

officers in particular, who carry out the task of training and educating their subordinates. The combat readiness and effectiveness of subunits and military bases are dependent on officers' training level and their moral and professional qualities. It is necessary to consider the person-oriented military special training as one of the main requirements that should be met when developing training programs, new educational technologies aimed at personal approach, when considering the tasks and ways of professional development and military special preparedness of future reserve officers-psychologists. In addition, improvement of military special preparedness of future reserve officers-psychologists is possible in case of forming professionally important qualities in them, necessary knowledge and skills, in the case of creating an adequate system of training reserve officers-psychologists based on the laws of the main components of the educational process, functions and principles of teaching. Military special training of future reserve officers-psychologists corresponds to well-known principles: demonstrativeness; consistency, consequences and integrity; cooperation of the general, special and individual in the contents and forms of training; availability; scientific character; the unity of theory and practice. Professional military training of future reserve officers-psychologists is carried out in an appropriate educational system that is based on the unity of the general, special and individual. As the general, it is a component of professional training of a future reserve officer-psychologist; as the special, it has its own specifics conditioned by features and laws of the educational process and personality formation; as the individual, it reflects the dependence of the training of future reserve officers-psychologists' personal qualities their professional military activities. Therefore, the problem of military special preparedness of future reserve officers-psychologists is becoming more important and requires changes and improvements in the process of its implementation.

Keywords: military special training, future reserve officers-psychologists, educational system, students.

Подано до редакції 13.07.2015

Рецензент: д. пед. н., проф. І. Л. Ганчар

УДК: 378.6+371.4

Наталія Миколаївна Черненко,

кандидат педагогічних наук,

в.о. професора кафедри управління освітніми закладами та державної служби,
Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського,
вул. Старопортофранківська, 26, м. Одеса, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

У статті уточнено сутність понять «тренінг», «тренінгове навчання», проаналізовано сучасні підходи до особистісних якостей керівника, обґрунтовано використання тренінгових технологій навчання під час підготовки менеджерів освіти у вищих навчальних закладах.

Ключові слова: тренінг, тренінгове навчання, менеджери освіти.

Постановка проблеми. Сучасний рівень управління передбачає розвиток і активне функціонування широкого спектру менеджерських умінь керівників. Наразі критичним фактором для керівника стають не стільки професійні знання, скільки деякі особистісні характеристики, пов'язані з ефективними комунікаціями, умінням визначати пріоритети, адаптуватися до змін та враховувати ризики. Підготовка майбутніх менеджерів освіти має бути спрямована на врахування тенденцій розвитку суспільства і науки, опанування змісту та професійних технологій сучасного управління, впровадження інновацій, уміння співвідносити проблеми, можливі ризики навчального закладу із загальнодержавними пріоритетами.

Аналіз наукових досліджень. Проблема врахування особистісних якостей керівника і соціальних вимог до його компетентності в різних аспектах розг-

лядалася в працях вітчизняних учених А. Гастева, А. Макаренка, В. Сухомлинського, Ф. Дунаєвського, І. Раченка; сучасних українських дослідників – В. Бондаря, А. Бойко, Г. Дмитренка, Н. Коломинського, Л. Кравченко, В. Крижка, С. Крисюка, О. Мармаза, В. Маслова, Є. Павлютенкова, Н. Протасової, В. Семиченко та ін.; аспекти цілісності, неперервності, випереджувальної спрямованості підготовки керівників, створення умов для реалізації їхнього професіоналізму – А. Бойко, І. Зязюном, В. Кременем, Т. Роговою, М. Романенком, О. Савченко, В. Семиченко, Т. Сорочан, О. Сухомлинською; андрагогічні особливості підготовки керівників освіти – В. Бондарем, С. Вершловським, В. Гладкова, Ю. Кулюткіним, В. Олійником, Н. Протасовою, М. Романенком, Л. Спіріною, Н. Тонконогою; питання компетентності

управлінської діяльності – О. Мармазою, В. Масловим, В. Шаркуновою.

Мета статті полягає в обґрунтуванні специфіки використання тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх менеджерів освіти у вищих навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу. Орієнтація викладача в сучасних підходах до загальної та професійної підготовки допомагає визначити основні напрями, сформулювати свою педагогічну філософію, свою позицію й вибудувати на їх основі систему своїх дій. Відповідно до Національної рамки кваліфікації, результатами навчання є компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання. Зміна пріоритетів і соціальних цінностей впливає на зміну характеру та функцій професійної підготовки. У системі вищої освіти найбільш популярною формою активного навчання дорослих є тренінг. У ньому використовуються інтерактивні технології та методи, що реалізують принципи навчання дорослих, які враховують вимоги андрагічної моделі навчання, де домінуючу роль займає студент.

