

реалізацію державних та регіональних завдань розвитку освіти; відповідність компетентностей визначеним компетенціям. Вирішення проблеми оцінки ефективності методичної роботи дає змогу по-новому поглянути на її зміст, структуру, організаційні форми та методи її здійснення.

Ключові слова: методична робота, професіоналізм, педагогічна майстерність, педагогічний колектив, форми та методи навчання.

Vdovenko V. Specific features of methodical work with pedagogical team as actual problem of nowadays

In this article the problem of organization of methodical work of pedagogues –organizers, directed on achieving the level of pedagogical competence enhancement, development of professional skill and is implemented through the usage of different forms of methodical work organization with the team of educators. The following approaches implemented in modern methodical work of pedagogue are reviewed: professionalism as the priority in pedagogue’s personal activity; the emphasis on realization of national and regional aims of education development, correspondence between competence and indicated competencies. Solving the problem of estimation of methodical work effectiveness makes possible to review its content, structure and organizational forms of its implementation.

Key words: methodical work, professionalism, pedagogical mastery, pedagogic team, forms and methods of education

УДК 378

ВОВК М.П.,

доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України,
м. Київ, Україна

ХОДАКІВСЬКА С.В.,

молодший науковий співробітник,
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України,
м. Київ, Україна

ТРЕНІНГ У НЕФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ ДОРΟΣЛИХ

Постановка проблеми. В умовах сучасних інноваційних змін у сфері педагогічної освіти і освіти дорослих в Україні актуалізується проблема інтенсифікації навчання особистості з метою зміни індивідуальної освітньої траєкторії, збагачення певних професійних чи особистісних якостей. Доцільно розробляти і впроваджувати тренінгові технології навчання дорослих, зокрема педагогічного персоналу, в умовах неформальної освіти, що спрямовано на професійний розвиток, саморозвиток, вияв ініціативності, мобільності, на удосконалення здатності до інноваційної професійної діяльності, формуванню спрямованості на використання інтерактивних форм і методів у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі неформальної освіти присвячено досить значну кількість публікацій, зокрема неформальну освіту дорослих як складник неперервного навчання досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені: В. Андрущенко, Р. Бабушко, О. Василенко, Р. Дейв, С. Змейова, М. Карпенко, С. Клімов, Д. Крос, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, О. Огієнко, Л. Сігаєва, Т. Сорочан, Н. Сулаєва, Т. Ткач та інші. Вони розглядали неформальну освіту як різновид новітніх педагогічних систем. Досвід використання психологічних тренінгів описано у працях як зарубіжних, так і вітчизняних учених: Р. Баклі, І. Бежа, В. Большакова, І. Вачкова, Д. Капла, Л. Карамушки, Л. Петровської, Т. Яценко та інших. Практику застосування навчальних тренінгів у своїх працях розглядали Г. Ковальчук, Н. Ничкало, О. Падалка, С. Сисоєва, О. Щербак та інші. Л. Бондарева, Г. Марасанов, С. Смагіна, Н. Стімсон, В. Федорчук, К. Фопель акцентували увагу на теоретичних і практичних рекомендаціях щодо організації та проведення тренінгів різного спрямування.

Мета статті – розкрити сутність поняття «тренінг у неформальній освіті дорослих» і узагальнити досвід українських науковців у напрямі теоретичного обґрунтування сучасних технологій навчання дорослих в умовах неформальної освіти.

Виклад основного матеріалу. Закон України «Про освіту» визначає три види освіти – формальну, неформальну та інформальну. У Законі поняття «неформальна освіта» зазначається як «освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій» (Закон України «Про освіту», 2017).

Поширеними формами професійного розвитку та вдосконалення фахових компетентностей учителів через неформальну освіту є курси, секції, гуртки, семінари, тренінги, конференції, форуми, онлайн-освіта, стажування, проекти та інше.

Поняття «тренінг» англійського походження (англ. to train, training), що в перекладі означає: навчання, виховання, дресирування, тренування. У тезаурусі методичного працівника поняття «тренінг» розглядається як група, створена для дії в системі міжособових відносин із метою розвитку соціальнопсихологічної компетентності, навичок спілкування і взаємодії.

