свій внутрішній стан, свої дії і думки в минулому і зараз, а також аналізувати дії інших людей. Вони добре розуміють свою поведінку, володіють

знаннями про ті варіанти рішення проблем, які забезпечують досягнення якнайкращого результату.

Студенти-психологи уміють використовувати такі рефлексивні прийоми, які допомагають заглибитись у власний внутрішній світ, аналізувати себе, свій досвід. Рефлексія є для них важливим компонентом особистісного зростання. Вона допомагає знаходити рішення в нових ситуаціях, долаючи переживання, занепокоєння і формуючи оптимістичні очікування результатів своєї діяльності.

Отже, отримані дані дозволяють зробити висновок, що *особистісний компонент* управлінської компетентності студентів-психологів розвинений на середньому рівні.

З метою дослідження рівнів розвитку мотиваційних тенденцій студентів-психологів ми провели *Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Мехрабіана* [35].

Результати проведеного тесту-опитувальника серед 30 студентів денної форми навчання третього курсу спеціальності «Психологія» наведені на рисунку 2.2.

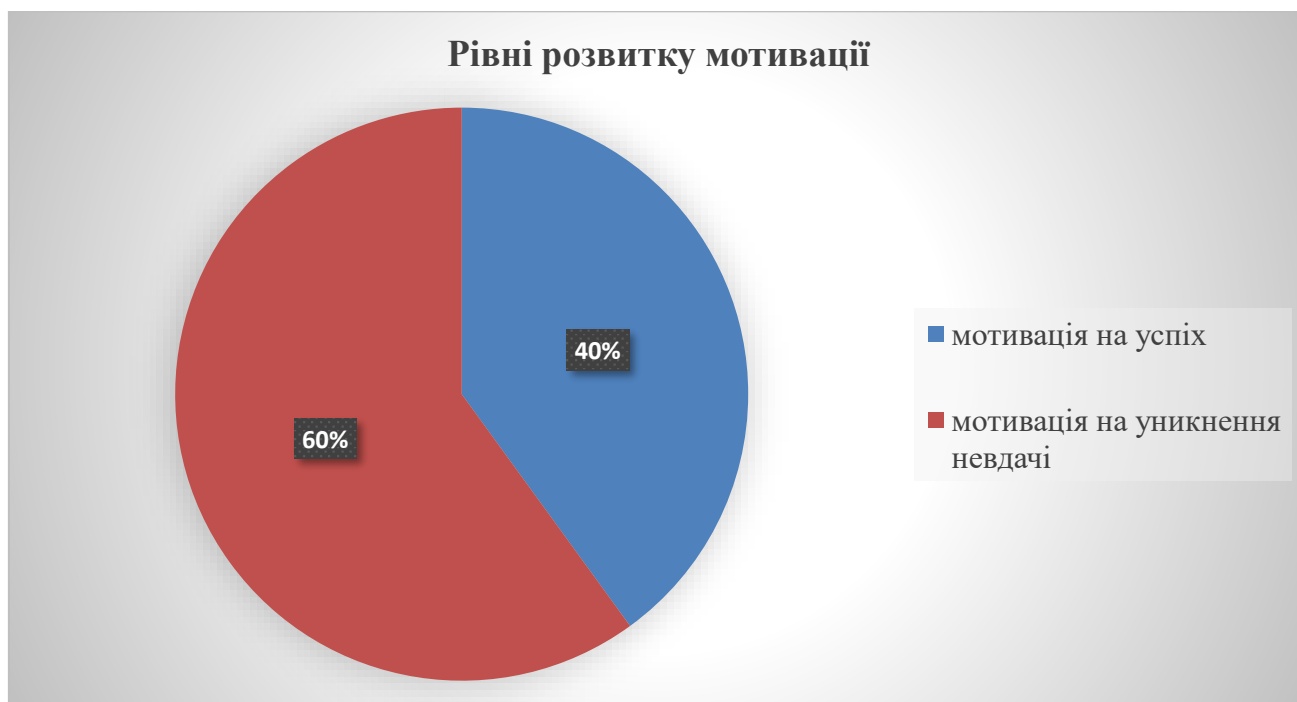


Рисунок 2.2 – Результати дослідження рівнів розвитку мотиваційних тенденцій студентів-психологів (у %)

Як видно з рисунку 2.2, у більшості майбутніх психологів домінує мотивація на уникнення невдачі (60%), що свідчить про те, що в них підвищена тривожність, намагання уникнути покарання, засудження з боку оточуючих. У той же час, вони відповідально ставляться до виконання своїх обов'язків та намагаються все робити правильно.

Ми встановили, що лише 40% респондентів виявили розвинену мотивацію на досягнення успіху. Зауважимо, що для таких студентів-психологів мотивація досягнення є спробою збільшити або зберегти власні здібності в усіх видах діяльності, де вони можуть бути успішними, найкращими і де виконання певних дій може привести до успіху, а не до невдачі. Такий вид мотивації спрямований на конкретний кінцевий результат, якого можна досягти лише завдяки власним якостям і здібностям.

Отже, з огляду на отримані результати дослідження рівнів розвитку мотиваційних тенденцій студентів-психологів за допомогою Теста-опитувальника мотивації досягнення А. Мехрабіана можемо говорити про те, що *мотиваційний компонент* їх управлінської компетентності розвинений на середньому рівні.

На завершення нашого дослідження була проведена *методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2)*, яка допомагає визначити рівень уміння досліджуваних встановлювати ділові та товариські контакти, бажання розширювати коло своїх знайомств, прагнення впливати на людей, а також здатність приймати самостійні рішення, проявляти ініціативу і активність у діяльності, допомагати близьким, друзям та іншим людям [35].

Результати проведеної методики серед 30 студентів-психологів третього курсу ХНУ представлені на рисунку 2.3.