Цей факт зумовлює необхідність упровадження в процес професійної підготовки нових педагогічних технологій. Оскільки результат такої підготовки ми вбачаємо в сформованості у майбутніх менеджерів освіти їхньої професійної компетентності, що є інтеграційною сукупністю певних особистісних характеристик керівника, то виникає потреба в залученні спеціальних засобів щодо її формування – тренінгових.

Поняття «тренінг» здебільшого дослідниками визначається у таких ракурсах: як засіб психологічного впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в області міжособистісного спілкування (Л. Петровська); як метод розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема, спілкуванням (Ю. Смельянов); як синтетична антропотехніка, що поєднує навчальну та ігрову діяльність, яка проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій (А. Ситник); як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи та організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини (С. Макшанов); як тренування (А. Прутченков); як своєрідне культурне зброю (Т. Зайцева); як спеціально організований комплекс методів навчальної діяльності, завдань і вправ, спрямованих на формування, удосконалення і розширення досвіду (Л. Новікова); як сукупність активних методів, що використовують для формування навичок самопізнання й саморозвитку (І. Вачков).

Отже, на думку вчених, тренінг за своїм змістом відображає певну парадигму, а саме: тренування, внаслідок якого формують і відпрацьовують уміння й навички ефективної поведінки; форму активного навчання, спрямованого на передачу психологічних

знань, розвиток певних умінь і навичок; метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних проблем.

Обґрунтовує методолого-теоретичні й організаційно-педагогічні засади процесу неперервної педагогічної підготовки менеджера і освітнього лідера в єдності допрофесійного, фундаментального професійного і післядипломного етапів Л. Кравченко. Він пропонує авторську модель підготовки, яка розроблена з урахуванням сучасних соціокультурних, наукових і технологічних вимог до освіти особистості впродовж життя.

Методологічні й теоретичні підходи та концептуальні основи підготовки менеджера у контексті сучасних інноваційних теорій управління, зокрема теорія управління освітою, сьогодні переживає етап інтенсивного розвитку й оновлення. Кардинальна зміна соціально-економічних умов функціонування системи освіти, перехід її з режиму планового централізованого господарювання у простір ринкової економіки призводить до використання в управлінні галуззю універсальних наукових концепцій і технологій, розроблених міжнародним менеджментом, дозволяє застосувати їх у керівництві педагогічними системами, що вимагає керівників нової генерації, які потребують спеціальної освіти (доповнюючи базову педагогічну), яка озброює методологією пізнання, формує відповідні якості менеджера, орієнтує його на удосконалення себе як управлінця і на розкриття особистісного потенціалу кожного підлеглого і вихованця.

Отже, специфіка управлінської діяльності в галузі освіти ставить відповідні вимоги щодо особистісних та професійно важливих якостей менеджера освіти, необхідних для виконання управлінських функцій та забезпечення належного рівня ефективності управління навчальними закладами. Наявність численної кількості досліджень, в яких обґрунтовано необхідність формування в менеджера освіти тієї чи іншої якості, засвідчує, що кожна з цих якостей окремо, як от управлінська та комунікативна компетентність, готовність до управлінської діяльності, управлінська культура, професіоналізм управлінської діяльності, не здатні забезпечити таку ефективність.

Аналітична робота, проведена на базі вітчизняного та зарубіжного наукових фондів, свідчить, що на сучасному етапі вчені досліджували різні аспекти компетентісних моделей керівників у галузі освіти, намагались обґрунтувати професіограму директора, яка б відповідала потребам навчального закладу в певний період розвитку країни.

Вважаємо, що визначені Л. Балабановою, О. Сардак небезпідставно три категорії (нижчий, середній, вищий) менеджерів доцільно розглядати і в галузі освіти. Водночас вчені також зазначають, що значимість різних функцій управління в діяльності менеджерів різних рівнів неоднакова, оскільки менеджери вищого рівня витрачають більше часу на планування, на відміну від

менеджерів нижчого рівня управління, для яких найбільш важливою є функція мотивації. Однак, слід зазначити, що менеджери всіх рівнів управління витрачають майже в два рази більше часу на планування, ніж на організацію, координування, мотивацію і контроль разом узяті.

