

8. Надирашвили Ш. А. Понятие установки в общей и социальной психологии / Ш. А. Надирашвили. – Тбилиси, 1974. – 131 с.
9. Ничкало Н. Г. Педагогічна книга майстра виробничого навчання / Н. Г. Ничкало. – К. : Вища школа, 2000. – 380 с.
10. О подходах к исследованию структуры профессионально-педагогической деятельности / под ред. Н. В. Кузьминой. – Л. : ЛГУ, 1972. – 182 с.
11. Педагогічний словник / [за ред. Ярмаченка М. Д.]. – К. : Педагогічна думка, 2001. – 514 с.
12. Психология высшей школы / Дьяченко М. И., Кандилович Л. А. – Минск : Изд-во Б.Г.У., 1981. – 383 с.
13. Рустанович-Варфоломеева З. А. Кар'єрні орієнтації та можливість самореалізації студентської молоді / З. А. Рустанович-Варфоломеева // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка в 3-х томах. – Т. 3 / за ред. С. Д. Максименка. – К. : Главник, 2005. – С. 198–506.

Анотація

Т.Н.Мозолюк

Готовность ИТ-специалистов к использованию информационно коммуникационных технологий в профессиональной деятельности как составляющая профессиональной готовности

В статье исследуется проблема готовности ИТ-специалистов к использованию информационно коммуникационных технологий в профессиональной деятельности и анализируется современное понимание компьютерной грамотности.

Ключевые слова: ИТ-специалист, информационно коммуникационные технологии, профессиональная деятельность, готовность, компетентность, компьютерная грамотность.

Summary

Т.М.Мозолюк

Readiness of IT-Specialists to the Use Informative Communication Technologies in Professional Activity as a Component of Professional Readiness

The problem of readiness of IT-specialists to the use informative communication technologies in professional activity is studied in the article and the modern understanding of computer literacy is analysed.

Key words: IT-specialist, informative communication technologies, professional activity, readiness, competence, computer literacy.

Дата надходження статті:

„15” вересня 2010 р.

УДК 378.12+371.134-057.212(045)

Л.М.МОТОЗЮК,

кандидат психологічних наук

(м.Хмельницький)

Інтенсифікація діяльності викладацького складу вищих навчальних закладів щодо формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів освіти

Автор статті розкриває окремі аспекти професійного формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів освіти у навчальному процесі вищих навчальних закладів. Розглянуто основні навчальні предмети, при викладанні яких педагоги повинні створювати максимально сприятливі умови для формування управлінських вмінь та навичок у майбутніх керівників освітніх закладів через комунікативний компонент.

Ключові слова: менеджери освіти, формування комунікативної компетентності, інтенсифікація діяльності викладацького складу.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Основним завданням освіти є забезпечення конкурентоспроможності людини на ринку праці. Метою професійної підготовки є всебічна проблема розвитку молоді людини як особистості, що стає загальнонаціональним пріоритетом у більшості країн світу. Завдання вищого навчального закладу – не тільки надання систематизованих знань, формування вмінь і навичок, поглядів, а й твердих гуманістичних переконань, загальнолюдських моральних цінностей, аналітичного мислення, почуття відповідальності.

Безперечно, для того, щоб студент міг володіти широким діапазоном знань, необхідний відповідний рівень професійного спілкування та формування комунікативних умінь і навичок, сприяння становленню ефективного стилю спілкування, його відповідності вимогам професійної діяльності.

Наукові дослідження з психології свідчать, що професійно значущі якості керівника формуються на основі рис лідерства, які до певної міри є спадковими. Лідерські якості визначаються не тільки схильністю особистості до управлінської діяльності, а й типологічними особливостями темпераменту лідера, такими особливими рисами як вміння спілкуватись, фіксувати свою увагу й керувати власною поведінкою на основі процесів саморегуляції та самоконтролю. Однак реалізація лідерських якостей на практиці неможлива без попередньої підготовки.

