

**ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ –
ФАХІВЦІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ**

В статті розглядається проблема використання тренінгових технологій у фаховій підготовці майбутніх магістрів педагогічної освіти – фахівців з менеджменту освіти. Наголошено на важливості формування комунікативних компетентностей та запропоновано методики дослідження рівня комунікативних компетентностей магістрів педагогічної освіти зі спеціальності «Педагогіка вищої школи». Використовувалися методика дослідження соціального інтелекту Дж. Глфорта і М. Саллівена для діагностики рівня розвитку комунікативних здібностей, тест комунікативних умінь Л. Міхельсона.

Ключові слова: тренінгові технології, магістр педагогічної освіти, фахівці з менеджменту освіти, комунікативна компетентність, заклад вищої освіти.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток економіки диктує високі вимоги до рівня підготовки кадрів, пов'язаного не тільки з наявністю теоретичних знань, але і з практичними навичками взаємодії в професійному середовищі. В цьому полягає складність при працевлаштуванні студентів і молодих фахівців: брак досвіду роботи їм необхідно компенсувати демонстрацією високого потенціалу для майбутнього самостійного розвитку. Основою такого розвитку в багатьох випадках є комунікативна компетентність, що має характер вимог «більшої сензитивності особистості до проблем соціуму» [1, с. 11] і пріоритетне значення в рамках різних професійних напрямків.

Ступінь розвитку компетентності в спілкуванні все частіше набуває роль окремої конкурентної переваги і фактора успішності в професійній діяльності, стаючи одним з елементів професійної придатності [12]. Однак важливість формування комунікативних навичок, як правило, недооцінюється студентами через недостатність знань, нерозуміння суті і характеристик комунікативної компетентності. Так, в дослідженнях Н. Солтер і А. О'Моллі було показано, що студенти недооцінюють необхідність формування професійно значущих навичок і компетенцій, серед яких важливе місце займає комунікативний навик, що закладає основу формування комунікативної компетенції вже в період навчання в університеті [14].

Українські ЗВО, які здійснюють підготовку майбутніх педагогів - фахівців з менеджменту освіти, поряд з організаціями, які беруть їх на роботу, також зацікавлені в підвищенні якості підготовки майбутніх управлінців. В першу чергу, це пов'язано з впровадженням компетентнісно-орієнтованого підходу в українській освіті і закріпленням відповідних вимог у державних освітніх стандартах. Нова освітня парадигма ставить перед ЗВО гострі завдання щодо розробок методів формування та оцінки компетенцій студентів, єдиних критеріїв успішності програм розвитку компетентності з орієнтацією на цільову аудиторію [5; 6; 8].

Дослідники акцентують увагу на розвитку у студентів широкого спектру особистісних характеристик і навичок, які в подальшій професійній діяльності дозволять виявляти різноманітні, динамічно мінливі і ситуаційно обумовлені види професійних дій. Для менеджерів освіти «особливо важливі вивчення, розуміння і освоєння нових стилів, придбання альтернативних навичок при збереженні існуючих для їх подальшого доцільного доцільного варіювання» [9, с. 142]

Стосовно проблеми формування комунікативної компетентності майбутніх магістрів педагогічної освіти, зокрема фахівців з менеджменту освіти, важливо досягти як підвищення якості психологічних характеристик, так і готовності управління їх динамічним співвідношенням при вирішенні професійних завдань. Одним із засобів такої професійної підготовки є соціально-психологічний тренінг, який можна визначити «як спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління своєю поведінкою і діяльністю, багатофункціональний метод навмисних

змін психологічних феноменів людини і групи» [8, с. 57]. Таким чином, соціально-психологічний тренінг виступає засобом психологічного впливу, спрямованим на розвиток знань, умінь, здібностей і соціального досвіду в сфері міжособистісного спілкування.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Проблема комунікативної компетентності розглядається в науковій літературі в різних аспектах: в теорії і практиці соціально-психологічного тренінгу [9]; освітньої діяльності [3]; в розробці моделей, проектуванні і розвитку професійних компетенцій, при аналізі ефективності індивідуальної та групової діяльності [7; 13]; з точки зору формування різних видів комунікації при вирішенні завдань спільної діяльності [4] та ін.