Цілковито очевидним є те, що робота менеджера, зокрема освіти, складається з комбінації декількох ролей, які на практиці є взаємозалежними та взаємодіють, і саме важливість цих ролей змінюється у залежності від рівня управління, оскільки ролі, що виконуються керівником, визначають обсяг і зміст його роботи. Для виконання менеджером адміністраторської, стратегічної, експертно-консультативної, представницької, виховної, психотерапевтичної, комунікативно-регулюючої, інноваційної, дисциплінарної функцій Л. Балабанова та О. Сардак визначають якості, які необхідні менеджеру, поділяючи їх на три групи: професійні (високий рівень освіти, виробничого досвіду, компетентності у відповідній професії; широта поглядів, ерудиція, глибоке знання як своєї, так і суміжних сфер діяльності; прагнення до постійного самовдосконалення, критичного сприйняття і переосмислення навколишньої дійсності; пошук нових форм і методів роботи, допомога навколишнім, їхнє навчання; вміння планувати свою роботу), особисті (фізичне і психологічне здоров'я, високий рівень внутрішньої культури, чуйність, дбайливість, доброзичливе ставлення до людей, оптимізм, впевненість у собі), ділові (уміння створити організацію, забезпечити діяльність усім необхідним, ставити і розподіляти серед виконавців задачі, координувати і контролювати їх виконання, спонукати до праці; енергійність, доміантність, честолюбство, прагнення до влади, особистої незалежності, лідерства, сміливість, рішучість, воля, вимогливість, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав; контактність, комунікабельність, уміння розташувати до себе людей, переконати в правильності своєї точки зору, повести за собою; цілеспрямованість, ініціативність, оперативність у рішенні проблем, уміння швидко вибрати головне і сконцентруватися; відповідальність, здатність керувати собою, своєю поведінкою, робітниками, часом, взаємини з навколишніми; прагнення до перетворень, нововведення, готовність йти на ризик самому і захоплювати за собою підлеглих).

На наш погляд, вимоги до керівників у відношенні цих якостей не є однаковими на різних рівнях управління, саме тому доцільніше всього орієнтуватися на вимоги посадових інструкцій або паспорта робочого місця менеджера.

Л. Дафт виокремлює три основні категорії навичок менеджера: *концептуальні* (когнітивні (пізнавальні) здатності менеджера сприймати організацію як єдине ціле і водночас чітко виокремлювати взаємозв'язки, що існують між її частинами; вміння опрацювати інформацію, здійснювати планування, визначати перспективи діяльності організації); *людські* (здатність

менеджера до роботи з людьми та з їхньою допомогою, а також уміння ефективно взаємодіяти як член команди (як менеджер ставиться до співробітників, як він їх мотивує, як сприяє їхній діяльності та координує її, подає приклад, як спілкується та розв'язує конфлікти)); *технічні* (спеціальні знання та вміння, потрібні для виконання робочих завдань, тобто навички використання методів, технологій та обладнання, необхідних для виконання конкретних функцій; наявність професійних знань, аналітичних здібностей і вміння правильно використовувати інструментальні та інші засоби для розв'язання проблем у конкретній галузі).

В останні часи було проведено низку фундаментальних досліджень у зазначеному ракурсі. Так, Л. Пермінова під компетентністю керівника розуміє якості особистості, знання, уміння і навички, які сформовані шляхом навчання й ефективно використовуються у професійній діяльності; Р. Вдовиченко компетентність менеджера освіти розглядає як відпрацьовану досвідом систему знань, умінь, навичок, здібностей, професійно-особистісних якостей, професійних норм і моделей поведінки. На думку вченої, професійний досвід керівника знаходить прояв у його діяльності, пов'язаній з реалізацією посадових функцій і розв'язанням професійних задач і ситуацій. Управлінську компетентність вчена безпосередньо пов'язує з професіоналізмом, який розуміє як вищий ступінь прояву професійного розвитку і стан оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками, тобто сформованим професійним досвідом. Водночас управлінську компетентність характеризує ступенем готовності й здатності реалізувати цілі, завдання, функції та технології управління, професійний досвід у межах компетенції конкретної посади – керівника закладу.

За дослідницькою позицією О. Мармази, яка визначає функціональну компетентність менеджера освіти, – це система знань та умінь, що є адекватними структурі та змісту управлінської діяльності [2, с. 134].