Рисунок 2.3 – Результати дослідження рівнів розвитку комунікативних і організаторських схильностей студентів-психологів (у %)

Як видно з рисунку 2.3, у студентів-психологів третього курсу комунікативні та організаторські здібності розвинені на високому (40%) та середньому (27%) рівнях. Це свідчить про наступне:

- майбутні психологи виявляють прагнення до спілкування та встановлення контактів з людьми;
- вони здатні приймати самостійні рішення і впевнено відстоювати свою думку;
- студенти-психологи активно займаються громадською діяльністю;
- вони проявляють ініціативу і активність в роботі;
- майбутні психологи добре орієнтуються в незнайомій ситуації;
- вони допомагають близьким, друзям та іншим людям.

Проте іноді усі прагнення і схильності таких студентів виявляються нестійкими, мінливими. У той же час можемо зробити висновок, що *організаційно-діяльнісний компонент* управлінської компетентності студентів-психологів розвинений на досить високому рівні.

Таким чином, результати проведеного емпіричного дослідження дозволяють стверджувати, що усі компоненти управлінської компетентності студентів-психологів, крім організаційно-діяльнісного, розвинені на середньому та низькому рівнях. Такі дані спонукають до необхідності проведення цілеспрямованої роботи щодо розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів як складової їх професіоналізму.

З огляду на це, ми пропонуємо покращити рівень розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів завдяки їх участі в авторському тренінгу, який представлений в наступному підрозділі нашої кваліфікаційної роботи.

2.2 Тренінг з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів

На нашу думку, одним з найбільш дієвих, ефективних та досить популярних на сьогоднішній день методів розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів як складової їх професіоналізму є *тренінг*. Під цим поняттям слід розуміти «... тренування, що потребує особливих методичних підходів до його підготовки, організації та проведення» [56, с. 548].

Дослідник О. Блінов вважає, що «...тренінг є активною формою навчання людини умінням і навичкам, формуванню відповідних якостей для успішної діяльності» [6, с. 11].

У своїй структурі тренінг складається трьох послідовних частин:

1) *вступна частина тренінгу* спрямована на знайомство його учасників, презентацію тренера, створення позитивної атмосфери та представлення правил, за якими будуть працювати учасники;

2) *основна частина тренінгу* – це заняття, присвячені розгляду певних тем (питань), які необхідно висвітлити відповідно до завдань і змісту тренінгу;

3) на завершальній частині тренінгу відбувається узагальнення усіх розглянутих тем (питань) на заняттях для підведення підсумків. В цій частині тренінгу тренер має змогу відповісти на усі запитання учасників, надати свої рекомендації і допомогти учасникам позитивно вийти з тренінгу.

Також дуже важливо, щоб учасники тренінгу змогли відрефлексувати свої емоції, враження, почуття та закінчити роботу на тренінгу з високою мотивацією діяльності та з відчуттям впевненості в собі [6].

З огляду на те, що в попередньому розділі нашої кваліфікаційної роботи ми визначили структурні компоненти управлінської компетентності майбутніх психологів (особистісний, когнітивний, мотиваційний, організаційно-діяльнісний) нами була розроблена та охарактеризована *програма тренінгу з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів*.

Метою даного тренінгу є розвиток особистісного, когнітивного, мотиваційного, організаційно-діялісного компонентів управлінської компетентності студентів-психологів.

Враховуючи мету тренінгу, ми розробили його структуру, що складається з наступних *занять*:

- 1) розвиток особистісних здібностей, якостей і схильностей майбутніх фахівців з психології;
- 2) удосконалення знань студентів-психологів про управління та управлінську діяльність;
- 3) розвиток в учасників тренінгу системи мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності;
- 4) формування у студентів-психологів здатності організовувати певну діяльність та створювати сприятливі умови для її реалізації.

Кожне заняття тренінгу має свою мету і види роботи. Розглянемо ці заняття більш детально.

Перше заняття тренінгу «Розвиток особистісних здібностей, якостей і схильностей майбутніх фахівців з психології» передбачає наступні види

роботи: привітання, вправа «Поговори з незнайомцем», вправа «Я – впевнена людина», вправа «Якщо...», вправа «Керування гнівом», вправа «Позитивне мислення», притча «Істина», мозковий штурм «Відповідальність – це...», підбиття підсумків.

Друге заняття «Удосконалення знань студентів-психологів про управління та управлінську діяльність» має у своїй структурі наступні види роботи: привітання, інформаційне повідомлення на тему: «Управління – це ...», вправа «Збережи працездатність», мозковий штурм на тему: «Що таке управлінська компетентність?», дискусія на тему: «Як ми приймаємо в житті важливі рішення», вправа «Якби я був(ла) управлінцем...», вправа «Самовизначення у житті», підбиття підсумків.

Третє заняття тренінгу «Розвиток в учасників тренінгу системи мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності» передбачає наступні види роботи: привітання, інформаційне повідомлення «Усе в житті починається з мотивації», вправа «Баланс реальний та бажаний», вправа «Будь собі кращим», мозковий штурм на тему: «Що для вас означає поняття «Цінності», вправа «Успіх у минулому», дискусія на тему: «Цінністю для мене може бути...», вправа «Цілі та бажання», підбиття підсумків.

Четверте заняття «Формування у студентів-психологів здатності організувати певну діяльність та створювати сприятливі умови для її реалізації» передбачає такі види роботи: привітання, вправа «Спілкування в різних позиціях», вправа «Могутня ріка», вправа «Завжди можна краще», вправа «Краще – ворог хорошого», вправа «Фірмова страва», вправа «Лінія життя», підбиття підсумків тренінгу.

Слід зазначити, що на завершення проведення тренінгу з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів обов'язково проводиться підбиття його підсумків, рефлексія думок, емоцій і почуттів учасників тренінгу та надання тренером зворотнього зв'язку у вигляді практичних порад і рекомендацій щодо покращення рівня розвитку управлінської компетентності учасників.