Л. Лук'янова, досліджуючи синхронічний і діахронічний аспекти теорії і практики використання тренінгових технологій, з'ясувала, що тренінг як спосіб формування комунікативних умінь уперше було апробовано у США (м. Бетель) у 50-х роках минулого століття у процесі безпосереднього спілкування учасників Т-груп. Основною метою було дослідження взаємодії процесу спілкування, виявлення деструктивних чинників, аналіз групової динаміки. Пізніше у 60-ті роки ХХ ст., спираючись на традиції гуманістичної психології К. Роджерса, тренінгові технології почали використовувати для формування соціальних і життєвих умінь у професійній підготовці менеджерів з метою їхньої психологічної підтримки. У 70-х роках ХХ ст. під керівництвом М. Форверга було розроблено метод, який дістав назву соціально-психологічного тренінгу, де основними засобами були рольові ігри з елементами драматизації, що створювали умови для формування комунікативних навичок. У Росії цей метод вперше було описано в монографії Л. Петровської у 1982 р. [6].

У контексті здійснення дефінітивного аналізу поняття «тренінг» окреслимо його специфіку використання як технології в умовах неформальної освіти дорослих. У працях з теорії проведення тренінгу це поняття розглядається, як:

- своєрідна форма дресури; як тренування, у результаті якого відбувається формування умінь і навичок ефективної поведінки; форма активного навчання, метою якого є передача психологічних знань; метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [1];
- як техніка, що поєднує навчальну та ігрову діяльність, яка відбувається в умовах моделювання різноманітних ігрових ситуацій;
- як засіб дії, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду у сфері міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності у спілкуванні, засіб психологічної дії;
- як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини [4];
- як частина планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і умінь або на модифікацію соціальної поведінки персоналу способами, що поєднуються з цілями організації й вимогами діяльності [4];
- багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини;
- як метод групової навчальної діяльності, коли в лабораторних умовах засобами спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій, в учасників не тільки формуються професійні уміння й навички, але й створюються умови для професійного розвитку та ін.

У контексті використання цього поняття у терміносполучці «тренінгові технології в умовах неформальної освіти дорослих» підтверджуємо його доцільність, логічність та аргументованість. Адже технологія навчання вирізняється з-поміж інших форм організації освітнього процесу в умовах неформальної освіти системністю, алгоритмом реалізації, що підпорядковано вирішенню конкретного завдання (сформувати певну якість, збагатити знання, удосконалити уміння, набути чи розвинути певну компетентність тощо), передбачає добір найбільш ефективних форм і методів, що застосовуються на кожному конкретному етапі та забезпечують якісне опанування матеріалу, формування чи розвиток здатностей, компетентностей тощо. Про системність технології навчання свідчать її структурні складові: методологічні орієнтири (принципи і закономірності), зміст навчання, спектр форм і методів, що в сукупності підпорядковані конкретній цілі навчання. Відповідно форма тренінгу дозволяє оптимізувати й активізувати процес навчання.

Л. Лук'янова переконливо доводить, що у професійній підготовці і навчанні персоналу тренінгові технології виконують три основні функції: «усунення суперечностей між навичками співробітників й посадовими вимогами; формування корпоративної компетенції працівників; розв'язання актуальних завдань колективу. Кожен з цих процесів має свої детермінанти і потребує уваги з боку тренера. Вони реальні і об'єктивні, незалежно від того, знає про них що-небудь тренер чи ні. Процес навчання відбувається на основі теорії соціального навчання, при формуванні професійних умінь спілкування відбувається заміна неефективних моделей поведінки новими, більш ефективними» [6, с. 6].