У цьому зв'язку цікавою є дослідницька позиція Д. Дзвінчука, який зробив порівняльний аналіз видів і типів основних компетентностей та їх специфіки. За видами компетентності, необхідними суб'єкту управління, вчений зазначає: *психологічну* (здатність до використання психічних властивостей суб'єктів діяльності для вирішення ситуацій); *цілевизначальну* (здатність до виділення пріоритетів у діяльності з метою формулювання формалізованих цілей, завдань); *мотиваційну* (здатність до спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації); *технологічну* (здатність до поєднання кваліфікаційних навичок, інших знань, необхідних для отримання бажаних перетворень в інформації або людях); *предметну* (здатність до виділення за формою та змістом того, що має перетворюватися в діях, діяльності); *продуктивно-результативну* (здат-

ність до отримання того продукту або психічного результату, який очікується); *аналітико-синтетичну ситуативну* – (внутрішні умови, тобто здатність до врахування внутрішніх ситуативних факторів у процесі досягнення цілей організації); *аналітико-синтетичну прогнозу* (здатність виявляти суттєві фактори, що оточують організацію, і пропонувати засоби реагування на зовнішні впливи).

Зауважимо, що ці види компетентності мають місце в індивідуальній професійній діяльності, а для управлінської вчений додає такі компетентності: *планувальну* (здатність до розробки реальних планів, програм, проєктів діяльності); *організаційну* (здатність до структурно-функціональної свідомої координації суб'єктів діяльності для досягнення цілей); *контрольну* (здатність забезпечити досягнення цілей шляхом встановлення стандартів, вимірювання фактично досягнутих результатів і корекції дії); *комунікаційну* (здатність до ефективного обміну інформацією, її смислових значень між людьми, структур для всіх елементів діяльності); *спрямованість на ефективні рішення* (здатність до вибору ефективних реальних альтернатив, щоб виконати посадові обов'язки з найбільшою ефективністю та адекватною відповідальністю); *керівну* (здатність впливу на окремих працівників і групи для досягнення ефективної й результативної діяльності) [1].

Цілковито очевидним є те, що актуальним на сьогодні залишається питання ефективного впровадження тренінгових технологій в освітній процес вищої школи. Перевагами тренінгового навчання перед іншими формами роботи вищого навчального закладу Г. Шевчук вважає поєднання демократичних принципів роботи з інтерактивними методами, що дозволяє студентам навчатись у зручних для них умовах, а також залучати більше учасників до навчально-виховного процесу; створювати ситуації успіху; брати участь на добровільних засадах та самостійно визначати власний темп розвитку; активно застосовувати набуті теоретичні знання на практиці; досліджувати складні питання та проблеми в комфортній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Констатуючи, що тренінгова форма роботи визнана ефективною в усьому світі, дослідниця відзначає її недостатнє розповсюдження в навчально-виховному процесі вітчизняних ВНЗ та виокремлює причини такого становища: організація тренінгу потребує наявності відповідно обладнаних аудиторій, на що бракує фінансування; для проведення тренінгу необхідні спеціально підготовлені педагоги-тренери, цілеспрямована підготовка яких відсутня; бракує мотивації викладачів щодо проведення занять-тренінгів, оскільки для їх підготовки потрібний тривалий час та матеріальні ресурси.

Ми згодні з науковою позицією В. Корнєшук, Р. Ерсьозоглу про доцільність застосування тренінгових технологій під час підготовки майбутніх менеджерів освіти, оскільки тренінги виступають ефекти-

вним засобом професійної підготовки менеджерів різних напрямів, дозволяють активізувати внутрішні приховані резерви особистості. Специфіка тренінгового процесу, з одного боку, спирається на рефлексію, що дозволяє кожному студенту за досить не тривалий строк одержати від групи якнайбільше зворотної інформації про власне «Я», з іншого – сприяє самопізнанню, самоконтролю й саморегуляції його особистості.

Отже, основним змістом тренінгу є досвід поведінки учасників, що може охоплювати виконання посадових обов'язків, доручень; організація взаємодії з людьми в межах діяльності умовної організації чи її структурного підрозділу; проєктування власної діяльності; самовдосконалення й опанування нових видів діяльності тощо. Методично тренінг реалізується через комплекс спеціальних вправ, виконання яких забезпечує досягнення поставлених цілей.