Структура тренінгу з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів відображена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Структура тренінгу з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів

№	Вид діяльності	Мета діяльності	Термін
<i>Заняття 1</i>			
<i>Розвиток особистісних здібностей, якостей і схильностей майбутніх фахівців з психології</i>			
1.1.	Привітання	Знайомство учасників тренінгу	5 хв
1.2.	Вправа «Поговори з незнайомцем»	Розвиток активної позиції особистості	10 хв
1.3.	Вправа «Я – впевнена людина»	Розвиток впевненості в собі	10 хв
1.4.	Вправа «Якщо...»	Розвиток емоційної стійкості і стабільності	10 хв
1.5.	Вправа «Керування гнівом»	Розвиток здатності приборкувати свої негативні емоції	10 хв

Продовження таблиці 2.1

1.6.	Вправа «Позитивне мислення»	Формування позитивного мислення	10 хв
1.7	Притча «Істина»	Розвиток здатності усвідомлювати свої позитивні і негативні якості	10 хв
1.8.	Мозковий штурм «Відповідальність – це...»	Розвиток свідомого і відповідального ставлення до роботи	10 хв
1.9.	Підбиття підсумків	Рефлексія емоцій і почуттів учасників тренінгу	5 хв
<p><i>Заняття 2</i></p> <p><i>Удосконалення знань студентів-психологів про управління та управлінську діяльність</i></p>			
2.1.	Привітання	Привітання учасників тренінгу	5 хв
2.2.	Інформаційне повідомлення на тему: «Управління – це ...»	Розвиток знань про управління і управлінську діяльність	10 хв

Продовження таблиці 2.1

2.3.	Вправа «Збережи працездатність»	Розвиток зданості до збереження власної працездатності	5 хв
2.4.	Мозковий штурм на тему: «Що таке управлінська компетентність?»	Формування уявлень про управлінську компетентність	10 хв
2.5.	Дискусія на тему: «Як ми приймаємо в житті важливі рішення»	Усвідомлення важливості свідомого прийняття рішень	10 хв
2.6.	Вправа «Якби я був(ла) управлінцем...»	Розвиток здатності свідомого вибору управлінської діяльності	10 хв
2.7.	Вправа «Самовизначення у житті»	Усвідомлення важливості самовизначення у житті	5 хв
2.8.	Підбиття підсумків	Рефлексія думок, емоцій і почуттів учасників тренінгу	5 хв

Продовження таблиці 2.1

<i>Заняття 3</i>			
<i>Розвиток в учасників тренінгу системи мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності</i>			
3.1.	Привітання	Привітання учасників тренінгу	5 хв
3.2.	Інформаційне повідомлення «Усе в житті починається з мотивації»	Розуміння важливості мотивації діяльності	10 хв
3.3.	Вправа «Баланс реальний та бажаний»	Усвідомлення цінності своєї особистості	5 хв
3.4.	Вправа «Будь собі кращим»	Розвиток здатності розуміти свої позитивні якості, здібності тощо	5 хв
3.5.	Мозковий штурм на тему: «Що для вас означає поняття «Цінності»	Розуміння значення поняття «цінність» та його важливість у житті та діяльності	10 хв

Продовження таблиці 2.1

3.6.	Вправа «Успіх у минулому»	Формування мотивації до діяльності на основі використання позитивних емоцій, пов'язаних з минулими успіхами	5 хв
3.7.	Дискусія на тему: «Цінністю для мене може бути...»	Усвідомлення своїх цінностей у житті	10 хв
3.8.	Вправа «Цілі та бажання»	Розвиток уміння співставляти свої цілі та бажання	5 хв
3.9.	Підбиття підсумків	Рефлексія думок, емоцій і почуттів учасників тренінгу	5 хв
<p><i>Заняття 4</i></p> <p><i>Формування у студентів-психологів здатності організовувати певну діяльність та створювати сприятливі умови для її реалізації</i></p>			
4.1.	Привітання	Привітання учасників тренінгу	5 хв

Продовження таблиці 2.1

4.2.	Вправа «Спілкування в різних позиціях»	Розвиток здатності до розуміння того, як позиція впливає на процес спілкування з людьми	10 хв
4.3.	Вправа «Могутня ріка»	Розвиток навичок тайм-менеджменту та самодисципліни	10 хв
4.4.	Вправа «Завжди можна краще»	Розвиток уміння зробити діяльність більш ефективною, використовуючи приховані резерви	10 хв
4.5.	Вправа «Краще – ворог хорошого»	Усвідомлення негативних наслідків перфекціонізму у діяльності	10 хв

Кінець таблиці 2.1

4.6.	Вправа «Фірмова страва»	Розвиток уміння визначати пріоритетні складові діяльності	10 хв
4.7.	Вправа «Лінія життя»	Усвідомлення цінності власного життя та діяльності	10 хв
4.8.	Підбиття підсумків тренінгу	Рефлексія думок, емоцій і почуттів учасників тренінгу	5 хв

Отже, як бачимо, в розробленому нами тренінгу використовуються різноманітні прийоми і методи. Більшість методів є поліфункціональними за змістом і спрямовані на одночасне вирішення декількох завдань, а саме:

1) групові дискусії надають можливість учасникам тренінгу побачити тему з різних сторін, усвідомити взаємні позиції, зменшити опір сприйняттю нової інформації, відчувти рефлексію через аналіз власних переживань, що сприяє саморозкриттю учасників тренінгу;

2) рольові ігри створюють нову модель світу, в рамках якої задається нова уявна ситуація. Завдяки грі закріплюються нові поведінкові навички, знаходяться нові недоступні раніше способи взаємодії з оточуючими, закріплювалися вербальні і невербальні комунікативні навички;

3) вправи сприяють оволодінню учасниками навичками рухової активності та контролю емоцій. Вони дають можливість переключитися з одного виду діяльності на інший, зняти втому, розслабитися;

4) мозковий штурм використовується в тренінгу з метою придумування нових ідей чи вирішення проблем, коли учасники можуть вільно і без критики ділитися своїми думками, враженнями;

5) притчі використовуються в тренінгу з психодіагностичною та психокорекційною метою. Загалом притча – це коротка алегорична, образна розповідь, яка сприймається учасниками тренінгу на декількох рівнях: інтелектуальному, емоційному, ментальному. Притча несе в собі глибокий зміст і змушує людей задуматися про своє життя і свої вчинки;

б) інформаційні повідомлення застосовуються на тренінгу з метою поінформування його учасників про певну проблему, питання, життєву чи професійну ситуацію тощо.

