

УДК 378.147:005-051:[008:32]
DOI: 10.24144/2524-0609.2021.48.88-92

Головко Ольга Сергіївна

Аспірантка

кафедра педагогіки і методики технологічної та професійної освіти

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

м. Слов'янськ, Україна

olya.holovko.95@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-8748-2169>

ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ ДЕМОКРАТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

Анотація. У статті представлено проблему запровадження тренінгових методів у професійну підготовку майбутніх менеджерів освіти з метою формування їхньої демократичної культури, що є вимогою сучасних умов інтеграції України до європейського освітнього простору. Метою статті є теоретичне обґрунтування особливостей використання різних видів навчальних тренінгів у професійній підготовці майбутніх фахівців у сфері управління закладами освіти. Для досягнення поставленої мети залучено теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація. Узагальнено особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів освіти. Доведено необхідність формування демократичної культури майбутніх фахівців як складника їхньої професійної компетентності. Проаналізовано особливості запровадження різних типів навчальних тренінгів, а саме: соціально-психологічні тренінги, тренінги ділового спілкування, риторичні тренінги.

Ключові слова: менеджери освіти; демократична культура; демократизація; тренінг; соціально-психологічний тренінг; тренінг ділового спілкування; риторичний тренінг.

Вступ. Демократизація всіх сфер життєдіяльності особистості вважається цінністю глобалізованого світу, що підтримує мирне співіснування та різноманітність сучасного суспільства. Система освіти відіграє значну роль для розвитку демократії в суспільстві, зокрема шляхом організації такого врядування в закладі освіти, що базується на демократичних цінностях, як-от: права людини, свобода, людська гідність тощо. Демократизація освіти має ключове значення в контексті розвитку сучасного європейського суспільства, про що свідчить низка офіційних документів Ради Європи. Так, у «Хартії Ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти в галузі прав людини» (2013) викладено основоположні засади демократизації освіти, які наголошують на необхідності підвищення рівня обізнаності здобувачів закладів освіти різних рівнів щодо прав і обов'язків громадян та стимулювання їх до активної участі в розбудові демократичного суспільства [11]. «Рамка компетентностей для культури демократії» (2018) презентує детальний опис змісту та структури компетентностей для розвитку культури демократії учасників освітнього процесу. У документі також систематизовано підходи щодо формування та оцінювання цих компетентностей, які побудовано на принципах системності, послідовності та прозорості.

Національна система освіти в Україні є орієнтованою на розвиток демократичних компетентностей здобувачів закладів освіти, що має нормативно правове підґрунтя, висвітлене в таких офіційних документах: «Концепція розвитку громадянської освіти в Україні» (2018), Стратегія національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016-2020 роки (2015), Закон України «Про Освіту» (2017).

Роль менеджерів освіти в процесах демократизації освітнього процесу є визначальною, адже вони, посідаючи керівні посади, здійснюють управління закладами освіти. Широко відомим є також той факт, що менеджери освіти мають займати активну позицію щодо утвердження демократії в закладі освіти. Обираючи власну модель управління діяльністю закладу освіти, вони мають надавати перевагу гуманістичним принципам управління, принципам партнерської та діалогічної взаємодії. Саме тому гостро по-

стає проблема пошуку нових шляхів демократизації професійної підготовки майбутніх менеджерів освіти, досвід використання яких вони зможуть екстраполювати на майбутню професійну діяльність. Одним із таких шляхів є запровадження тренінгового методу в їхню професійну підготовку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти професійної підготовки майбутніх менеджерів освіти висвітлено в працях В. Береки [3], О. Загребельної [5], Л. Кравченко [6].

В. Берека в своїй дисертаційній роботі теоретично обґрунтовує професійну підготовку майбутніх менеджерів освіти. Науковець наголошує на необхідності вивчення позитивного досвіду європейських країн щодо запровадження принципів гуманізації та демократизації в професійну підготовку освітніх управлінців [3].