Для підготовки до професійної діяльності менеджерів у ВНЗ доцільним вважаємо використання тренінгу навичок (близький до академічної системи освіти, отримує певний обсяг знань і вмінь, які надалі використовують у професійній діяльності) і тренінг станів або особистісного зростання (спрямований на розвиток певних людських якостей, які виробляють не вміння для конкретної роботи, а стани, необхідні для досягнення власних цілей і певних результатів).

Досить затребуваними в підготовці фахівців менеджерських спеціальностей є управлінські тренінги. Г. Гуревич зазначає, що такі тренінги сприяють розвитку в майбутніх керівників стратегічного мислення, вмінь управляти змінами та людьми (командами), а також формуванню навичок спілкування, знань із суміжних галузей діяльності, навичок управління у крос-культурному й поліетнічному середовищах. Л. Кравченко відзначає доцільність застосування тренінгових технологій у процесі післядипломної підготовки менеджерів освіти, оскільки такі технології сприяють розвитку особистісних якостей і компетенцій слухачів: адекватної самооцінки, організаторських і комунікативних умінь; формують конструктивну поведінку в конфлікті, розуміння й планування власної кар'єри; створюють привабливий імідж менеджера освіти тощо. Автор розглядає тренінг як ефективну технологію розвитку особистості, як провідний метод консультування, набуття професійно-корисних навичок, адаптації до нової соціальної ролі менеджера освіти з відповідною корекцією «Я-концепції» і самооцінки.

Таким чином, у результаті використання тренінгових технологій навчання менеджери не тільки аналізують сам процес управлінської діяльності (планування, прийняття рішень, оцінка, контроль тощо), але і засвоюють знання і алгоритми вирішення управлінських завдань і працюють над розвитком свого лідерського потенціалу. Тренінг як технологія навчання здатний виявляти потреби, формулювати цілі та знаходити дієві способи їх досягнення.

Враховуючи андрагогічні принципи навчання дорослих, слід зазначити, що особливої популярності набула циклічна чотириступенева емпірична модель процесу навчання і засвоєння людиною нової інформації, запропонована Д. Колби і його колегами. Багато практиків і теоретиків використовують цикл Колба як основу під час розробки моделей навчання. Слід зазначити, що необхідно під час підготовки до професійної діяльності менеджерів освіти у ВНЗ використовувати різні варіанти циклу (розрізняються цілями, які ставляться перед учасниками тренінгу), кожен з яких складається з етапів: по-перше, особистий досвід, осмислення досвіду, теоретичні концепції, застосування на практиці, рефлексивний аналіз; по-друге, практика, рефлексивний аналіз, теоретичні концепції, експериментування, осмислення.

Висновки. Тренінг розглядаємо як метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь/навичок та соціальних установок. У широкому

сенсі під тренінгом вчені розуміють підготовку, а в більш вузькому – тренування. У тренінгах зазвичай широко використовуються різні методи і техніки активного навчання: ділові, рольові та імітаційні ігри, розбір конкретних ситуацій (Fallstudie) і групові дискусії.

Тренінг у підготовці до професійної діяльності менеджерів у ВНЗ орієнтований на набуття практичних умінь і навичок, припускає активну позицію студентів, будується з урахуванням їхнього попереднього досвіду і спрямований на формування у них професійних здатностей.

Зауважимо, що запровадження тренінгових технологій у процес фахової підготовки майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності ні в якому разі не нівелює традиційних підходів щодо змісту, форм та методів реалізації цього процесу, а є його органічним доповненням.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дзвінчук Д. І. Державне управління освітою в Україні : тенденції і законодавство / Д. І. Дзвінчук. – К. : Нічлава, 2003. – 240 с.

2. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : дорожня карта керівника / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2007. – 448 с.

REFERENCES

1. Dzvinchuk, D. I. (2003). Derzhavne upravlinnia osvitoiu v Ukraini: tendentsii i zakonodavstvo [State Department of Education in Ukraine: Trends and legislation]. Kyiv: Nichlava [in Ukrainian].

2. Marmaza, O. I. Menedzhment v osviti: dorozhnia karta kerivnyka [Management in Education : Roadmap of a manager]. Kharkiv: Osнова [in Ukrainian].