У сучасній менеджерській підготовці при формуванні комунікативної компетентності педагогів можна виділити кілька підходів. З одного боку, найбільш «адресним» можна вважати галузевий підхід, коли студентів-менеджерів або тих, хто вже працює, навчають навичкам ефективної комунікації на прикладах рішення професійних завдань на конкретному робочому місці. Учасниками такого тренінгу стали, наприклад, менеджери по енергетиці (Словенія) [16], менеджери нафтової і газової промисловості, що реалізують в процесі навчання потребу розвитку «психологічного капіталу» в формі взаємної підтримки, позитивних психологічних станів, оптимізму, стресостійкості [13]; менеджери середньої ланки всіх секторів італійської економіки, щодо яких вивчався вплив різних методів навчання без відриву від виробництва на продуктивність праці [15]. З іншого боку, деякі автори пропонують розвивати у менеджерів не вузькопрофесійні навички комунікації, а більш універсальні.

З. Каліноскі зі співавторами розробили тренінг «навчання різноманітності», який має і комунікативну складову, що дуже часто використовується в американських організаціях [11]. Подібний предмет дослідження як конструкт «стилю реагування на зміни» описаний в роботі А. Калантаєвської, Н. Гришиної, Т. Базарова [5]. Залишається нез'ясованим питання про сполучуваність і доповнення цих підходів у вирішенні завдань підготовки та проведення соціально-психологічного тренінгу з формування комунікативної компетентності в рамках навчального процесу в ЗВО.

Соціально-психологічний тренінг як вид групового інтерактивного розвитку навичок його учасників може здійснюватися різноманітними методами, з яких найбільш поширеними є рольові / ділові ігри, групові дискусії (завичай у формі case-study або групового самоаналізу). У науковій літературі з проблеми формування комунікативної компетентності за допомогою тренінгу виділяється кілька напрямків. По-перше, ряд робіт присвячених аналізу ролі викладача, лектора, консультанта (експерта) в організації, проведенні та оцінці результатів тренінгу комунікативної компетентності: наприклад, в процесі придбання студентами знань і розвитку компетенцій у сфері управління або, як

варіант, в навчанні студентів магістратури міжособистісної мовної комунікативної компетентності з використанням імітаційних вправ; в аналізі впливу гендерного фактору в бізнес-навчанні [3; 7; 9] тощо. По-друге, збільшуються різноманітність методичних прийомів проведення соціально-психологічних тренінгів для студентів педагогічних спеціальностей: це і вже згаданий case-study [2], і використання спеціалізованих інтерв'ю і провокативних питань, і проведення занять ігрового формату [8]. Розробка цих методів здійснюється, як правило, відносно розвитку у студентів вузькопрофесійних комунікативних навичок, необхідних для реалізації в конкретних видах діяльності. По-третє, все більшу значимість у формуванні комунікативної компетентності педагогів набуває розвиток ефективного бізнес-середовища, яке задає еталони реального ділового спілкування з урахуванням соціокультурних та етнопсихологічних складових [6].

Особливий інтерес представляють наукові дослідження, виконані з позиції системного підходу до формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців з менеджерської діяльності [7; 12]. Е. Сток запропонувала універсальний, адаптований до будь-якого робочого місця та інституційної зустрічі метод аналітичних рольових ігор, заснований на анімованих аудіо- і відеозаписах реальних зустрічей [15]. Тренінги з використанням цього методу виявилися особливо ефективними при вирішенні спорів і вплинули на вироблення ефективної комунікативної політики в організаціях.

Таким чином, аналіз наукової літератури показав, що проблема формування комунікативної компетентності засобами тренінгу актуальна в багатьох соціальних і економічних сферах, має інтернаціональні алгоритми реалізації та передбачає подальшу розробку як в теорії, так і на практиці.

Мета статті полягає в обґрунтуванні ефективності програми тренінгу по формуванню психологічних характеристик комунікативної компетентності і готовності управління їх динамічним співвідношенням майбутніми педагогами в контексті їх професійної діяльності у сфері менеджменту освіти.

