

6. *Працювати з тілом.* Жести, постава, зоровий контакт мають відповідати словам. Це підсилює впевненість і вплив на слухачів.

7. *Репетирувати.* Навіть досвідчені оратори готуються заздалегідь: тренують промову перед дзеркалом, записують себе на відео, отримують фідбек від колег.

8. *Бути готовим до запитань.* Справжній професіонал не лише добре виступає, а й уміє відповідати на питання чітко, спокійно та по суті.

Таким чином, публічні виступи є невід'ємною частиною діяльності держслужбовця, а володіння навичками публічного мовлення — це не додаткова, а необхідна професійна компетентність державного службовця. Самореалізація особистості державного службовця дійсно є основою його публічного виступу.

### Список використаних джерел

1. Виступ. *Словник української мови online.* URL: <https://sum20ua.com/?page=371&searchWord=виступ&wordid=11033> (дата звернення: 15.12.2024).

2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: [https://www.ukrstat.gov.ua/Zakon/ukr/derg\\_sl.htm](https://www.ukrstat.gov.ua/Zakon/ukr/derg_sl.htm) (дата звернення: 14.12.2024).

3. Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід : навч.-метод. матеріали / Т. В. Новаченко ; уклад. Н. В. Ясько. Київ : НАДУ, 2013. 96 с.

**Руслана ВЕЛИЧКО**

## **ТРЕНІНГ ДЛЯ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА НАБУТТЯ УПРАВЛІНСЬКО-ДОСЛІДНИЦЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

Тренінг як форма організації навчання майбутніх керівників закладів освіти завдяки своєму інтерактивному характеру забезпечує активну взаємодію та спілкування всіх учасників, і одночасно формування управлінсько-дослідницьких компетентностей. Це позитивно впливає на розвиток професійної компетентності освітніх менеджерів, дозволяючи їм поєднувати свій досвід із засвоєнням нових навичок. У тренінговому процесі формується система цінностей, орієнтирів і переконань, яка відображає ставлення до конкретних питань. Розігрування ситуацій стимулює магістрантів до аналізу, переосмислення та оцінювання, що сприяє формуванню нових поглядів на розв'язання поставлених завдань, підтримуючи як особистісний, так і професійний розвиток.

На підставі вивчення праць науковців (В. Зливков, Н. Кононец, С. Лукомська, М. Негода, С. Нестуля та ін.), доходимо висновку, що

*тренінг для освітніх менеджерів* – це форма організації процесу навчання, спрямована на розвиток управлінських навичок та знань, необхідних для ефективного керівництва в освітній сфері. Такий тренінг охоплює ключові аспекти, зокрема стратегічне планування, управління персоналом, лідерство, адаптацію до змін та прийняття рішень. Основна мета тренінгу — підвищити професійний рівень освітніх менеджерів, розвинути в них навички лідерства, комунікації, аналізу даних та роботи з інноваційними технологіями в освітньому процесі. Учасники вивчають методи ефективної взаємодії з персоналом, основи мотивації команди, а також способи підвищення якості навчального середовища. Важливим компонентом тренінгу є розвиток емоційного інтелекту та гнучкості, що допомагає керівникам адаптуватися до сучасних викликів в освіті.

Тренінгова програма включає інтерактивні воркшопи, симуляції реальних управлінських ситуацій, групові завдання та кейс-стаді, що дозволяє учасникам активно застосовувати нові знання на практиці. Це створює сприятливі умови для обміну досвідом і налагодження професійних зв'язків між освітніми менеджерами, підвищуючи їхню компетентність у керуванні закладами освіти.

З іншого боку, тренінг як форма неформальної освіти майбутніх менеджерів, сприяє реалізації умов для їх самоосвіти, адже створює навчальну атмосферу, де панує емоційний комфорт, конструктивний обмін думками, можливість звертатися до власного досвіду та прогнозувати результати. Важливим елементом тренінгу є застосування проблемного підходу, що дозволяє учасникам вирішувати певні задачі, орієнтуючись на свій досвід. Це, у свою чергу, допомагає:

- 1) зосереджуватися на актуальних життєвих питаннях;
- 2) встановлювати зв'язок із потребами та змістом тренінгу;
- 3) демонструвати педагогічні інструменти впливу;
- 4) заохочувати до власного висловлювання та участі в дискусії.

Особливості організації тренінгу для формування управлінсько-дослідницьких компетентностей майбутніх освітніх менеджерів представлено на рисунку 1.