*Наталья Николаевна Черненко,
кандидат педагогических наук,*

*и.о. профессора кафедры управления образовательными учреждениями и государственной службы,
Южноукраинский национальный педагогический университет имени К. Д. Ушинского,
ул. Старопортофранковская, 26, г. Одесса, Украина*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье уточнена сущность понятий «тренинг», «тренинговое обучение», проанализированы современные подходы к личностным качествам руководителя, обосновано использование тренинговых технологий обучения в процессе подготовки менеджеров образования в высших учебных заведениях. Тренинг рассматриваем как метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений/навыков и социальных установок. Анализ научной литературы дает возможность констатировать, что в широком смысле ученые под тренингом понимают подготовку, а в более узком – тренировку. В тренингах обычно широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций (Fallstudie) и групповые дискуссии. Отметим, что тренинг при подготовке к профессиональной деятельности менеджеров в ВУЗах ориентирован на приобретение практических умений и навыков, предполагает активную позицию студентов, строится с учетом их предыдущего опыта и направлен на формирование у них профессиональных способностей. Установлено, что в соответствии с Национальной рамкой квалификации, результатом обучения являются компетентности (знание, понимание, умение, ценности, другие личные качества), которые приобретает и/или способна продемонстрировать личность после завершения обучения. Определено, что специфика управленческой деятельности в области образования выдвигает соответствующие требования к личностным и профессионально важным качествам менеджера образования, которые необходимы для выполнения управленческих функций и обеспечения надлежащего уровня эффективного управления учебными заведениями. Доказано, что работа менеджера образования состоит из комбинации нескольких ролей, которые на практике взаимосвязаны и взаимодействуют, и именно важность этих ролей меняется в зависимости от уровня управления, поскольку роли, выполняемые руководителем, определяют объем и содержание его работы. Обоснована

целесообразность применения тренинговых технологий при подготовке будущих менеджеров образования, поскольку тренинги выступают эффективным средством профессиональной подготовки менеджеров различных направлений, позволяют активизировать внутренние скрытые резервы личности. Методически тренинг реализуется через комплекс специальных упражнений, выполнение которых обеспечивает достижение поставленных целей. В результате использования тренинговых технологий обучения менеджеры не только анализируют сам процесс управленческой деятельности (планирование, принятие решений, оценка, контроль и др.), но и усваивают знания и алгоритмы решения управленческих задач и работают над развитием своего лидерского потенциала. Тренинг как технология обучения способен выявлять потребности, формулировать цели и находить действенные способы их достижения.

Ключевые слова: тренинг, тренинговое обучение, менеджеры образования.

*Nataliia Chernenko,
PhD (Candidate of Pedagogical Sciences), acting professor,
Department of Management of Educational Institutions and Civil Service,
South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky,
26, Staroportofranskivska Str., Odesa, Ukraine*

USE OF TRAINING TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF TEACHING FUTURE EDUCATION MANAGERS

Training is considered as a method of active teaching aimed at the development of knowledge, skills and social attitudes. The review of the scientific literature makes it possible to state that in a broad sense training is considered as preparation and as training in a narrow sense. The following methods and techniques of active teaching are used in trainings: business games, role-plays, simulation games, case studies (Fallstudie) and group discussions. It should be noted that trainings in the process of preparing managers for the professional work at universities are focused on the acquisition of practical skills; they promote an active students' position taking into account their previous experience and aimed at the formation of their professional abilities. It has been found that in accordance with the National Qualifications Framework, competence is the result of learning (knowledge, understanding, skills, values, and other personal characteristics), which a person acquires and is able to demonstrate after the graduation. It has been determined that the specificity of administrative activity in the field of education puts the relevant requirements for personal and professional qualities of education managers, required to perform administrative functions and ensure an appropriate level of effective school management. It has been also proved that the education manager's work involves several roles, which are interconnected and interacted in practice, and the importance of these roles changes depending on the level of management, because the roles performed by a manager determine the volume and the contents of his/her work. The expediency of implementing training technologies into the process of teaching future education managers is explained by the fact that trainings are an effective means of professional education of managers of different directions and they allow to activate internal hidden reserves of a personality. Methodically training is implemented through a set of special exercises, accomplishment of which provides the achievement of the desired goals. As a result of using training technologies in teaching, managers not only analyze the process of management activities (planning, decision-making, assessment, monitoring and others) but also master the knowledge and algorithms for solving management problems and work on the development of their potential leadership. Training as a teaching technology can identify needs, formulate goals and find effective ways of their achievement.

Keywords: training, training teaching, education managers.

Подано до редакції 20.07.2015

Рецензент: д. н. з держ. управ., проф. С. К. Хаджирадєва