Науковці [1; 2; 6-8] виокремлюють кілька основних причин, котрі пояснюють виникнення труднощів у роботі менеджерів освіти, а саме: обмануті очікування (невідповідність реальності з очікуваннями молодого керівника), соціально-психологічна глухота, несформована професійна самосвідомість,

нерозвинуті організаторські та комунікативні здібності, пасивність, ігнорування реальних критеріїв оцінки, конфліктність. Детальне вивчення вказаних причин свідчить про те, що вони можуть мати як суб'єктивний характер, так і об'єктивний. Серед причин, які мають суб'єктивний характер, серйозною перешкодою на шляху до успішної, ефективної управлінської діяльності молодого керівника можуть стати його психоіндивідуальні особливості, зокрема несформована комунікативна компетентність. Таким чином, сьогодні важливою складовою професійної підготовки менеджера освіти є формування комунікативної компетентності.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Психологічне забезпечення управлінської діяльності сучасного керівника сформувалось на базі психологічних, соціальних та педагогічних положень, які висунули і розвинули у своїх працях Б.Г. Ананьєв, А.А. Бодальов, Л.С. Виготський, Є.А. Клімов, А.Н. Леонтьєв, С.Д. Максименко, А.К. Маркова, В.С. Мерлін, С.Л. Рубінштейн, В.В. Давидов, П.Я. Гальперін, Н.В. Кузьміна, А.І. Китов, Б.Я. Шведін та інших. Серед найновіших вітчизняних досліджень особливо виділяються роботи Н.Л. Коломінського, який визначив групи якостей, які необхідні успішним керівникам для ефективного виконання управлінських функцій; Т.В. Скрипаченка, який розглядав процес утворення іміджу керівника на основі системи індивідуально-психологічних та соціальних елементів; О.Д. Сафіна, який досліджував особливості управлінського спілкування успішного керівника.

Формулювання цілей статті... Мета статті – розкрити зміст інтенсифікації діяльності викладацького складу у навчальному процесі ВНЗ щодо формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів освіти.

Вклад основного матеріалу... Практика свідчить, що базовий розвиток управлінських якостей майбутніх керівників відбувається у процесі навчальних занять. Однак цей процес в залежності від основних видів занять, має свою специфіку. Підготовка майбутніх керівників – це поетапний процес розвитку свідомості і професійної компетентності, корекції, компенсації психологічних ресурсів для успішного формування конкретних професійних рис управлінця. Однією з важливих є комунікативна компетентність. Адже керівник – майстер комунікації, він постійно працює з людьми, веде публічні діалоги, його особистість забарвлює собою спілкування, комунікацію.

Комунікативна компетентність – це важлива риса особистості управлінця, яка допомагає йому встановлювати і підтримувати емоційні контакти з будь-якими учасниками спілкування, проявляти доброзичливість, ввічливість по відношенню до людей, вміти слухати [7, с.6], вміти в конфліктних ситуаціях проводити адекватну стратегію комунікативної поведінки, здатність до співробітництва, досягнення компромісів, угод, почуття гумору, вміти знаходити спільну мову з різними людьми.

Інтенсифікація діяльності викладацького складу вищих навчальних закладів, що займаються підготовкою керівників установ та організацій в сфері освіти та виробничого навчання, щодо розвитку комунікативної компетентності у студентів сприяє формуванню високого рівня управлінських якостей.

Важливими предметами в процесі підготовки менеджерів освіти є: психологія управління, менеджмент, основи конфліктології та ін. Саме на цих заняттях викладачі повинні створювати максимально сприятливі умови для формування управлінських вмінь та навичок у майбутніх керівників через комунікативний компонент. Це накладає на них велику відповідальність як за зміст і результати власної педагогічної діяльності, так і за поведінку та результати навчально-пізнавальної діяльності студентів.

Здатність викладача організувати спілкування є підґрунтям продуктивної діяльності слухача магістратури. Тому педагогічне спілкування як професійно-етичний феномен потребує від викладача спеціальної підготовки не лише для оволодіння технологією взаємодії, а й для набуття морального досвіду, педагогічної мудрості в організації стосунків „викладач-студент”.