Під комунікативною компетентністю, посилаючись на Е. Сідоренко [7], маємо на увазі сукупність комунікативних знань, умінь і здібностей, адекватних комунікативним завданням і достатніх для їх вирішення. Комунікативні знання виражаються в розумінні суті спілкування, його видів і закономірностей, комунікативних методів і прийомів, що виявляються в ставленні різних людей і ситуацій. Комунікативні вміння припускають адекватне сприйняття і відтворення комунікативних сигналів різних типів – вербальних, невербальних, паралінвистичних та інших комунікативних здібностей, які можна представити як вираження відповідності дій особистості комунікативним завданням в різних соціальних ситуаціях.

У дослідженні використовувалися методи психодіагностики для оцінки ступеня сформованості компонентів комунікативної компетентності майбутніх магістрів педагогічної освіти, зокрема фахівців з менеджменту освіти, після чого на підставі результатів діагностики була складена програма тренінгу з урахуванням особливостей групи випробовуваних. Схема дослідження включала в себе наступні етапи: підбір груп для дослідження; підбір діагностичних методик для визначення рівня розвитку комунікативних знань, умінь і здібностей студентів-менеджерів; передтренінгова психодіагностика; розробка програми тренінгу комунікативної компетентності з урахуванням виявлених особливостей комунікативної компетентності; проведення тренінгу; збір зворотного зв'язку від випробовуваних за результатами тренінгу; посттренінгова психодіагностика; порівняння результатів психодіагностики до і після тренінгу, формулювання висновків.

До проведення дослідження були залучені студенти-магістранти ДВНЗ «Ужгородський національний університет» спеціальності «Педагогіка вищої школи» кількістю 22 особи. Підбір методик здійснювався з урахуванням необхідності діагностики всіх

трьох компонентів комунікативної компетентності (комунікативних знань, умінь і здібностей).

Використовувався наступний інструментарій: методика дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівен для діагностики рівня розвитку комунікативних здібностей, що дозволяють досліджуваним відповідати комунікативним завданням і різним соціальним ситуаціям; тест комунікативних умінь Л. Міхельсона в адаптації Ю. Гільбуха, що виявляє стиль спілкування в комунікативних ситуаціях різних типів і оцінює адекватність подачі комунікативних сигналів в залежності від типу соціальної ситуації; модифікована методика М. Андреевої щодо діагностики комунікативних знань. Методика спрямована на оцінку знань студентів про те, що таке спілкування, які його структура, види, параметри і функції, які існують техніки спілкування і як вони можуть бути використані.

Результати дослідження. За підсумками первинної психодіагностики були визначені основні проблемні зони в розвитку компонентів комунікативної компетентності. Так, результати, отримані в ході проходження методики Дж. Гілфорда і М. Саллівен показали, що середні бали по групі по кожному з п'яти видів оцінок відповідають середньостатистичній нормі, тобто перевищують бал «3». При цьому по субтесту № 1 «Історії із завершенням» було отримано максимальний середній бал (3,83). Найбільш низькі середні бали виявили субтести № 4 «Історії з доповненням» (3,06) і № 2 «Групи експресії» (3,11).

Таким чином, як актуальні для розвитку в рамках тренінгу здібностей були виділені наступні: розуміти динаміку міжособистісних відносин; розкривати мотиви поведінки людей, вибудовувати відсутні ланки в розвитку подій, передбачати наслідки поведінки учасників взаємодії; розуміти стан, почуття, наміри людей за невербальними проявами (позам, міміці, жестах), вміння вловлювати зміст невербальних реакцій при інтерпретації ситуації спілкування.

Згідно з результатами тесту Л. Міхельсона, більшість респондентів (88,9%) як переважаючий стиль спілкування демонстрували компетентний, однак тільки 8 учасників з 18 мали яскраво виражені показники компетентності (70% і вище). Показники залежного стилю в спілкуванні перебували в межах 7,4–55,6%, що дозволило говорити про можливу тенденцію дотримуватися відомого стилю поведінки в ситуаціях спілкування.

Результати випробовуваних за методикою оцінки комунікативних знань варіювалися від 8 до 17 балів (максимально можливий бал в методиці – 30, середній результат по групі – 12,9). Найбільші труднощі в учасників викликали питання, пов'язані з поняттям спілкування, його змістом, структурою і видами, техніками та інструментами спілкування.

Всі описані вище результати були враховані при розробці програми тренінгу комунікативної компетентності для групи учасників.

