

Особливу увагу слід приділити корпоративній культурі на підприємстві, що повинна включити крім норм поведінки зі споживачами, взаємовідносини усередині колективу. Все це буде змотивовувати обслуговуючий персонал і, зрештою споживачів. Атмосфера взаємодопомоги, що складеться в колективі, командний дух, будуть сприяти досягненню загальної мети – ефективного обслуговування споживачів.

Література:

1. Поворознюк І. М. Особливості управління персоналом контактної зони підприємств індустрії гостинності. *Управління розвитком сфери гостинності: регіональний аспект*: матер. Між нар. наук.-практ. онлайн-конф., 05 травня 2022 р. Чернівці : Технодрук, 2022. С. 220–223.

2. Психология делового общения в туризме и гостеприимстве : учебное пособие / коллектив авторов под общ. ред. Е. С. Сахарчук. М. : Федеральное агентство по туризму, 2014. 192 с.

УДК 372.41.2

НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ПРОВІДНА ФОРМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ ЗСО У КОНТЕКСТІ ВИМОГ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Пометун О.І.,

головний науковий співробітник

Інституту педагогіки НАПН України,

доктор педагогічних наук, професор

Анотація. Тези присвячено запровадженню у практику підвищення кваліфікації вчителів навчального тренінгу. Висвітлено основні характеристики навчального тренінгу та його переваги у контексті реформування української освіти.

Ключові слова: навчання впродовж життя, навчальний тренінг

У Концепції Нової української школи зазначено, що найбільш успішними на ринку праці в найближчій перспективі будуть фахівці, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному

середовищі та володіти іншими актуальними вміннями. [2]. Розв'язання цих завдань вимагає переосмислення структури професійної підготовки вчителів, оновлення й модернізації змісту та форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Таке переосмислення стосується політики, процедур і процесів, спрямованих на розширення можливостей вчителів з опанування знаннями, розвитку їхніх умінь, здібностей і ставлень.

У зв'язку з цим, у системі підвищення кваліфікації значного поширення набувають *навчальні тренінги* як одна з найбільш ефективних форм навчання дорослих. І не дивно, адже основне завдання навчального тренінгу – не лише сприяти опрацюванню учасниками теоретичної інформації, а й сформувати у них нові вміння і навички, розвинути особистісні й професійні якості. Розв'язуючи під час тренінгу різні змодельовані ситуації і проблеми, аналізуючи їх, учасники опановують нові моделі професійної поведінки і набувають відповідного досвіду. Це сприяє підвищенню їхньої мотивації до саморозвитку та професійного зростання.

Водночас констатуємо, що в практиці післядипломної освіти можна зустріти випадки, коли під словом тренінг розуміють навіть лекційні заняття з досить пасивною позицією учасників. Частково це пов'язано із недостатньою розробленістю організаційно педагогічних засад використання навчального тренінгу у професійному розвитку вчителів, зокрема потрібні: ґрунтовний опис моделі навчального тренінгу, характеристика методики його проведення, методології розробки і проектування тренінгових програм, вимог до діяльності викладача-тренера. [3]

Метою даної публікації є висвітлити деякі з названих питань.

Тренінг – це активна форма отримання людиною нової інформації у поєднанні з практичним опануванням і перевіркою умінь та навичок із

застосування цих знань у безпечному середовищі. Це стосується насамперед розвитку професійних навичок, якими мають оволодіти вчителі для реалізації ефективного освітнього процесу. [4]

Більшість навчальних тренінгів для вчителів — *методичні тренінги* – призначені для опанування певною сукупністю професійних знань і умінь у конкретній сфері навчання, наприклад: формуванні ключових компетентностей, розвитку наскрізних умінь учнів тощо.

Останнім часом стрімко набувають поширення методичні тренінги з розвитку у вчителів так званих «м'яких навичок», до яких належать здатність мислити критично і креативно, аналізувати проблеми і генерувати рішення, ефективно спілкуватися і налагоджувати взаємини, попереджувати та конструктивно розв'язувати конфлікти, володіти собою і керувати стресами. [1] Однак ці навички складно розвинути в рамках традиційних форм підвищення кваліфікації, тому тренінги набувають дедалі більшої популярності.

Тренінгові і традиційні форми навчання вчителів мають істотні відмінності. Традиційне навчання здебільшого орієнтоване на правильну відповідь, а тренінг — на запитання та пошук. На відміну від традиційних, тренінгова форма навчання повністю охоплює увесь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та розумової), самостійність, спроможність до ухвалення рішень, взаємодії тощо. Це звісно не означає, що традиційні форми перепідготовки є чимось негативним, проте у світі стрімких змін і безперервного оновлення вимог і викликів до освіти вони мають звужені рамки застосування. [5]

На тренінговому занятті перевага віддається діяльності не викладача, а учасників, особистий досвід яких стає основою для навчання. Тренер-викладач на тренінгу відіграє роль фасилітатора (від англ. *facilitate* — допомагати, полегшувати, сприяти). Він скеровує

діяльність та взаємодію учасників на вивчення теми та досягнення мети тренінгу. Дуже важливими є, щоб зміст тренінгу був:

- зорієнтований на досягнення оголошеної мети (оволодіння учасниками певною сукупністю знань і умінь і формування мотивації на їх систематичне застосування);
- актуальним і відповідав рівню сучасних наукових досліджень;
- спрямований на реальні потреби і проблеми учасників. [4]

Під час тренінгу основна увага і час надаються практичним вправам. Потрібна інформація подається тренером у вигляді коротких презентацій, або опрацьовується учасниками у паперовому чи електронному вигляді. Це сприяє швидкому ознайомленню учасників з інформацією та вивільненню часу на її обговорення та виконання творчих завдань чи відпрацювання вміння.