Як різновид комунікативної діяльності педагогічне спілкування виявляється під час пізнання викладачем студентів, в організації безпосереднього впливу на них, в управлінні власною поведінкою, організації процесу взаємовідносин. Повноцінне педагогічне спілкування є не лише багатограним, а й поліфункціональним. Воно забезпечує обмін інформацією і співпереживання, пізнання особистості і самоутвердження, продуктивну організацію взаємодії. Обмін інформацією і ставлення реалізує комунікативний бік спілкування, пізнання особистості і самоутвердження – перцептивний, а організація взаємодії – інтерактивний. Орієнтація на поліфункціональність спілкування дає змогу викладачу організувати взаємодію на заняттях і поза ними як цілісний процес: не обмежуватися плануванням лише інформаційної функції, а створювати умови для обміну ставленнями, переживаннями, допомагати кожному слухачу магістратури гідно самоутверджуватися та розвиватись. Для того, щоб студент став активним співучасником комунікативного процесу, необхідно забезпечити суб'єкт-суб'єктний характер педагогічних стосунків, який полягає в рівності психологічних позицій, взаємній гуманістичній спрямованості, активності викладача та студента, взаємопроникненні їх у світ почуттів і переживань, готовності до прийняття аргументів співрозмовника, взаємодії з ним.

З психологічної точки зору педагогічна діяльність викладача є складною системою взаємодії суб'єкта

з об'єктом, в процесі якої формується і втілюється в об'єкті психічний образ та реалізуються відносини суб'єкта. Зазначимо, що педагог як суб'єкт навчання повинен формувати у студентів мотивацію навчально-пізнавальної діяльності та самовдосконалення. Викладачі працюють з майбутніми фахівцями, яким належить здійснювати управлінські функції в умовах педагогічної діяльності. Відповідно викладачі вищих навчальних закладів повинні під час навчального процесу створювати такі умови, які були б наближені до реальних, щоб в процесі навчання студенти практично проходили ситуації, які відбуваються в реальних умовах. З цією метою на заняттях потрібно відтворювати зовнішню картину ймовірних дій, наприклад, конфлікт з порушниками трудової дисципліни та надавати можливість кожному студенту здійснювати керівництво підлеглими. При цьому потрібно широко застосовувати різні засоби імітації. Крім цього вважаємо, що перспективними та ефективними є комп'ютерні засоби моделювання умов роботи керівника навчального закладу.

Зважаючи на результати досліджень науковців [1; 2; 3; 8], викладачам під час моделювання потрібно дотримуватися таких правил:

- поступовість – вносити елементи, що ускладнюють діяльність, тільки після опанування порядку дій в нормальних умовах;
- відповідність прийомів і засобів моделювання змісту заняття;
- несподіваність – моделювати елементи ситуації у випадковому порядку, несподівано для студентів;
- конкретність – намагатися моделювати такі ситуації, які найчастіше можуть виникати під час майбутньої діяльності.

З психологічної точки зору дуже важливо дотримуватися такого правила, як спрямованість на результат. Це означає, що у результаті моделювання певної реальності більшість студентів має отримати позитивний результат подолання труднощів, що можуть виникати під час управлінської діяльності.

Формуванню комунікативних компетентностей майбутніх управлінців може сприяти включення викладачами в опрацювання навчальних завдань елементів реальних ситуацій, коли потрібно приймати рішення і обґрунтувати його перед колегами. Для цього необхідно, щоб на заняттях створювались проблемні ситуації, завдання відпрацьовувались у певних умовах, у скороченому режимі часу з певними психологічними навантаженнями.