У загальному вигляді програма тренінгу мала такий вигляд.

1. Вступ. Знайомство, обговорення змісту тренінгу.
2. Модуль «Основи комунікації»: поняття комунікації і комунікативних бар'єрів. Види і форми комунікації. Невербальні комунікації.
3. Модуль «Поняття спілкування»: основи спілкування. Структура і види спілкування. Ділове спілкування.
4. Модуль «Поведінка в спілкуванні»: позиції в спілкуванні, форми поведінки в спілкуванні і їх індикатори. Стили спілкування.
5. Модуль «Техніки та інструменти спілкування»: поняття технік і інструментів спілкування, техніки формулювання питань, малої бесіди, вербалізації, регуляції емоційної напруги.
6. Завершення тренінгу. Зворотній зв'язок. Матеріали тренінгу включали в себе роздаткові робочі зошити учасників, інструкції для ігрових методів, презентацію теоретичного матеріалу, опитувальні листи для оцінки реакції випробовуваних на тренінг по завершенні навчання.

Словенський дослідник М. Морано пропонує, наприклад, такі етапи тренінгу: взаємне визнання учасників (якщо вони ще не

відомі), встановлення зв'язку навколо спільних цілей, діяльність модератора у досягненні цілей; діяльність учасників у досягненні цілей; перерви (дозволити учасникам неформально спілкуватися та обмінюватися досвідом; можливість оновлення та задоволення фізіологічних потреб; для ініціатора-можливість оцінити узгодженість курсу освіти з сценарієм і рішенням можливі зміни в подальшій роботі); вільний час для вирішення непередбачених проблем; створення особистого плану дій; оцінка тренінгу [13].

Для визначення динаміки розвитку комунікативної компетентності у групах учасників розглянемо результати первинної та вторинної діагностичних процедур по кожній методиці.

Результати за методикою дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівен представлені на рис.1

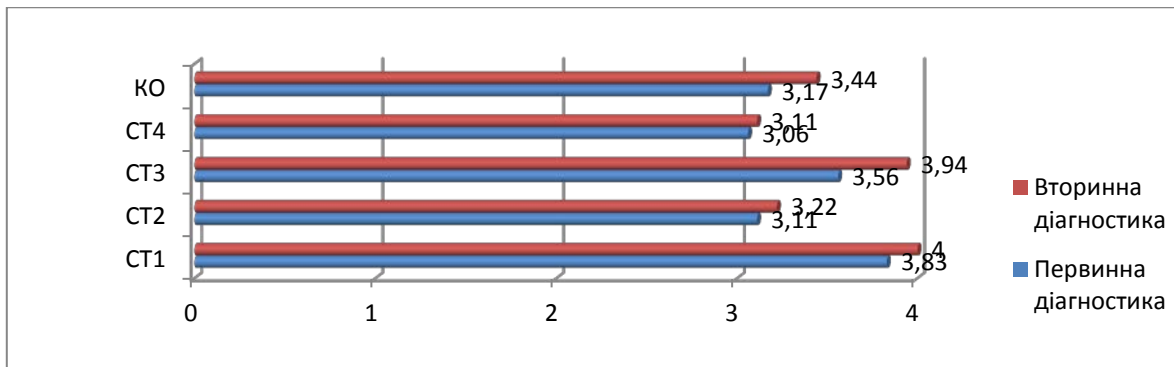


Рис. 1. Результати за методикою дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівен в групах магістрів педагогічної освіти

Порівняння середніх величин показує, що по кожному із субтестів спостерігається приріст середнього значення по групі. Найбільш яскраву позитивну динаміку група продемонструвала при виконанні субтеста № 3 «Вербальна експресія», що свідчить про розвиток здатності випробуваних розуміти відмінності подібних вербальних реакцій людини в залежності від ситуаційного контексту.

Слід підкреслити, що даний субтест, на відміну від інших з методики Дж.Гілфорда і М. Саллівен, представлений на вербальному стимульованому матеріалі й оцінює вербальні компоненти спілкування.