Таким чином, вважаємо, що розроблений нами тренінг з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів може бути застосований у навчально-виховному процесі закладів вищої освіти в процесі підготовки студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності.

2.3 Практичні поради майбутнім психологам щодо розвитку управлінської компетентності

Рекомендації науково-практичного характеру фахівцям різних спеціальностей щодо розвитку власної управлінської компетентності знаходимо у працях вітчизняних науковців: А. Богуш, І. Варіс, І. Герніченка, Н. Головач, А. Грушевої, Л. Згалат-Лозинської, О. Керекеші-Попової, Н. Кінах, А. Колот, Л. Кондрацької, О. Кравчук, Г. Красильникової, С. Красильникова, Х. Лопушняк, О. Луцького, О. Олексієнко, П. Олешко Л. Оліфіри, А. Розказова, І. Рябоконт В. Тернопільської, С. Штуль, О. Шукалової та багатьох інших.

Дослідники звертають увагу на те, що майбутнім фахівцям вже під час навчання в ЗВО необхідно розвивати свої управлінські уміння і навички, формуючи таким чином власну управлінську компетентність. Цьому має сприяти й освітнє середовище ЗВО, в якому повинні активно впроваджуватися нові навчальні програми підготовки здобувачів з охопленням усього спектру розвитку у них компетентностей, у тому числі й управлінської компетентності.

Тому, спираючись на дослідження провідних вітчизняних науковців з цієї проблеми та з метою формування управлінської компетентності майбутніх фахівців з психології під час навчання в ЗВО, ми розробили та обґрунтували наступні *практичні поради студентам-психологам, які допоможуть їм у розвитку їхньої управлінської компетентності:*

1. Приймайте активну участь у конференціях, адже саме вони є традиційними формами підвищення рівня управлінської компетентності майбутніх фахівців. Зауважимо, що в ЗВО найчастіше практикують проведення науково-практичних конференцій як форми підбиття підсумків роботи над актуальною професійною проблемою, виявлення та узагальнення досвіду з певних питань тощо.

2. Відвідуйте виставки та експозиції, оскільки саме на них відбувається публічна демонстрація прогресивного досвіду та найбільш ефективних форм і методів управлінської діяльності.

3. Беріть активну участь у семінарах, вебінарах, круглих столах, де обговорюються актуальні питання управління, особливості розвитку управлінської компетентності та багато інших. На семінарах, вебінарах, круглих столах учасники мають змогу отримати зворотній зв'язок, тобто отримати певні поради, рекомендації, творчо їх осмислити та впровадити згодом в практичну діяльність.

Зауважимо, що такі семінари, вебінари і круглі столи можуть мати різну назву, до прикладу, «Шляхи формування іміджу управлінця», «Як розвинути управлінську компетентність» тощо. Але усі вони є практико орієнтованими і

тому дозволяють отримати практичний досвід з формування управлінської компетентності.

4. Відвідайте спеціально організовані тренінги управлінської майстерності, спрямованих на розвиток управлінської компетентності особистості. На таких тренінгах учасники мають змогу:

- усвідомити особисті позитивні й негативні якості;
- створити сприятливий психологічний клімат для співпраці;
- краще засвоїти і зрозуміти певну інформацію;
- відпрацювати свої управлінські вміння та навички.

Саме участь у тренінгу спонукає його учасників до управлінської рефлексії, за допомогою якої вони осмислюють закономірності своєї діяльності, поведінки, аналізують їх, тобто відбувається процес свідомого самопізнання і самооцінки.

5. Створюйте власні презентації, пов'язані з управлінням і управлінською компетентністю. Презентації є офіційним ознайомленням, публічним представленням створеного вами певного матеріалу. Вони спонукають до обміну думками, запрошення до співпраці тощо.

6. Займайтеся самоосвітою, оскільки вона спрямована на реалізацію здатності людини до безперервної освіти протягом життя. Саме самоосвіта забезпечує підвищення компетентності, розвиток управлінської майстерності, і в результаті – безперервний саморозвиток.

7. Ознайомтеся з особливостями проведення управлінського консультування як однієї з дієвих форм роботи з керівниками. Консультування може проводитися в індивідуальній чи груповій роботі з керівниками певних установ, закладів, організацій з метою отримання ними кваліфікованої допомоги в пошуку внутрішніх ресурсів щодо створення і реалізації управлінської діяльності.

8. Беріть активну участь в Днях самоврядування або Днях управління у своєму навчальному закладі. Організація таких днів є однією з форм контролю

за діяльністю певного закладу загалом, та управлінської компетентності керівника зокрема.

Зауважимо, що участь у Днях самоврядування або Днях управління допоможе вам виявити усі досягнення і недоліки в діяльності керівників, встановити причини, що їх обумовили та допомогти керівнику знайти шляхи подолання недоліків, щоб покращити стан справ. Саме завдяки участі у Днях самоврядування або Днях управління ви матимете змогу вивчити роботу управлінців «зсередини», зможете проаналізувати їхню діяльність, а надалі – розвинеєте власні вміння приймати самостійні рішення.