У практиці управлінської діяльності іноді має місце недооцінка зворотного зв'язку і надмірне захоплення однобічною комунікацією, коли зверху до низу надходять численні накази, розпорядження, вимоги тощо. При наявності зворотного зв'язку у комунікативному процесі відправник і одержувач міняються комунікаційними ролями. Тобто, відбувається ефективний обмін інформацією (зворотний зв'язок необхідний, щоб мати уявлення, якою мірою повідомлення було сприйняте і зрозуміле). Керівник не має підстави думати, що все сказане ним або написане буде сприйняте точно так, як він задумав. Тому, якщо зворотний зв'язок заблокований, керівник врешті-решт виявляється заблокованим або дезінформованим. Зворотний зв'язок помітно підвищує шанси на ефективний обмін інформацією, дозволяє обом сторонам позбавитися непорозумінь. На думку психологів, у багатьох ситуаціях найбільш ефективним є безпосередній усний контакт, за допомогою якого можна передавати усі деталі, уточнити незрозумілі питання і цим виключити неправильне розуміння завдання тощо. Якщо людина може задавати запитання, то, на думку американських дослідників, ймовірність того, що вона правильно зрозуміла повідомлення, збільшується на 20%, а якщо вона може висловлювати зауваження, то її розуміння підвищується ще на 15%.

Тому викладачі повинні створювати умови, за яких слухачі магістратури у процесі навчання зможуть вправлятися у передачі зворотного зв'язку, використовуючи вербальні та невербальні засоби комунікації. Також майбутні менеджери освіти мають засвоїти певні правила успішного здійснення вертикальних комунікацій: правильний, ввічливий стиль мови; достатня гласність, що перешкоджає виникненню домислів, пліток; недопущення дріб'язкової опіки над підлеглими; недопущення передачі інструкцій, вказівок від вищестоящего керівника безпосередньо до останнього адресата, що спричиняє втрату відповідальності, порушення встановленої ієрархії.

Загалом, викладачі повинні пам'ятати, що специфіка діяльності управлінця навчального закладу вимагає в першу чергу, самостійності, ініціативності, рішучості та цілеспрямованості. Для формування таких якостей потрібна кропітка, системна робота викладачів на кожному занятті.

На своїх заняттях викладачам слід звертати увагу не тільки на процес засвоєння студентами навчального матеріалу, а й дотримання ними форми одягу, правил поведінки, володіння емоційно-вольовою сферою. Обов'язково потрібно розвивати компоненти звукової культури мовлення студентів. Перш за все, це стосується інтонації, що відображає сукупність звукових засобів, які фонетично організують мовлення, встановлюють смислове відношення між частинами фрази, дозволяють виражати різні почуття [9, с.58].

Враховуючи, що інтонація включає мелодику, ритм, темп, тембр і логічний наголос, викладачі повинні навчати студентів навичкам:

- підвищення і пониження голосу для вираження думки, ствердження, віддання наказу,

запитання, окрику;

- рівномірного розподілення наголошених і ненаголошених складів різних за довжиною та силою голосу;
- регулювання швидкості вимовляння;
- зміни висоти тону і сили голосу;
- смислового виділення слів шляхом підсилення голосу разом зі збільшенням довжини вимовляння.

Зазначимо, що розвиток компонентів звукової культури мовлення студентів потрібно проводити на усіх заняттях без виключення.

Загалом викладацький склад повинен сприяти самостійному формуванню у студентів навичок вільного і правильного викладання своїх думок, самоконтролю і адекватної самооцінки свого мовлення, позбавленню слів-паразитів та розширенню словникового запасу. З цією метою обов'язковим елементом семінарських та практичних занять має бути підготовка доповіді з проблемних питань та її обговорення. Для успішного виступу з доповіддю студентів слід ознайомити з критеріями та показниками, які впливають на успішність усного виступу. Дослідники вказують, що такими критеріями є: зміст усного виступу, методика викладу матеріалу, мова і стиль викладу змісту усного виступу, а також техніка мовлення.

Важливо у процесі занять з дисципліни „Конфліктологія” навчити студента проявляти якості лідера, необхідні для ефективної реалізації управлінських функцій та управлінських рішень. Враховуючи думку О.Д.Сафіна [2, с.54], який досліджував особливості управлінського спілкування успішного керівника, до таких якостей потрібно відносити уміння:

- орієнтуватися в конфліктних ситуаціях і правильно їх розв'язувати;
- приймати швидкі та правильні рішення в невизначених ситуаціях;
- розпоряджатися своїм часом, розподіляти роботу серед підлеглих, надавати їм необхідні повноваження, оперативно приймати організаційні рішення;
- критично оцінювати ймовірні наслідки своїх рішень.