Оцінці вербальних проявів комунікаторів і розвитку словесних прийомів і технік спілкування у тренінгу було приділено значну увагу, тому така динаміка представляється не випадковою. За результатами субтеста № 1 групою досягнуто середнє значення в 4 бали, що дозволяє назвати рівень розвитку здатності розуміти наслідки поведінки високим. Розглядаючи середні значення композитних оцінок по групі випробовуваних, підкреслимо, що за підсумками тренінгу всі респонденти демонстрували зведений бал за чотирима субтестами на рівні «3» і вище, що відповідає середньостатистичній нормі.

Результати діагностики по «Тесту комунікативних умінь» Л. Міхельсона свідчать, що 16 учасників (72,7 %) продемонстрували компетентний стиль поведінки в комунікативних ситуаціях. За підсумками вторинної діагностичної процедури компетентний стиль притаманний всім випробовуваним. Оцінюючи прояв компетентного стилю поведінки стосовно різних комунікативних ситуацій, відзначимо, що учасники стали демонструвати більшу компетентність у ситуаціях, в яких необхідно реагувати на негативні висловлювання, а також в ситуаціях, коли до випробуваних звертаються з проханням.

Результати діагностики щодо визначення рівня комунікативних знань за модифікованою методикою М. Андрєєвої показали, що більшість учасників (83,3%) дали більшу кількість правильних відповідей після тренінгу, два випробовуваних (11,1%) отримали ті ж бали, один випробовуваний (5,6%) погіршив власний результат. Середній бал по групі підвищився з 12,9 до 15,6 (на 20,9%), що дозволяє говорити про тенденції до підвищення рівня комунікативних знань учасників тренінгу. Аналіз відповідей учасників показав, що найбільш яскрава позитивна динаміка демонструється у відповідях на питання, пов'язані з комунікативними прийомами і техніками. Так, учасники підвищили рівень знань в частині правил формулювання питань, а також технік регуляції емоційного напруження в бесіді.

Оцінимо достовірність зрушень за допомогою Т-критерію Вілкоксона. Зрушення в бік збільшення кількості балів приймаємо за типові. Темп дорівнює 8 при критичних межах від 23 до 35 ($P = 0,000917$). Інтенсивність зрушень в бік збільшення кількості балів за методикою визначення рівня комунікативних знань перевищує інтенсивність зрушень в бік зменшення кількості балів за даною методикою. Після тренінгу з 2 до 10 осіб збільшилася кількість тих, які оцінюють свою поведінку як адаптивну. До тренінгу кількість учасників з екстремальним типом інтерперсональної поведінки (з точки зору оцінки іншої людини) становило 15 чол., після тренінгу цей показник знизився до 9 чол. Таким чином, очевидна тенденція до підвищення кількості учасників з адаптивним типом поведінки.

Також зменшилися відмінності між самооцінкою і взаємооцінкою учасників: якщо до тренінгу показники адаптивного і екстремального стилю поведінки розрізнялися в оцінках 5 осіб, то після тренінгу така різниця спостерігається в показниках одного випробованого.

Сукупність технологій формування комунікативної компетентності студентів умовно можна віднести до двох різних категорій. Перша категорія включає в себе розвиток компетентності в форматі навчального процесу при розробці відповідної методології та методики викладання у вищій школі. Друга категорія містить додаткові до навчального плану заходи – тренінги, майстер-класи, стажування та інші технології, впровадження яких не регламентовано обов'язковими вимогами до освітнього процесу. В рамках нашої роботи саме ця друга категорія «зовнішніх впливів» по відношенню до традиційного навчального процесу стала підставою для якісного поліпшення комунікативних знань, умінь, здібностей студентів.

За підсумками статистичного аналізу результатів діагностичних процедур можна сформулювати наступні висновки.

1. Після тренінгу підвищився рівень комунікативних здібностей, що діагностується за допомогою методики Дж. Гілфорда і М. Саллівен.

2. Підвищився рівень комунікативних умінь учасників, що діагностується за допомогою тесту комунікативних умінь Л. Міхельсона: зріс показник компетентного стилю в спілкуванні після тренінгу (достовірність зрушень підтверджена).

3. Виріс рівень комунікативних знань респондентів: учасники дали більшу кількість правильних відповідей на питання про теорію спілкування (приріст середнього балу по групі склав 20,9%); збільшилася кількість випробовуваних, що демонструють адаптивний тип інтерперсональної поведінки, і зменшилися відмінності між самооцінкою і взаємооцінкою учасників.