9. Вивчайте досвід роботи «Педагогічних студій» як одних з найбільш дієвих і сучасних форм навчання керівників закладів освіти. Такі студії є своєрідними лабораторіями творчих задумів, де ви можете перевірити, відпрацювати нові ідеї і запобігти майбутнім помилкам в управлінській діяльності.

10. Приймайте участь у «Лабораторії невирішених проблем» як однієї з найбільш сучасних форм підготовки управлінців, оскільки участь в такій лабораторії забезпечить ваше професійне зростання як майбутнього керівника. У «Лабораторії невирішених проблем» приділяється увага самоосвітній діяльності керівника, що згодом дає позитивні результати.

11. Беріть активну участь в такій формі роботи, як майстер-клас. На майстер-класах досвідчені керівники не лише презентують досвід своєї роботи більш молодим і недосвіченим колегам, але й надають свої поради, методичні рекомендації тощо.

12. Приймайте участь в таких інтерактивних групових формах роботи, як: диспути, дебати, дискусії, аукціони управлінських ідей тощо. Усі ці форми діяльності спрямовані на підвищення управлінської компетентності керівників та мають на меті: моделювання певних ситуацій та проблемних завдань, навчання пошуку альтернативних рішень.

Ця мета реалізується в низці завдань:

– оволодіти культурою спілкування з оточуючими людьми;

– сформувати професійну культуру спілкування на основі самоаналізу власних комунікативних здібностей,

– розвинути комунікативні вміння та навички.

13. Беріть участь в ділових іграх в різних модифікаціях, оскільки ці ігри спрямовані на: ділове спілкування, продуктивну діяльність і співпрацю, інтелектуальну конкуренцію. Ділова гра на сьогоднішній день є універсальною освітньою інновацією, що має досить широкі можливості для застосування, зокрема, як технології колективного прийняття рішень.

14. Створюйте та захищайте власні інноваційні проекти, які призначені для перевірки вашої управлінської культури і компетентності. Ефект такого проекту полягає у тому, що обговорення різноманітних варіантів вирішення однієї і тієї ж проблеми дасть змогу поглибити ваш управлінський досвід, навчаючись на своїх і чужих досягненнях і помилках.

Дослідники стверджують, що в результаті багаторазового обговорення і порівняння різноманітних думок і варіантів рішень в проекті, у вас поступово сформується узагальнений рефлексивний спосіб розв'язання проблем шляхом індивідуальної або групової форм діяльності.

15. Використовуйте всі можливості інформаційно-комунікативні технології (далі – ІКТ) для розвитку власної управлінської компетентності. Ви можете брати участь у проведенні онлайн-семінарів, інтернет-конференцій, колективних «мозкових штурмах» з метою обміну знаннями, думками та досвідом, обговорення певних важливих питань і прийняття управлінських рішень в онлайн-форматі, тобто під час відео-мостів, відео-конференцій або вебінарів.

У такому форматі можна взяти участь у семінарі, конференції чи тренінгу з будь-якого місця знаходження. Проведення заходів в онлайн-форматі дозволяє одночасно бачити і чути всіх учасників, демонструвати їм свої презентації чи документи ніби знаходячись з ними в одній кімнаті.

16. Працюйте над тематичними дослідженнями з проблеми управління та управлінської компетентності фахівця. Така діяльність є ефективним

способом використання своїх знань, умінь та навичок для вирішення практичних проблем, оскільки тематичне дослідження передбачає глибоке, суттєве, різнобічне вивчення певної теми на практичному досвіді і допомагає відчутти себе справжнім експериментатором і дослідником. Саме робота над тематичним дослідженням допоможе вам розвинути власне критичне мислення та комунікативні здібності, змотивує стати більш активним, зацікавленим та відповідальним за процес дослідницької діяльності.

17. Беріть активну участь в експериментальному навчанні, що включає в себе: проблемні лекції, гостьові лекції, семінари, зустрічі з запрошеними фахівцями. Експериментальне навчання є одним з дієвих способів залучення до активної взаємодії з іншими його учасниками. Воно допомагає краще зрозуміти складні питання та усвідомити практичну цінність навчального матеріалу. Також слід зазначити, що експериментальне навчання є не лише ефективним методом навчання, але й способом отримання емоційно насичених і позитивних вражень.

18. Придбайте собі тематичні ігри та головоломки, які ґрунтуються на логічних завданнях, що змушують думати, аналізувати та шукати нестандартні рішення. Це досить популярні способи розвитку аналітичного і критичного мислення, які також покращують увагу, пам'ять та спостережливість.

Зауважимо, що за умови, коли в іграх беруть участь декілька людей, то їхня спільна діяльність допомагає значно розвивати навички спілкування, співпраці та компромісу.

19. Приймайте активну участь у різноманітних симуляціях та рольових іграх, які допомагають розвивати емпатію, креативність, творчі здібності, навички спілкування і прийняття самостійних рішень. Найкращий спосіб для вас – це організувати проведення дидактичних ігор з проблеми управлінської діяльності, які імітують реальні проблемні ситуації, і знаходити нетипові, нестандартні рішення виходу з цих ситуацій.

20. Приймайте активну участь у різноманітних форумах, на яких обговорюють сучасні проблеми, пов'язані з управлінням та управлінською

діяльністю. Зауважимо, що ці форуми створюються в конкретному контексті та для вирішення певних питань.

Слід також зазначити, що форуми створюють різні люди (організації) для інших людей (організацій). Тому кожен з них є «творцем» і «споживачем» форуму та перебуває на різному етапі розвитку, займаючи своє місце в соціальній системі.

Таким чином, як бачимо на сучасному етапі розвитку суспільства існує багато різних практичних прийомів, способів, форм і методів розвитку управлінської компетентності майбутніх фахівців, завдяки яким вони мають змогу опанувати позицію суб'єкта діяльності, а не об'єкта.