З-поміж основних вимог до, реалізації тренінгової технології Л. Лук'янова слушно виокремлює такі: вибір тренером принципів навчання дорослих; навчання повинно відповідати їхнім нинішнім потребам, бути придатним для практичного використання в їхній роботі, давати можливість для професійного і особистісного росту, активно залучати дорослих до навчальної діяльності; урахувати

їхній попередній досвід; заохочувати до розмірковувань щодо минулого досвіду, досягнень й просування по службі; приносити задоволення; визначення чітких цілей і результатів навчання; завдання повинні враховувати бажані знання, уміння, навички, а головне, бути зорієнтованими на відповідну (вікову, професійну та ін.) групу дорослих учнів; цілі й завдання треба диференціювати залежно від загальної стратегії тренінгу, а також конкретизувати відповідно до окремих змістовних складових або тем; необхідно враховувати інтереси аудиторії, вносити відповідні зміни й доповнення й досягти додаткових цілей у результаті роботи; формування позитивної самооцінки; спонтанне реагування, коли виникає необхідність уточнити завдання на початку тренінгу й відповідно змінити зміст або уточнити структуру тренінгу.

Висновки. Нині в умовах інтенсивного розвитку освіти дорослих назріла потреба розроблення й упровадження тренінгових технологій навчання дорослих, які на основі виявлення специфіки організації навчання в умовах неформальної освіти дозволять інтенсифікувати процес особистісного і професійного розвитку дорослих з урахуванням індивідуальної освітньої траєкторії, потреб, запитів тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Москва, Издательство «Ось89», 1999. 176 с.
2. Вовк М.П., Султанова Л.Ю., Соломаха С.О., Ходаківська С.В. Тренінгові технології навчання дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: методичні рекомендації. Інститут педагогічної освіти і освіти імені Івана Зязюна. Київ, 2019. 109 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718751/>
3. Вовк М.П., Ходаківська С.В. Технології навчання дорослих в умовах формально і неформальної освіти // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2019. – Т.2 (16). – Режим доступу: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/108>
4. Головин С. Ю. Словарь практического психолога. Минск: Харвест, 2000, 800 с.
5. Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Рівне: Волинські обереги, 2011. 463 с.
6. Лук'янова, Л.Б., Аніщенко, О.В., Сігаєва, Л.Є, Зінченко, С.В., Баніт, О.В., Дорошенко, Н.І. Тренінгові технології в освіті дорослих. Сучасні технології освіти дорослих. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013, с. 6-40.
7. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии. Москва: Технологическая школа бизнеса, 1996. 428 с.

Вовк Мирослава Петрівна, Ходаківська Снежана Володимирівна. Тренінг у неформальній освіті

У статті уточнено сутність поняття «тренінг у неформальній освіті дорослих» та узагальнено досвід українських науковців у напрямі теоретичного обґрунтування сучасних тренінгових технологій навчання дорослих в умовах неформальної освіти. Виявлено, що технологія навчання вирізняється з-поміж інших форм організації освітнього процесу в умовах неформальної освіти системністю, алгоритмом реалізації, що підпорядковано вирішенню конкретного, передбачає добір найбільш ефективних форм і методів, що застосовуються на кожному конкретному етапі за забезпечують якісне опанування матеріалу, формування чи розвиток здатностей, компетентностей тощо. У процесі реалізації тренінгових технологій навчання в умовах неформальної освіти доцільно спроектувати етапи його реалізації (етапи діагностики (психолого-андрагогічної) суб'єкта навчання; планування, вибір (розробка) оптимальної технології; технологічний; експертно-оціночний; корекційний). З-поміж провідних умов упровадження тренінгових технологій навчання у сфері освіти дорослих необхідно забезпечувати такі: організаційні; змістово-процесуальні; соціально-психологічні. В умовах інтенсивного розвитку освіти дорослих назріла потреба розроблення і упровадження технологій навчання, які на основі виявлення специфіки організації навчання в умовах неформальної освіти дозволять інтенсифікувати процес особистісного і професійного розвитку дорослих з урахуванням індивідуальної освітньої траєкторії, потреб, запитів тощо.

Ключові слова: тренінг, тренінгові технології, навчання дорослих, неформальна освіта, освіта, освіта дорослих, педагогічна освіта.

Vovk M.P., Khodakivska S.V. Training in non-formal education

The article clarifies the essence of the concept of "training in non-formal adult education" and summarizes the experience of Ukrainian scientists in the direction of theoretical justification and implementation of modern training technologies for adult education in non-formal education. It was found that

learning technology differs from other forms of organization of the educational process in non-formal education system, implementation algorithm, which is subject to the solution of specific, provides a selection of the most effective forms and methods used at each stage to ensure quality mastery of material, formation or development of abilities, competencies, etc. In the process of implementing training technologies in non-formal education it is advisable to design the stages of its implementation (stages of diagnosis (psychological and andragogical) of the subject; planning, selection (development) of optimal technology; technological; expert assessment; correction). Among the leading conditions for the introduction of training technologies in the field of adult education it is necessary to provide the following: organizational; content-procedural; socio-psychological.