В рамках даного дослідження проводилася оцінка студентами ефективності розробленої тренінгової програми шляхом заповнення анкети зворотного зв'язку за результатами тренінгу. 15 учасників тренінгу (72, 7,3%) підкреслили, що вся отримана ними інформація була актуальною; інші вважають актуальною «більшу частину інформації». Середній бал оцінки новизни отриманої

інформації за 10-бальною шкалою склав 6,5. Учасники відзначили, що частина інформації була знайома, але тренінг дозволив структурувати наявні знання і знайти шляхи їх застосування на практиці. Найбільш цікаві теми тренінгу, за версією учасників, наведені на рис.2.

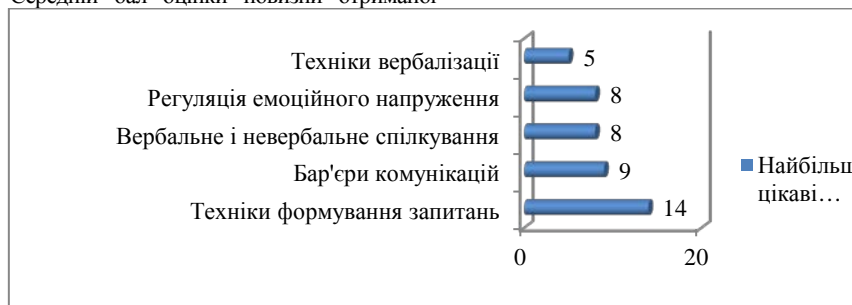


Рис. 2 Найбільш цікаві теми тренінгу

Середній бал оцінки практичної застосовності отриманої інформації за 10-бальною шкалою склав 8,5. Учасники відзначили, що можуть використовувати знання в особистому житті (спілкування з друзями, батьками) і діловій взаємодії (в рамках співбесіди, спілкування з керівництвом і колегами, публічних виступах).

При заповненні опитувальних листів учасники запропонували такі теми для розгляду в рамках тренінгу: поведінка в конфлікті, техніки аргументації, ділове листування, поведінка на роботі (дрес-код, особливості взаємодії з керівником), специфіка спілкування з колегами з інших країн. В якості навичок, які необхідно розвивати далі, випробовували виділили самопрезентацію, регуляцію емоційної напруги; впевненість, формулювання питань, надання впливу.

За підсумками аналізу анкет зворотного зв'язку можна зробити висновок, що реакція учасників на тренінг є позитивною. Майбутні магістри педагогічної освіти продемонстрували більш високі показники комунікативних знань і комунікативних умінь, ніж до участі в тренінгу. Достовірність зрушень показників комунікативних здібностей в бік збільшення за підсумками тренінгу підтверджена стосовно деяких їх компонентів.

Проведене дослідження має наступні перспективи: розширення програми психодіагностики за рахунок використання додаткових методик, зокрема, для дослідження поведінки в конфлікті; вдосконалення програми тренінгу, наприклад, форми надання теоретичного матеріалу з метою підвищення залученості

випробовуваних в даній процес; розробку додаткових програм формування комунікативної компетентності магістрів педагогічної освіти з фокусуванням на проблеми, що виникають в процесі ділового спілкування; пошук шляхів впровадження подібних тренінгів, спрямованих на формування комунікативної компетентності у студентів-менеджерів, в систему навчання у ЗВО на постійній основі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Залежно від передбачуваної спеціалізації педагогів можливе конструювання різних сценаріїв соціально-психологічного тренінгу, в яких будуть варіюватися акценти на кожній психологічній характеристиці комунікативної компетентності. Така варіативність сценаріїв може послужити підставою для формування у студентів готовності управління динамічним співвідношенням комунікативних знань, умінь, здібностей в майбутній професійній діяльності. Таким чином, практична значимість дослідження полягає в апробації підходу до оцінки ефективності запропонованого сценарію соціально-психологічного тренінгу; в можливості діагностики ступеня сформованості у студентів комунікативних знань, умінь, здібностей; в перспективах наступності розвитку комунікативної компетентності в контексті індивідуальної траєкторії професійної діяльності після навчання у ЗВО.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні методик формування управлінських компетенцій майбутніх фахівців з менеджменту освіти.