Маємо також наголосити на тому, що при систематичній і цілеспрямованій діяльності з оволодіння управлінською компетентністю майбутнім психологам вдасться розвинути свій управлінський потенціал до такого рівня, коли він стане носієм їхнього досвіду і професіоналізму.

Висновки до розділу

Отже, на підставі аналізу наукової літератури та визначених нами структурних компонентів управлінської компетентності майбутніх психологів, ми провели емпіричне дослідження рівнів розвитку управлінської компетентності у студентів-психологів третього курсу Хмельницького національного університету.

Ми обрали наступні методи та методики для проведення психодіагностичного дослідження:

- 1) анкета «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність»;
- 2) методика «Діагностика рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової)»;
- 3) Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Мехрабіана;
- 4) методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2).

Емпіричне дослідження проводилось нами під час проходження переддипломної практики на кафедрі психології та педагогіки ХНУ. Усі студенти, які взяли участь у дослідженні, виявили свої усні згоди на участь у ньому.

Аналіз отриманих відповідей респондентів на запитання анкети «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність» дозволив нам зробити висновок, що студенти-психологи фрагментарно володіють поняттями «управління», «управлінська компетентність», «функції управління». Вони не мають ґрунтовних знань про показники сформованості управлінської компетентності фахівця та професійні знання і уміння психолога. Рівень сформованості своєї управлінської компетентності більшість з них визначили як «задовільний».

Тому отримані результати анкетування дозволяють зробити висновок, що когнітивний компонент управлінської компетентності студентів-психологів розвинений на досить низькому рівні.

Результати проведеної методики «Діагностика рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової)» показали, що більшість студентів-психологів мають середні рівні розвитку рефлексивності, що говорить про те, що вони здатні аналізувати свій внутрішній стан, свої дії і думки в минулому і зараз, а також аналізувати дії інших людей. Вони добре розуміють свою поведінку, володіють знаннями про ті варіанти рішення проблем, які забезпечують досягнення якнайкращого результату.

Отже, отримані дані дозволяють зробити висновок, що особистісний компонент управлінської компетентності студентів-психологів розвинений на середньому рівні.

Аналіз даних проведеного «Тесту-опитувальника мотивації досягнення А. Мехрабіана» показав, що у більшості майбутніх психологів домінує мотивація на уникнення невдачі (60%), що свідчить про те, що в них підвищена тривожність, намагання уникнути покарання, засудження з боку оточуючих. У

той же час вони відповідально ставляться до виконання своїх обов'язків та намагаються все робити правильно.

Ми також встановили, що лише 40% респондентів виявили розвинену мотивацію на досягнення успіху. Це говорить про те, що для цих студентів-психологів мотивація досягнення є спробою збільшити або зберегти власні здібності в усіх видах діяльності, де вони можуть бути успішними, найкращими і де виконання певних дій може привести до успіху, а не до невдачі.

Тому отримані результати дослідження рівнів розвитку мотиваційних тенденцій студентів-психологів дають змогу зробити висновок, що мотиваційний компонент їх управлінської компетентності розвинений на середньому рівні.

Результати проведеної нами методики виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) серед студентів-психологів показали, що комунікативні та організаторські здібності у них розвинені на високому (40%) та середньому (27%) рівнях, що свідчить про те, що майбутні психологи виявляють прагнення до спілкування та встановлення контактів з людьми.

Тому можемо зробити висновок, що організаційно-діяльнісний компонент управлінської компетентності студентів-психологів розвинений на досить високому рівні.

Таким чином, за результатами проведеного анкетування та психодіагностичних методик серед студентів-психологів третього курсу ХНУ ми зробили висновок, що усі компоненти їх управлінської компетентності, крім організаційно-діялісного, розвинені у них на середньому та низькому рівнях, що потребує впровадження заходів з покращення рівня розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів.

Тому дані емпіричного дослідження стали підставою для розробки авторського тренінгу з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів. Тренінг складається з чотирьох послідовних занять, спрямованих на розвиток особистісного, когнітивного,

мотиваційного, організаційно-діяльнісного компонентів управлінської компетентності студентів-психологів.

Також результатом емпіричного дослідження стали розроблені та обґрунтовані нами практичні поради майбутнім психологам щодо розвитку управлінської компетентності, які складаються з 20 пунктів та мають практико-орієнтований характер.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведений нами теоретичний аналіз наукових джерел показав, що управлінська компетентність є здатністю фахівця вирішувати управлінські задачі, що постають перед ним у різних сферах діяльності завдяки використанню набутих знань, умінь і навичок, досвіду та системи цінностей, сукупності професійних та особистісних здібностей, які забезпечують прийняття управлінських рішень.

Суттєвим показником сформованості управлінської компетентності випускників закладів вищої освіти є розвиток у них внутрішньої мотивації та самоорганізації як умови оволодіння управлінською діяльністю, самоідентифікації, що дозволяє визначити свій рівень компетентності та досягнути значущих цілей.

Здійснивши теоретичний аналіз праць науковців, присвячених вивченню структури управлінської компетентності фахівців різних спеціальностей, ми зробили висновок, що структурними компонентами управлінської компетентності майбутніх психологів є:

- 1) особистісний – сукупність особистісних і професійно важливих якостей, необхідних для управлінської діяльності;
- 2) когнітивний – сукупність теоретичних і науково-практичних знань про управлінську діяльність;
- 3) мотиваційний – сукупність мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності;
- 4) організаційно-діяльнісний – здатність організовувати діяльність, створювати сприятливі умови для її реалізації.

На основі аналізу наукових джерел нами зроблений висновок про те, що розвиток професіоналізму майбутніх психологів підсилює й рівень розвитку їх управлінської компетентності, забезпечуючи в такий спосіб належне виконання ними у майбутньому таких функцій управління, як: інформаційної, проєктуючої, мотивуючої, організаційної, координуючої, контрольної-оцінюючої, аналітичної та коригувальної.