Мотивація учасників тренінгів є завжди більш високою, ніж під час використання традиційних форм підвищення кваліфікації, оскільки він дає змогу учасникам створювати ситуації успіху, на добровільній основі брати участь і самостійно визначати власний темп розвитку, активно застосовувати набуті теоретичні знання на практиці, досліджувати складні питання та проблеми в умовах моделювання ситуацій, близьких до реального життя [3].

Окрім того, участь у тренінгах професійного розвитку сприяє розвитку критичного мислення вчителів, їх діалогічного мовлення, уміння доводити і застосовувати професійні знання у практиці викладання, вдосконалює педагогічний стиль і усвідомлення власного досвіду. Залучити кожного учасника тренінгу до цього виду роботи допомагають ділові ігри. У використанні ігрових методів потрібно пам'ятати: чим ближча ігрова діяльність вчителів до професійної ситуації, тим вища її навчально-пізнавальна ефективність. У процесі

рольової гри вчителі одночасно засвоюють знання самі й навчають інших учасників. У ході тренінгу ефективніше розв'язуються питання розвитку особистості, успішно формуються комунікативні компетентності. [5]

Вищевикладене підводить до висновку про значну перевагу тренінгів для використання у методичній роботі з педагогічними кадрами: процес підвищення кваліфікації вчителів вдосконалюється; його результати покращуються за рахунок максимально наближеної до практики моделі майбутньої діяльності, що відпрацьовується; вчителі залучаються під час навчання до різноманітних форм і методів пізнавальної діяльності, що активізують їхню самостійність, ініціативу, винахідливість, тобто створюють базу для розвитку творчих здібностей, творчої індивідуальності майбутнього педагога; вчителі мають змогу переносити у власну практику інтерактивні методи навчання, з якими познайомились на тренінгу.

Водночас зазначимо, що ґрунтовне розпрацювання організаційно-педагогічних умов проведення навчального тренінгу у системі післядипломної освіти не вичерпує усіх питань щодо здійснення цих занять на високому професійно-педагогічному рівні. Адже тренінги професійного розвитку вимагають розв'язання проблем, пов'язаних з методикою занять, розробкою матеріалів і ситуацій для роботи на тренінгу, забезпеченням перенесення отриманих навичок на реальний педагогічний процес та наявністю кваліфікованого тренерського складу, спеціальних приміщень, обладнання, певних фінансових витрат. Це потребує подальшого вивчення та обґрунтування для забезпечення реформи нашої освіти педагогами з якостями, адекватними вимогам як сьогодення, так і майбутнього.

Література

1. Державний стандарт базової середньої освіти. Постанова КМУ від 30.09.2020 р. № 898. URL : https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/76886 (дата звернення : 16.09.2022).
2. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення : 16.09.2022).
3. Підгурська В. Ю. Використання навчальних тренінгів у професійній підготовці майбутніх учителів початкових класів. *Система підготовки майбутніх фахівців у контексті становлення Нової української школи : монографія / за заг. редакцією В. Є. Литнєва, Н. Є. Колесник, Т. В. Завязун. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2019. С. 54–70.*
4. Пометун О. І. Навчання в дії. Як підготувати та провести семінар для вчителів з інтерактивних технологій навчання : метод. рек. для тренерів. Київ : А.П.Н., 2003. 72 с.
5. Сахно О. Тренінг – одна із форм методичної роботи із педагогами. URL : https://lib.iitta.gov.ua/715676/1/Sakhno_19_DTIP_Konf.pdf (дата звернення : 16.09.2022).

УДК [374 : 378.04] : 316.485.26 (043.2)

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

*Просіна О. В.,
завідувач кафедри філософії і
освіти дорослих ДЗВО
«Університет менеджменту
освіти», кандидат педагогічних
наук, доцент*

Анотація. Ідеться про актуальні аспекти професійного розвитку педагогічних працівників закладів позашкільної освіти в умовах воєнного стану; запропоновано алгоритм подолання професійних проблем педагогів; акцентовано потребу посилення особистісної емоційної стійкості педагога; описано сучасні моделі професійного розвитку в освіті.

Ключові слова: професійний розвиток, відкрита освіта, педагогічні працівники, емоційна стійкість, позашкільна освіта.

Професійний розвиток, як правило, не лише забезпечує орієнтування педагогічних працівників закладів позашкільної освіти (далі ЗПО) в контексті змін, що традиційно супроводжують освітню