Список використаних джерел

1. Андреева Г. М. Ролевой репертуар руководителя в условиях социальных трансформаций. *Социальная психология и общество*. 2011. № 4. С. 5–14.
2. Бацевич Ф. С. Основы коммуникативной лингвистики: учебник. 2-е изд., доп. К.: ВЦ «Академия», 2009. 376 с.
3. Вачков И. В. Уровневая типология тренинговых групп. *Вестник Университета (Государственный университет управления)*. 2013. № 10. С. 207–210.
4. Дмитренко М.Й. Ділове спілкування як феномен соціальної дійсності: Автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.03. Харк. ун-т повітр. сил. Харків., 2005. 19 с
5. Калантаевская А. А., Гришина Н. В., Базаров Т. Ю. Стилевые особенности самодетерминации в ситуации жизненных изменений. *Вестник Санкт-Петербургского гос. ун-та*. Сер. 16: Психология. Педагогика. 2016. Вып. 4. С. 51–62.
6. Основы теории мовної комунікації : навч. посіб. / О. А. Семенюк, К. Ю. Парашук. К.: ВЦ «Академія», 2010. 240 с
7. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб. : Речь, 2008. 208 с.
8. Товканець Г.В. Перцептивні аспекти педагогічної взаємодії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2018. Випуск 1 (43). С. 242 – 245.
9. Чанько А. Д. Методические аспекты преподавания бизнес-дисциплин в группах топ-менеджеров. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Сер. 8: Менеджмент. 2012. № 1. С. 136–167.
10. Brečko, Daniela (2002): Štirideset sodobnih učnih metod. Ljubljana, Sofos.
11. A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes / Z. T. Kalinoski [et al.] *Journal of Organizational Behavior*. 2013. Vol. 34. Pp. 1076–1104. DOI: 10.1002/job.1839
12. Kotter J. P. What effective general managers really do. *Harvard Business Review*. 1999. Pp. 145–159.
13. Morano Miran (2013) Priprava na izvedbo interaktivnega izobraževanja (nelektorirano gradivo). Ljubljana.

14. Salter N. P., O'Malley A. L. A good graduate industrial-organizational education begins in undergraduate classrooms. *Industrial and Organizational Psychology*. 2014. Vol. 7, issue 1. Pp. 15–18.
15. Stokoe E. The conversation analytic role-play method (CARM): A method for training communication skills as an alternative to simulated role-play. *Research on Language and Social Interaction*. 2014. Vol. 47 (3). Pp. 255–265. DOI: 10.1080/08351813.2014.925663
16. Susic B., Lah P., Visocnik B.P. An education and training program for energy managers in Slovenia –Current status, lessons learned and future challenges. *Journal of Cleaner Production*. 2017.