Тому керівництву закладів вищої освіти слід проявляти ініціативу та впроваджувати нові навчальні програми підготовки здобувачів з охопленням усього спектру розвитку у них компетентностей, у тому числі й управлінської компетентності.

На підставі аналізу наукових праць з проблеми дослідження ми провели діагностику рівнів розвитку управлінської компетентності 30 студентів денної форми навчання третього курсу спеціальності «Психологія». Усі студенти, які взяли участь у дослідженні, надали свої усні згоди на участь у ньому.

Діагностика рівнів розвитку управлінської компетентності проводилась за допомогою таких методів і методик, як: анкетування за авторською анкетой на тему: «Виявлення знань про поняття «управлінська компетентність»; методики «Діагностика рефлексивності (методика А. Карпова, В. Пономарьової)»; Тесту-опитувальника мотивації досягнення А. Мехрабіана; методики виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2).

Результати проведеного емпіричного дослідження дозволили зробити висновок, що усі компоненти управлінської компетентності студентів-психологів, крім організаційно-діяльнісного, розвинені на середньому та низькому рівнях.

Отримані емпіричні дані спонукають до необхідності проведення цілеспрямованої роботи щодо розвитку управлінської компетентності майбутніх психологів як складової їх професіоналізму. Тому ми розробили авторський тренінг з розвитку управлінської компетентності як складової професіоналізму майбутніх психологів.

Структура тренінгу включає чотири заняття, які спрямовані на розвиток особистісного, когнітивного, мотиваційного, організаційно-діяльнісного компонентів управлінської компетентності студентів-психологів.

Також за результатами проведеного дослідження нами розроблені та чітко обґрунтовані практичні поради майбутнім психологам щодо розвитку управлінської компетентності. При систематичній і цілеспрямованій діяльності з оволодіння управлінською компетентністю майбутнім психологам вдасться

розвинути свій управлінський потенціал до такого рівня, коли він стане носієм їхнього досвіду і професіоналізму.

Таким чином, мета нашого дослідження досягнута, а гіпотеза цілком підтвердилася.

.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Аносов І., Яремчук С. Психологічні основи педагогічного спілкування: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. К.: Інститут сучасного підручника, 2007. 272 с.
2. Бакаленко О. А. Психологічна компетентність як ключова компетентність сучасного фахівця. *Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія «Теорія культури і філософія науки»*. 2018. Вип. 58. 2018. С. 132-138.
3. Березовська Л. І. Формування управлінської компетентності майбутніх директорів закладів дошкільної освіти. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*, 2022. Вип. 2 (139). С. 45-52.
4. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці. *Виховання і культура*. 2009. № 1/2. С. 3-12.
5. Білик Н. І. Неперервність як провідний примус розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти. *Адаптивні процеси в освіті: зб. матеріалів (тез доповідей) 2-го Міжнародного наукового форуму*. Київ-Харків-Запоріжжя, 2023. С. 103-109.
6. Блінов О. А. Особливості організації проведення психологічного тренінгу. *Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки*. Вип. 12. 2008. С. 9-23.
7. Богущ А. М. Компетентнісний підхід до мовленнєвого розвитку дошкільників. *Педагогічна і психологічна науки в Україні. Дидактика, методика, інформаційні технології*. 2007. Т. 2. С. 155-170.
8. Бочелюк В. Й., Зарицька В. В. Психологія: вступ до спеціальності: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2007. 287 с.
9. Василенко О.М., Мартинюк І.С., Кузьмінський С.І. Роль «soft skills» у розвитку професійної спрямованості та компетентності здобувачів вищої освіти. *Професійно-прикладні дидактики*. 2024. № 2. С.
10. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника. Харків: Основа, 2007. 130 с.

11. Введенський В. Н. Моделювання професійної компетентності педагога. *Педагогіка*. 2003. № 10. С. 51-55.

12. Вдовиченко Р. П. Система організаційно-педагогічної діяльності міського управління освіти з підвищення компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: монографія. Київ-Миколаїв: Іліон, 2007. 528 с.

13. Гладуш В. А., Лисенко Г. І. Педагогіка вищої школи: теорія, практика, історія: навч. посіб. Д., 2014. 416 с.

14. Грушева А. А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: теорія і практика: монографія. Ірпінь : Вид-во НУДПС України, 2015. 202 с.

15. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : монографія. 2-е вид. К.: Логос, 2002. 140 с.

16. Дороніна М. С., Лугова В. М., Серіков Д. О., Доронін С. А. Розвиток управлінської компетентності керівників підприємств : монографія. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. 182 с.

17. Дудник Н. Формування управлінської компетентності майбутнього менеджера освіти як педагогічна проблема. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2016. Вип. 55. С. 246-252.

18. Єльнікова Г. В. Управлінська компетентність. К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. 128 с.

19. Жигарь В. Управлінська компетентність менеджера освіти. *Молодь і ринок*. 2011. № 4 (75). С. 76-79.

20. Згалат-Лозинська Л. О. Метод оцінки розвитку управлінського персоналу на вітчизняних підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2018. № 9-10. С. 10-16.

21. Каппоні В., Новак Т. Сам собі психолог. К., 1998. 350 с.

22. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич, 2015. 78 с.