О. Загребельна досліджує проблему формування професійної компетентності майбутніх менеджерів освіти на основі партнерської взаємодії викладачів та здобувачів вищої освіти. На думку дослідниці, саме партнерська взаємодія сприяє формуванню гуманно-демократичного стилю виконання професійної діяльності освітнього менеджера. О. Загребельна також акцентує увагу на тому, що встановлення партнерської взаємодії є показником якісних змін, які є результатом ефективного менеджменту [5].

Аналіз наукових джерел дозволив встановити, що в іноземних країнах не здійснюється професійна підготовка менеджерів освіти, вона є інтегрованою в зміст фахової підготовки майбутніх учителів, що відображено в освітніх програмах, навчальних планах, а також технологіях і методах навчання в закладах вищої освіти. Проте, наявним є широкий арсенал наукових праць, присвячених проблемі демократизації освіти загалом та зокрема професійної підготовки майбутніх учителів. У своїх наукових працях Р. Сатт висвітлює різні аспекти демократизації професійної підготовки вчителів – від здатності студентів університетів до розуміння демократичних процесів у суспільстві до шляхів запровадження демократії в освітній процес викладачами закладів вищої освіти. Науковець розглядає критичну педагогіку як ключовий спосіб реалізації соціальних змін шляхом залучення

студентів до здійснення критичної демократичної діяльності [15].

Особливий інтерес для нашого дослідження становить праця іноземних дослідників В. Trafford і Е. Väickman «Демократичне врядування в школах», у якій запропоновано низку методичних рекомендацій щодо демократичного управління в закладах загальної середньої освіти, що ґрунтуються на досвіді успішної демократичної взаємодії на різних рівнях (учень – учитель, учень – керівник закладу освіти, учитель – керівник закладу освіти) [13].

Питанням формування демократичної культури педагогічних працівників присвячено праці вітчизняних дослідників В. Андрущенко (практичні підходи до демократизації різних сфер життєдіяльності громадян) [2], О. Царенко (вплив демократичної культури особистості на їхню політичну поведінку) [10].

Розроблення та використання тренінгових методів є предметом дослідження Л. Бондаревої [4], І. Андрушук [1], С. Сисоєвої [7], Я. Сікори [8] та інших. Проте, поза увагою науковців залишилося питання впровадження тренінгових методів підготовки майбутніх менеджерів освіти в світлі демократизації системи освіти.

Метою статті є теоретичне обґрунтування особливостей запровадження тренінгових методів у професійну підготовку майбутніх менеджерів освіти задля формування їхньої демократичної культури.

Методи дослідження. Для реалізації поставленої мети було залучено теоретичні методи дослідження, зокрема аналіз та узагальнення науково-педагогічних джерел для уточнення основних дефініцій дослідження «тренінг», «тренінговий метод», «навчальний тренінг», визначення специфіки різних видів тренінгів у професійній підготовці майбутніх менеджерів освіти, теоретичного обґрунтування шляхів запровадження тренінгових методів у професійну підготовку майбутніх менеджерів освіти.

Виклад основного матеріалу. Тренінги стають усе більш використовуваними методами здійснення навчальної діяльності на всіх освітніх рівнях. Задля визначення специфіки цього методу, звернемося до аналізу ключових понять, що безпосередньо пов'язані з предметом нашого дослідження, таких як «тренінг», «навчальний тренінг», «тренінговий метод». Поняття «тренінг» походить від англійського слова «training», що перекладається як «навчати», «тренувати». Вітчизняні дослідники наголошують на тому, що немає єдиного визначення поняття навчального тренінгу і пропонують різні підходи до його трактування. Так, С. Сисоєва розглядає навчальний тренінг як метод інтерактивного навчання й зокрема як «вид навчальної гри», що сприяє формуванню практичних навичок здійснення професійної діяльності майбутнього фахівця. Головною особливістю, на якій зауважує науковиця, є груповий характер навчального тренінгу, що вимагає інтенсивної взаємодії всіх його учасників [7, с. 128]. І. Андрушук, досліджуючи навчальний тренінг, детермінує його як тренінговий метод – спосіб організації спільної взаємодії для опанування теоретичних і практичних основ дійсності, що безпосередньо пов'язані з об'єктом вивчення [1].