Студенти повинні засвоїти, що керівник навчального закладу має звертати серйозну увагу на моральний аспект розробки, прийняття і реалізації рішення. Як приклад можна навести модель поведінки керівника для забезпечення реалізації рішення, розроблену „Чейз Манхеттен Бенк” (США) [5, с.367]: 1. Гуманні стосунки з працівниками мають бути розвиненими на 100%. 2. Дружнє ставлення до співробітників не повинно переходити в панібратство. 3. Прагнення подобатись людям і самоствердження керівника через досягнення конкретних результатів має бути у співвідношенні 30%:70%. 4. Не використовувати працівників в особистих цілях, а допомагати їм у розв'язанні їхніх проблем, сприяючи тим самим досягненню власних цілей. 5. Ефективний управлінець лише на 20% залежить від зовнішніх впливів, а на 80% – керує ситуацією. 6. Використовувати для цього адміністративну владу вкрай небажано. 7. Прагнення за будь-яку ціну виконати завдання, аж до звільнення працівників, призводить до небезпечних наслідків. 8. Незадоволеність результатами роботи працівників не повинна бути помітною, краще цього не показувати.

При прийнятті рішень керівник має враховувати фактори, які впливають на цей процес. Ними є: особисті якості керівника, його поведінка, середовище прийняття рішень, інформаційні обмеження, взаємозалежність рішень, очікування можливих негативних наслідків, можливість застосування сучасних технічних засобів, наявність ефективних комунікацій, відповідність структури управління цілям та місії організації.

Формування перелічених умінь у студентів можливе за умови оволодіння ними навичками та прийомами правильного міжособистісного та внутрішньогрупового спілкування.

Особливо це важливо для управлінця-керівника педагогічного колективу, якому у вирішенні професійних і управлінських завдань недостатньо спиратися тільки на здоровий глузд, досвід і традиції.

Найважливішою умовою, яка забезпечує ефективне управлінське спілкування управлінця з підлеглими, безумовно, є слідування нормам взаємовідносин, закладених у статутах. Проте, як свідчить практика, статuti не можуть пояснити всі відтінки ситуації спілкування, що виникають у житті педагогічного колективу. Тому серйозна увага викладачами повинна приділятися вивченню з студентами психологічних умов, які поліпшують управлінське спілкування.

Для успішної передачі розпорядження майбутніх управлінців слід навчити:

- твердо висловлювати основну думку;
- уміти пояснити сказане, визначити та перевизначити вживані слова, наділяючи їх іншим змістом;
- спокійно сприйняти будь-яку реакцію, бути готовим до того, що вас зрозуміли не зовсім правильно або зовсім неправильно.

Для того, щоб організувати ефективне сприймання інформації в процесі проведення службового діалогу, необхідно: 1. Звертати увагу на підтекст висловленого, на прихований зміст. 2. Намагатися

запам'ятати повніше та точніше фактичний зміст того, про що говорить підлеглий. 3. Звертати увагу на те, що витікає із змісту висловленого та звертати на це увагу співрозмовника. 4. Стримуватися від роздратування, коли висловлюється інша точка зору.

Практика свідчить, що для реалізації стратегії управлінського переконливого впливу майбутнього управлінця потрібно навчати вмінням: проводити діагностику вихідних позицій підлеглого стосовно вимог; конструювати нові особистісні позиції підлеглого, що виражають прийняття вимоги. Використання переконливого управлінського впливу сприяє подоланню застарілих стереотипів у підлеглих, зміцненню взаємовідносин між керівником і підлеглими, згуртуванню педагогічного колективу [7, с.12].