23. Карпов А. В., Скитяева І. М. Психологія метакогнітивних процесів особистості, 2005. 344 с.
24. Керекеша-Попова О. В. Формування управлінської компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі професійно-педагогічної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Бердянськ, 2020. 317 с.
25. Кобилянська Т. В. Особистісні та професійно важливі якості майбутнього психолога. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2018. VI (74). Issue 180. С. 78-80.
26. Козирев М. П., Козловська Ю. Р. Професійне становлення фахівця в умовах вищого навчального закладу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 305-313.
27. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.
28. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : моногр. / авт. кол.; під наук. ред. Лозової О. М. Вінниця : Віндрук, 2014. 184 с.
29. Комплекс психодіагностичних методик дослідження професіоналізму педагогічних працівників / О. І. Бондарчук, Т. М. Гавлітіна, Л. М. Смольська, В. М. Вронська. Київ-Рівне, 2017. 23 с.
30. Кондрацька Л. В., Шукалова О. С. Психологічні особливості формування професійної компетентності майбутнього керівника в освіті. *Теорія і практика сучасної психології*, 2019. № 3. Т. 2. С. 42-47.
31. Красильникова Г., Красильников С., Герніченко І. Формування управлінської компетентності магістрів професійної освіти під час навчання в університеті. *Академічні візії*, 2023. Вип. 20. С. 1-8.
32. Кузьмінський С., Василенко О. Розвиток управлінської компетентності майбутніх психологів як складова їх професіоналізму. *Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору* : матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції. (м. Хмельницький, 28 листопада 2024 року). Хмельницький, 2024. С. 156-159.

33. Кушнірук С. А., Лещенко Н. А. Формування управлінської компетентності майбутнього викладача з во з використанням інноваційних освітніх технологій. *Освітньо-науковий простір*. 2023. Вип. 4. С. 92-100.

34. Лаврук В. Діагностика управлінської компетентності директора школи К.: Шкільний світ, 2008. 128 с.

35. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи: діагностичні методики. Ужгород: Видавництво Олександра Гаркуші, 2012. 616 с.

36. Лугова В. М., Серіков Д. О. Напрями розвитку професійної Я-концепції керівника. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Харків-Україна, 2014. С. 86-87.*

37. Луцький О. Л. Методичні рекомендації науково-педагогічному складу щодо розвитку управлінської компетентності офіцерів управління органу охорони державного кордону. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2012. № 5. С. 131-134.

38. Марталішвілі Л. А. Компонентна структура управлінської компетентності майбутнього керівника закладу освіти в контексті компетентнісного підходу до її формування. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, 2023. № 209. С. 412-418.

39. Олексієнко О. Г., Розказов А. Г. Розвиток управлінської компетентності здобувачів вищої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2021. № 1(100). С. 125-137.

40. Олешко П. С., Кінах Н. В. Структура управлінської компетентності керівника освітнього закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 9(38) С. 113-132.

41. Олійник Л. Компетентнісний підхід як необхідна умова сучасної освіти у військовому університеті. *Проблеми освіти*. 2010. № 65. С. 43-48.

42. Оліфіра Л. Проблема формування професійної управлінської компетентності керівників закладів освіти в психолого-педагогічних дослідженнях. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. № 3. URL:

<http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10olippr.pdf> (дата звернення: 10.09.2024 р.)

43. Повстин О. В., Козяр М. М. Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2019. № 20. С. 122-127.

44. Половенко Л. Управлінська компетентність – ключовий складник професійної компетентності майбутніх фахівців економічного профілю. *Гірська школа Українських Карпат*. 2015. № 12-13. С. 220-223.

45. Попова О. І. Управлінська компетентність як необхідна складова професіоналізму сучасного фахівця. *Управління в освіті: збірник матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конференції* (м. Львів, 14-16 квітня 2011 року). Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. С. 376-379.

46. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 13.04.2024).

47. Професійна освіта: словник : навч. посібник / уклад. С. У. Гончаренко. К.: Вища школа, 2000. 380 с.

48. Сердюк Н. М. Педагогічні умови формування конкурентоздатності майбутніх психологів у процесі фахової підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук. : 13.00.04. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2018. 23 с.

49. Скиба М. Є., Коханко О. М. Теорія і практика професійно-орієнтаційної роботи з молоддю: навчальний посібник. Хмельницький: ХНУ, 2007. 322 с.

50. Слюсаренко О. М. Кваліфікаційна критеріальність компетентності: понятійно-методологічні аспекти. *Філософія освіти*. 2009. № 1-2 (8). С. 287-298.

51. Смірнов Р., Охріменко І. Управлінська компетентність керівника сучасної організації: сутність та компоненти. *Журнал «Наукові інновації та передові технології»*. № 11 (39), 2024. С. 425-441.

52. Тарасюк Ю. М. Формування управлінської компетентності у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців із військового управління.

Інноваційна педагогіка. 2020. № 26. С. 164-167.

53. Тернопільська В. І. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців: теоретичний аспект. *Наукові записки кафедри педагогіки*, 2024. Вип. 54. С. 60-65.

54. Тушак А. В. Здобуття «soft skills» студентами у ЗВО як один із найвагоміших внесків у майбутню кар'єру. *Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства* : тези II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Житомир, 6–8 листопада 2019 р. Житомир, 2019. С. 434-437.

55. Шавір П. А. Психологія професійного самовизначення в ранній юності. К.: Наука, 1998. 307 с.

56. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2005. 640 с.

57. Шестопалюк О. В. Управлінська компетентність викладача: зміст і структура. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2013. Вип. 34. С. 3-5.

58. Штуль С. Л. Управлінська компетентність керівника сучасної школи. URL: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp11/1/Shtul.pdf (дата звернення: 20.10.2024 р.).

59. Шулдик А. В. Структура професіоналізму психолога та умови його розвитку. *Психологічний журнал*, 2020. № 4. С. 70-77.

60. Ягупов В. В. Провідні методологічні характеристики основних видів компетентності майбутніх фахівців, що формуються в системі професійно-технічної освіти. *Модернізація професійної освіти і навчання* : збірник наук. праць. Київ: ПІТО НАПН України, 2012. Вип. 2. С. 45-59.

61. Johnson W. B., Kaslow N. The Oxford handbook of education and training in professional psychology. UK: Oxford University Press, 2014. 608 p.

62. Kolot A., Lopushniak H., Kravchuk O., Varis I., Ryabokon I. Transferable competencies of HR manager under global socio-economic changes. *Problems and perspectives in management*, 2022. № 20(1). P. 322-341.