–кожен тренінг має проводитися для певної групи осіб, обмеженої в кількості;	–має визначені часові рамки із зазначенням тривалості кожного методу;	–схема розташування учасників – по колу;
–наявність спеціального обладнання для виконання вправ і завдань (канцелярські прилади, фліпчарт, за потреби – музичний супровід);	–наявність правил групи, які визначаються самими членами групи на початку тренінгу;	–створення доброзичливої атмосфери взаємодії та спілкування;
–інтерактивні методи навчання;	–після виконання кожної вправи або блоку завдань обговорення питання і короткий підсумок;	по завершенню тренінгу здійснюється рефлексія, зіставляються очікування, висловлені на початку тренінгу із результатами.

Рис. 1. Особливості тренінгу

Практика проведення тренінгів для магістрантів-освітніх менеджерів свідчить, що: магістранти досягають кращих результатів, коли до них ставляться з повагою і цінують їх внесок, без приниження, маніпуляцій чи зверхності; магістрантам потрібна підтримка, а не оцінювання; їх варто спонукати до генерування нових ідей; під час навчання магістрантів слід зосередитися на пошуку унікальних відповідей, а не лише на кінцевому результаті, особливо на початкових етапах; процес навчання базується на попередньому досвіді учасників, адже здатність до навчання залежить від уже набутих знань; навчання має бути послідовним — від простого до складного, з поступовим введенням нового матеріалу та перевіркою розуміння; кожен вчиться у своєму темпі, а тренер формує сприятливу атмосферу, але швидкість навчання визначається самими учасниками; результати значно покращуються, коли магістранти активно залучені до процесу навчання, що підвищує ефективність тренінгу.

Таким чином, зважаючи на ці особливості, тренер може створити цікаве та продуктивне навчальне заняття, спрямоване на формування управлінсько-дослідницьких компетентностей майбутніх освітніх менеджерів.

Висока результативність активного навчання забезпечується роботою в групах, які за потреби можуть бути поділені на підгрупи для інтерактивних вправ. Групові заняття стимулюють учасників активно брати участь у спілкуванні, сприяють їхній взаємодії, породжують нові ідеї та розкривають творчий потенціал. Це допомагає формувати внутрішню готовність майбутніх керівників закладів освіти до формування управлінсько-дослідницьких компетентностей, креативного мислення та адаптації до змін.

### Список використаних джерел

1. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с
2. Негода М. О., Кононец Н. В. Тренінг як одна з ефективних форм проведення навчальних занять у вищій школі. *Збірник наукових статей магістрів. Навчально-науковий інститут харчових технологій, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу*. 2020. С. 237-241.
3. Нестуля С. І. Провайдинг тренінгових технологій як дидактична умова формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр.* Запоріжжя : КПУ. 2018. № 60. Т. 2. С. 129–133.

**Валентина СОКОЛОВА**

### **ПЕДАГОГІКА МИРУ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ЗЕМЛЕВПОРЯДНИКІВ: НЕСПОДІВАНИЙ, АЛЕ ВАЖЛИВИЙ ЗВ'ЯЗОК**

Наша країна зараз переживає не легкі часи, і роль навчальних закладів у формуванні світогляду здобувачів освіти, зокрема і у фаховій передвищій освіті, значно зросла. Досліджуване питання – роль педагогіки миру в освітньому просторі професійної підготовки майбутніх фахівців в сфері геодезії та землеустрою. Ця тема актуальна, бо галузь знань підготовки цих фахівців тісно пов'язана з використанням природних ресурсів, які є цінним ресурсом для будь-якої країни, і часто боротьба за них стає ареною конфліктів, пов'язаних правом власності чи користування на користь копалини, надра та землі, як території, в цілому, і це є суспільно важливими питаннями.

Землевпорядник – одна з найдавніших професій, оскільки кожна держава завжди прагнула закріпити межі своїх кордонів, визначити кількість землі, зокрема, і для стягування плати за її використання. Історичні літописи свідчать про те, що на теренах сучасної України ще до прийняття християнства, понад 1000 років тому вже проводилися вимірювання землі – межовиками (сучасними землепорядниками).

Питанням змісту землепорядної та геодезичної освіти в Україні присвячені праці вітчизняних дослідників: А. М. Третьяка, В. М. Третьак, Й. М. Дороша, О. С. Дорош, А. Г. Мартина, Т. О. Євсюкова [2].

На перший погляд, педагогіка миру в підготовці майбутніх землепорядників не відіграє значущої ролі, тут відсутній тісний зв'язок, або він є не дуже очевидним, проте він є глибоким та багатограним.

Проаналізуємо декілька фактів:

- фахівці в сфері геодезії та землеустрою працюють безпосередньо із землею, ресурсом, який є основою життя для всіх живих