In the conditions of intensive development of adult education there is a need to develop and implement learning technologies, which based on identifying the specifics of educational organization in non-formal education will intensify the process of personal and professional development of adults taking into account individual educational trajectory, needs, requests and more.

Key words: training, training technologies, adult education, non-formal education, education, adult education, pedagogical education.

УДК 378

ГАВРИЛЯК А.О.,
магістрантка 011 Освітні, педагогічні науки
(Педагогіка вищої школи),
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова,
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ У КРАЇНАХ ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ

Постановка проблеми. Ефективність системи вищої освіти здебільшого визначається професійною підготовкою фахівців, а також молодих викладачів вищої школи. Тим більш це актуально у сучасній ситуації переходу вітчизняної освіти до європейських стандартів, у зв'язку з чим збільшується необхідність створення умов, які спрямовані на розвиток професійної компетентності викладача закладу вищої освіти. Системі професійної підготовки викладачів вищої школи необхідно ґрунтуватися на взаємодії трьох функцій: відтворення знань, передача знань та розповсюдження знань. Розвиток цих функцій багато в чому залежить від такого важливого фактору, як загальна культура викладача вищої школи, його професійна компетентність, уміння активно впливати на формування у студентів внутрішнього розуміння свого місця як фахівця, впевнене володіння інформаційними, комунікаційними та дистанційними технологіями, що є актуальним, враховуючи формування та розвиток інформаційного суспільства. Подібна думка про роль викладача закладу вищої освіти в розвинених зарубіжних країнах, й зокрема в країнах Західної Європи, визначає зростання престижу викладачів вищої школи та значущість їхнього статусу у суспільстві, що є однією з перших ознак розуміння суспільством важливості відтворення кадрів вищої кваліфікації для підвищення конкурентоспроможності країни.

При проектуванні системи професійної підготовки викладача закладу вищої освіти – визначення мети, завдань змісту, форм, технологій, методів підготовки – необхідно враховувати історичний та соціальний досвід зарубіжних. Однак застосування такого досвіду можливо лише при умові, коли системи освіти мають подібність. Правильний вибір стратегії перетворень української системи професійної підготовки викладачів вищої школи можливий лише на підставі вивчення та зваженого використання світового досвіду та вітчизняних історичних традицій [1, 2].

Аналіз публікацій та досліджень. Проблеми організації навчального процесу у вищій школі стали предметом багатьох досліджень (О.А. Абдулліна, В.П. Андрущенко, С. І. Архангельський, І.М. Богданова, М.Б. Євтух, І.В. Захаров, І.А. Зязюн, Е.Е. Карпова, В.Г. Кремень, О.М. Пехота, О.А. Савченко, В.А. Семиченко, С.О. Сисоєва, В.О. Сластьонін, Т.С. Яценко та ін.). Питанням становлення і тенденціям розвитку вищої педагогічної освіти в Україні присвятили свої дослідження С.С. Вітвицька, О.В. Глузман, Н.М. Коротенко, А.І. Кузьмінський, А.О. Ліготський, В.І. Луговий, В.К. Майборода та ін. Проте висвітлення соціально-історичного досвіду підготовки викладачів для вищої школи потребує свого розгляду.

Мета статті полягає в огляді й аналізі соціально-історичного досвіду професійної підготовки майбутнього викладача закладу вищої освіти до професійної діяльності в країнах Західної Європи.

Виклад основного матеріалу. Спираючись на повні та локальні дослідження науковців у галузі історії становлення підготовки педагогічних кадрів для вищої школи [3], проведемо історичний аналіз досвіду професійної підготовки викладача вищої школи в країнах Західної Європи.

Особливо цікавим буде досвід таких західноєвропейських країн як Великобританія, Німеччина та Франція, що пояснюється двома важливими причинами: по-перше, ці країни складають основу