References

1. Andreeva G. M. (2011) Rolevoy repertuar rukovoditelya v usloviyah sotsialnykh transformatsiy [Role repertoire of the head in the conditions of social transformations]. *Sotsialnaya psihologiya i obschestvo*. # 4. S. 5-14.
2. Batsevych F. S. (2009) Osnovy komunikativnoi linhvistyky: pidruchnyk [Basics of communicative linguistics: a textbook.]. 2-he vyd., dop.K.: VTs «Akademiia».
3. Vachkov I. V. (2013) Urovnevaya tipologiya treningovykh grupp [Level typology of training groups]. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya)*. # 10. S. 207–210.
4. Dmytrenko M.I.(2005) Dilove spilkuvannia yak fenomen sotsialnoi diisnosti [Business communication as a phenomenon of social reality]: Avtoref. dys... kand. filosof. nauk: 09.00.03. Khark. un-t povitr. syl. Kharkiv.
5. Kalantaevskaya A. A., Grishina N. V., Bazarov T. Yu. (2016) Stilevyie osobennosti samodeterminatsii v situatsii zhiznennykh izmeneniy [Style features of self-determination in a situation of life changes.]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta*. Ser. 16: Psihologiya. Pedagogika. Vyip. 4. S. 51–62. DOI: 10.21638/11701/spbu16.2016
6. Osnovy teorii movnoi komunikatsii : navch. posib. (2010)[Fundamentals of the theory of linguistic communication: teach. manual] / O. A. Semeniuk, K. Yu. Parashchuk. K.: VTs «Akademiia».
7. Sidorenko E. V. (2008) Trening kommunikativnoy kompetentnosti v delovom vzaimodeystvii [Training communicative competence in business interaction]. SPb. : Rech..
8. Tovkanets H.V. (2018) Pertseptivni aspekty pedahohichnoi vzaemodii [Perceptual aspects of pedagogical interaction]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnogo universytetu: Seriya «Pedahohika. Sotsialna robota»*. Vypusk 1 (43). S. 242 – 245..
9. Chanko A. D. (2012) Metodicheskie aspekty prepodavaniya biznes-distiplin v gruppah top-menedzherov [Methodical aspects of teaching business disciplines in groups of top managers]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*. Ser. 8: Menedzhment. # 1. S. 136-167.
10. Brečko, Daniela (2002) Štirideset sodobnih učnih metod. Ljubljana: Sofos.
11. A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes (2013) / Z. T. Kalinoski [et al.] *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 34. Pp. 1076–1104. DOI: 10.1002/job.1839
12. Kotter J. P. (1999) What effective general managers really do. *Harvard Business Review*. Pp. 145–159.
13. Morano Miran. (2013) Priprava na izvedbo interaktivnega izobraževanja (nelektorirano gradivo). Ljubljana.
14. Salter N. P., O'Malley A. L. (2014) A good graduate industrial-organizational education begins in undergraduate classrooms. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 7, issue 1. Pp. 15–18.
15. Stokoe E. (2014) The conversation analytic role-play method (CARM): A method for training communication skills as an alternative to simulated role-play. *Research on Language and Social Interaction*. Vol. 47 (3). Pp. 255–265. DOI: 10.1080/08351813.2014.925663
16. Susic B., Lah P., Visocnik B.P. (2017) An education and training program for energy managers in Slovenia –Current status, lessons learned and future challenges. *Journal of Cleaner Production*. 2017; 142:3360-3369. DOI: 10.1016/j.jclepro.2016.10.133

В статье рассматривается проблема использования тренинговых технологий в профессиональной подготовке будущих магистров педагогического образования - специалистов по менеджменту образования. Подчеркнута важность формирования коммуникативных компетенций и предложены методики исследования уровня коммуникативных компетенций магистров педагогического образования по специальности «Педагогика высшей школы». Использовались методика исследования социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена для диагностики уровня развития коммуникативных способностей, тест коммуникативных умений Л. Михельсона.

Ключевые слова: тренинговые технологии, магистр педагогического образования, специалисты по менеджменту образования, коммуникативная компетентность, учреждение высшего образования.

The article deals with the problem of the using of training technologies in the professional training of future masters of pedagogical education – specialists in management education. The purpose of the article is to disseminate the effectiveness of the training program on the formation of psychological characteristics of communicative competence and readiness to manage their dynamic relationships with future educators in the context of their professional activities in the field of education management. The importance of forming communicative competencies is emphasized and methods of studying the level of communicative competences of masters in pedagogical education are offered. The methods of research of social intelligence J. Gilford and M. Sullivan for diagnostics of the level of development of communicative abilities, test of communicative skills of L. Michelson were used. The research used methods of psychodiagnosis for assess the degree of formation of components of the communicative competence of students, future professionals in management education. A training program is prepared taking into account the features of the group of subjects. The study has the following perspectives: expansion of the program of psychodiagnosis through the use of additional methods, in particular, to study the behavior in the conflict; improvement of the training program, for example, the form of theoretical material in order to increase the attractiveness of the subjects in the process; development of additional programs for the formation of communicative competence in student-managers focusing on problems that arise in the process of business communication; the search for ways of introducing similar trainings aimed at forming communicative competence among students-managers, in the system of studying in the institutions of higher education on a permanent basis. It is concluded that depending on the alleged specialization of teachers it is possible designing different scenarios of social and psychological training, in which the emphasis will be on each psychological characteristic of communicative competence. Such variability of scenarios can serve as the basis for the formation of students' readiness to manage the dynamic relationship of communicative knowledge, skills and abilities in future professional activities.

Key words: training technologies, the master of pedagogical education, specialists in management of education, communicative competence, institution of higher education.