

якого пристрою; підготовки та дидактичного аналізу навчальних дисциплін для поділу матеріалу на блоки з визначенням найбільш оптимальної методології викладання; акцентування уваги на наочності та інтерактивності навчального матеріалу при його вивченні та підсумковому тестуванні; підготовку викладачів, системних адміністраторів; розробляти дидактичні матеріали з управління процесом навчання, вирішення адміністративних питань; доведення до відома студентів інформації про особисту відповідальність за результати та ін.

Крім визначення відповідних методів змішаного навчання, важливим чинником є вирішення адміністративних та організаційних проблем. Навчальний матеріал, що використовується в межах змішаного навчання, підбирається за критерієм надмірності. Це дозволить гнучко налаштовувати формат навчання під конкретну мету з урахуванням індивідуальних особливостей кожного студента. Крім того, різноманітність освітнього контенту дозволяє забезпечити інші форми його подання (аналіз та синтез, проекти, ігри, дискусії).

Отож, впровадження нових форм і методів змішаного навчання (спочатку Covid-19, а нині війна в Україні) впливає на ефективність професійної діяльності викладача вищої школи. Відповідно однією з основних організаційних особливостей змішаного навчання є поступова трансформація традиційних схем освіти з пріоритетом на використання сучасних цифрових технологій та культивування у здобувачів освіти індивідуального підходу до отримання знань.

Список використаних джерел

1. Дяков С., Шоробура І., Ребуха Л. Методичне забезпечення змішаного навчання у вищих військових навчальних закладах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2024. № 5 (139). С. 151–160. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/11/дякуов.pdf>
2. Ребуха Л. 3. Необхідність інтеграції цифрової освіти у вищу школу: виклики та можливості. *Інноваційні підходи до розвитку технологій та економіки*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Свалява, Україна, 28 черв. 2024 р.). Свалява, 2024. С. 251–254. URL: <https://iadte.wunu.edu.ua/iadte-2024.pdf>

Ростислав Барабаш,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет
Науковий керівник – Оксана Писарчук,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Конфлікти в закладах освіти є неминучим явищем, що виникає у процесі взаємодії між учасниками освітнього середовища. Їхнє ефективне вирішення є

важливою складовою створення сприятливого середовища для навчання та розвитку. Серед сучасних методів управління конфліктами вагоме місце посідають тренінгові технології, які забезпечують можливість не лише вирішувати конфлікти, а й запобігати їхньому виникненню.

Тренінг – це систематичне набуття знань, умінь, навичок і атиюдів, спрямоване на покращення виконання діяльності у певній галузі [5]. Тренінг, який виступає ключовою методикою навчання вирішенню конфліктів, на думку західних експертів, має очевидні переваги. Серед них можна виділити глибоке занурення в проблему, опанування нових моделей поведінки, участь у рольових іграх, а також аналіз і усвідомлення власних дій. [1; 2]. Тренінг орієнтований на зміну когнітивних установок і поведінки учасників, що стає можливим лише за умови ретельної розробки програми, забезпечення зворотного зв'язку та використання методів оцінки його результативності [3]. Тренінги з вирішення конфліктів у закладах освіти спрямовані на розвиток навичок комунікації, управління емоціями, розуміння причин конфліктів та пошуку конструктивних рішень. Вони передбачають використання інтерактивних методів, таких як моделювання конфліктних ситуацій, рольові ігри, аналіз кейсів та дискусії. Це дає змогу учасникам на практиці відпрацьовувати техніки вирішення конфліктів, зокрема медіацію, активне слухання та формування домовленостей.

Тренінгова форма занять істотно відрізняється від традиційних, загальноприйнятих методів навчання. Класичне навчання здебільшого спрямоване на отримання правильних відповідей і акцентує увагу на передачі та засвоєнні знань, а не на критичному або творчому пошуку нових рішень. У свою чергу, навчальний тренінг орієнтований на зміну ставлення, засвоєних знань чи поведінкових навичок учасників через отримання нового корисного досвіду, що сприяє досягненню максимальної ефективності в їхній майбутній професійній діяльності [4, с. 26].

Важливим аспектом тренінгів є розвиток емоційного інтелекту, який відіграє ключову роль у запобіганні конфліктам. Учасники тренінгів навчаються усвідомлювати власні емоції, розпізнавати емоційний стан інших людей та реагувати на нього конструктивно. Це сприяє створенню атмосфери довіри та взаєморозуміння в освітньому середовищі.

Тренінгові технології також дають змогу працювати з різними категоріями учасників освітнього процесу, зокрема учнями, педагогами та батьками. Для учнів тренінги спрямовані на розвиток соціальних навичок, поваги до думок інших і толерантності. Для педагогів тренінги акцентують увагу на техніках запобігання конфліктам у класі та ефективній взаємодії з колегами та батьками. Для батьків тренінги надають знання та навички, необхідні для конструктивного вирішення конфліктів у спілкуванні з дітьми та педагогами.

Однією з переваг тренінгових технологій є їхня здатність створювати умови для рефлексії та аналізу власної поведінки в конфліктних ситуаціях. Це сприяє формуванню культури ненасильницького спілкування та розвитку стратегії співробітництва, що має вирішальне значення для ефективного управління конфліктами.

Тренінгові технології є потужним інструментом у вирішенні конфліктів у закладах освіти. Вони сприяють розвитку комунікаційних та емоційних навичок, підвищують рівень взаємодії між учасниками освітнього процесу та створюють сприятливе середовище для навчання та виховання. Використання таких технологій є необхідною умовою для забезпечення гармонійного розвитку освітніх закладів у сучасному світі.

Список використаних джерел

1. Білова М. Е. Теоретичні основи психологічного тренінгу : метод. рекомендації. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 36 с.
2. Гармаш Г. І. Соціально-психологічний тренінг як вид активного соціально-психологічного навчання. *Гуманітарний дискурс суспільних проблем: минуле, сучасне, майбутнє*: матеріали Всеукр. наук. конф. з міжнар. уч. Черкаси: ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2020. 328 с.
3. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
4. Черпак А. Є., Бутенко Н. Ю. Тренінг управлінських компетенцій : навчальний посібник. К. : КНЕУ, 2011. 444 с.
5. Salas E., Nichols D. R., Driskell J. E. Testing three team training strategies in intact teams: *A meta-analysis. Small Group Research*. 2007. Vol. 38(4). P. 471–488.

Ігор Булавський,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

СУЧАСНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

У сучасному світі питання управління закладами освіти набуває дедалі більшої актуальності, враховуючи зростаючу складність суспільних викликів та необхідність адаптації до нових умов. Успішне функціонування освітніх закладів значною мірою залежить від ефективності управлінських моделей, які застосовуються у їх діяльності. Міжнародний досвід у цій сфері демонструє різноманітність підходів, що базуються на інтеграції технологій, орієнтації на результати та участі зацікавлених сторін.

Перш за все, важливо зазначити, що сучасні моделі управління освітою все частіше орієнтуються на концепцію децентралізації. Цей підхід передбачає передавання значної частини повноважень та відповідальності на місцевий рівень [1]. Наприклад, у країнах Скандинавії школи отримують значну автономію у прийнятті рішень, що сприяє їхньому пристосуванню до місцевих потреб. Водночас, такий підхід вимагає високого рівня професійної підготовки управлінців, здатних забезпечити ефективну реалізацію стратегій розвитку.

Ще одним важливим елементом є впровадження принципів корпоративного управління. Залучення різних зацікавлених сторін, таких як