Майбутнім управлінцям важливо знати, що ефективність їх управлінської діяльності суттєво залежить від уміння реалізовувати оптимальні стилі професійного спілкування. Вивчаючи індивідуальний стиль професійного спілкування майбутнього керівника, дослідники виділяють такі стилі спілкування:

- домінантний – висока вимогливість, суворість, жорсткість, принциповість, директивність. Керівники, яким властивий цей стиль спілкування, здатні активно впливати на поведінку підлеглих, контролювати їх дії, перевіряти, спрямовувати, давати чіткі рекомендації.

- статусно-рольовий – характерні такі особливості, як чітке дотримання статусної субординації, серйозність, офіційність, особистісна закритість, відокремленість від підлеглих.

- агресивний – характеризується надмірною критичністю, холодністю спілкування з підлеглими та проявами ворожості у ставленні до них. Їх спілкування характеризується негативним ставленням до підлеглих, яке проявляється у наказному тоні, погрозах, іронічних зауваженнях, частому застосуванні покарань, надмірній суворості, різких, сердитих висловлюваннях. Поєднання в їх спілкуванні таких особливостей призводить до виникнення конфліктів і конфронтації з підлеглими.

- особистісно-відкритий – передбачає спілкування керівника з підлеглими на рівних, навіть не уникаючи розмов на особисті теми. Такий стиль може призвести до фамільярного панібратського ставлення підлеглого до керівника.

- м'який – характеризується такими особливостями, як поступливість, надмірна м'якість, терпимість, делікатність, тактовність, скромність.

- доброзичливий – характеризується такими особливостями, як чуйність, доброта, ввічливість, розуміння підлеглих. Для таких керівників характерним є високий рівень емпатії [1; 4; 6].

Результати досліджень [1-9] свідчать про те, що успіх діяльності молодого керівника, вміння його протистояти різноманітним труднощам залежить від взаємодії трьох компонентів: знань, умінь і мотивації. Слід зазначити, що знання і вміння можуть засвоюватися майбутнім управлінцем наполегливою працею при відсутності здібностей у цій сфері. Майбутній керівник здатний компенсувати брак управлінських здібностей, опираючись на сильні сторони своєї особистості завжди у своїй діяльності досягне успіху. Компенсація може здійснюватися через отримання знань і умінь, або ж через формування типового стилю діяльності. Проте, якщо у студента немає здібностей та мотивації до управлінської діяльності, йому слід змінити вид діяльності, хоча б для того, щоб не мучитися самому і не мучити майбутніх підлеглих. Адже моральні страждання не будуть сприяти продуктивній діяльності ні окремої особистості, ні колективу загалом. Керівник повинен володіти сукупністю якостей і властивостей, які потрібні для успішної управлінської діяльності. Підлеглі цінують керівника як привабливу особистість, тонкого психолога, здатного з професійною компетентністю вирішувати поставлені завдання.

У процесі підготовки майбутніх менеджерів освіти викладацькому складу необхідно навчати студентів адекватно визначати особистісні психічні стани, свій вклад у виникнення непорозумінь в процесі міжособистісного спілкування з іншими людьми, виявляти інфантильні джерела стереотипних деструктивних тенденцій поведінки, які є непродуктивними для оптимального професійного спілкування. Майбутні керівники освітніх закладів повинні глибоко засвоїти, що ефективність управлінських рішень забезпечується не лише технологічним підходом до їх розробки й реалізації, але у великій мірі залежить від моральних та особистих якостей керівника. Тому при підготовці до управлінської діяльності є важливим формування деяких індивідуально-психологічних особливостей (зокрема, комунікативної компетентності), які відображають готовність до успішної управлінської діяльності.

Висновки... Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що інтенсифікація діяльності викладацького складу щодо формування комунікативних компетентностей у майбутніх керівників передбачає посилення ролі викладача як суб'єкта навчання, виховання, розвитку та самовдосконалення студентів. Важливу роль у формуванні комунікативної компетентності майбутніх менеджерів освіти відіграє педагогічне спілкування, яке вимагає від викладача спеціальної підготовки, зокрема: педагогічної мудрості в організації взаємин з студентами; уміння оперативно й правильно орієнтуватися у мінливих умовах спілкування, знаходити відповідні комунікативні засоби, які відповідали б його індивідуальності, ситуації спілкування та індивідуальним особливостям студента; чутливість та уміння

підтримувати зворотний зв'язок у спілкуванні; високої культури, яка засвідчує вміння викладача реалізовувати власні можливості в спілкуванні з іншими людьми, здатність сприймати, розуміти, засвоювати, передавати зміст думок, почуттів, прагнень у процесі підготовки майбутніх управлінців. При цьому головна увага повинна акцентуватися на формуванні у студентів індивідуально-психологічних особливостей, які відображають їх готовність до успішного виконання ролі управлінця навчального закладу.

Список використаних джерел та літератури:

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 695 с.
2. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира / О. Д. Сафін. – Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1997. – 149 с.
3. Скрипаченко Т. В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 „Соціальна психологія” / Т. В. Скрипаченко. – К., 2001. – 18 с.
4. Тихончук А. О. Еволюція сучасного керівника на шляху до професіоналізму і його критерії / А. О. Тихончук // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. – 2000. – Т. 2, ч. 6., С. 45–48.
5. Третьяченко В. В. Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка / В. В. Третьяченко. – К. : Стило, 1997. – 585 с.
6. Урбанович А. А. Психологія управління : учеб. пособ. / А. А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2001. – 640 с.
7. Шкурко Я. І. Вплив комунікативних особливостей жінки-керівника закладу освіти на ефективність її управлінської діяльності : автореф. дис... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 „Соціальна психологія” / Я. І. Шкурко. – К., 2000. – 18 с.
8. Юркевич Г. Й. Психологічні механізми розвитку особистості менеджера в системі управління / Г. Й. Юркевич // Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Вид-во „Плай” Прикарпатського університету, 1996. – Вип. I, ч. I. – С. 56–62.

Анотація
Л.Н.Мотозюк

Интенсификация деятельности преподавательского состава высших учебных заведений относительно формирования коммуникативной компетентности будущих менеджеров образования

Автор статьи раскрывает отдельные аспекты профессионального формирования коммуникативной компетентности менеджеров образования в обучающем процессе высших учебных заведений. Рассмотрены основные обучающие предметы, при преподавании которых педагоги должны создавать максимально благоприятные условия для формирования управленческих умений та навыков у будущих руководителей образовательных заведений через коммуникативный компонент.

Ключевые слова: менеджер образования, формирование коммуникативной компетентности, интенсификация деятельности преподавательского состава.

Summary
L.M.Motoziuk

Intensification of Work of the Teaching Staff of Higher Educational Institutions as for the Formation of Communicative Competence of the Future Managers of Education

The author of the article reveals some aspects of professional formation of communicative competence of managers in education in educational process of higher educational institutions. Basic subjects which demand as much as possible conditions for formation managerial skills and abilities created by the teachers, through the communicative component are considered.

Key words: manager of education, formation of communicative competence, intensification of work of teaching staff.
Дата надходження статті: „7” травня 2010 р.

УДК 371.133:81'243:004.738.5(045)

Я.В.НАГОРНИЙ,
викладач
(м.Хмельницький)

Використання Інтернет-ресурсів на уроках іноземної мови як фактор оптимізації навчання

В статті зроблена спроба виявити роль та місце Інтернет-ресурсів на уроках іноземних мов у вищих навчальних закладах. Доведено, що використання Інтернет-ресурсів отримує найбільшу ефективність за умови їх поєднання з традиційними засобами навчання.

Ключові слова: Інтернет-ресурси, іноземна мова, комунікативний підхід до вивчення іноземних мов.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Інтернет відноситься до тих технічних засобів навчання іноземним мовам, який не був розроблений для цієї мети. Проте саме Інтернет, який реалізує міжнародне, багатонаціональне, крос-культурне спілкування, спроможний забезпечити комунікативний підхід до навчання іноземної мови, що означає навчання спілкуванню і формування спроможності до міжкультурної взаємодії.