Важливим для нашого дослідження є дефініція, надана Л. Бондаревою у її дисертаційному дослідженні навчальних тренінгів як ефективного засобу підготовки майбутніх менеджерів. Учена вкладає такий зміст у сутність цього поняття: активна навчальна діяльність здобувачів освіти, що пов'язана з їхньою майбутньою професійною діяльністю, перед-

бачає використання спеціально підготовленого методичного забезпечення та здійснення консультування з боку викладача [4].

Ми розділяємо точку зору Я. Сікори і вважаємо, що навчальний тренінг є активним методом організації навчальної діяльності, у межах якого моделюються певні ситуації, наближені до реальних умов професійної діяльності майбутніх фахівців під керівництвом викладача-тренера. Оскільки запровадження тренінгових методів має бути орієнтованим на реальну професійну діяльність майбутніх фахівців, розглянемо специфіку фахової підготовки менеджерів освіти [8].

Е. Bayarystanova, А. Arenova, та R. Nurmuhametova, досліджуючи професійну компетентність менеджерів освіти, дійшли висновку, що діяльність фахівців в галузі управління навчальними закладами є орієнтованою на взаємодію та співробітництво з людьми – суб'єктами освітньої діяльності, що ставить перед ними певні виклики. Так, освітній менеджмент не може бути ефективним, якщо він не побудований на принципах взаємоповаги, довіри, толерантності тощо. Окрім того, значна увага під час здійснення освітнього управління приділяється дотриманню прав та свобод співробітників закладів освіти під час виконання їхньої професійної діяльності, що говорить про ставлення учасників освітнього процесу один до одного як до громадян [14]. За твердженням М. Alshurman, в арсеналі працівників освітніх закладів наявні не лише сформовані професійні компетентності, а й особисті потреби, почуття й цінності. Тому менеджери освіти мають виконувати свої професійні обов'язки на засадах демократичних цінностей. Важливим є створення в закладі освіти середовища, у якому його співробітників та здобувачів освіти можуть комфортно співпрацювати, вільно обмінюватися думками та приймати спільні рішення [12]. Отже, майбутні менеджери освіти мають бути обізнаними щодо специфіки побудови процесу адміністрування закладів освіти та набути елементарного досвіду виконання професійної діяльності на засадах демократії ще під час навчання в закладах вищої освіти.

Американський дослідник Е. Lawler описав правила поведінки співробітників та керівництва для створення демократичного середовища:

- 1) реалізація права на вільне висловлювання своїх думок;
- 2) урахування відповідних ідей для успішної реалізації загальної стратегії розвитку закладу освіти;
- 3) розроблення системи заохочення персоналу за ініціативність у виконанні професійної діяльності;
- 4) сприяння виробленню культури співпраці, що передбачає розподіл обов'язків, надання підтримки персоналу тощо.
- 5) створення умов діяльності з розподіленою відповідальністю, де успіх або невдача не залежить від окремого співробітника, а оцінюванню підлягає командна робота співробітників [17].

Отже, беручи до уваги результати дослідження іноземних науковців М. Alshurman, Е. Lawler, ми можемо стверджувати, що специфіка підготовки майбутніх менеджерів освіти полягає в їх залученні до групової діяльності задля вироблення вмінь та набуття досвіду взаємодії на демократичних засадах, а саме: на врахуванні прав людини, на наданні можливості прийняття спільних рішень та несення розподільної відповідальності. Вітчизняний педагог С. Гончаренко наголошував на тому, що демократизація педагогічного процесу та управління закладами освіти можливі лише за умови переходу до гуманіс-

тичної парадигми взаємодії, в основу якої покладено саме принцип співробітництва.

Ми погоджуємося із точкою зору В. Trafford і Е. Bäckman, які стверджують, що навчальні тренінги є ефективним інструментом підготовки фахівців до демократизації освітнього менеджменту, оскільки його використання побудоване на груповій взаємодії з можливістю вільно висловлювати думки та знаходити спільні шляхи вирішень проблем [13].

Методика проведення навчального тренінгу має певну структуру, дотримання якої підвищує його результативність. Тож, навчальний тренінг має три етапи: вступний, основний, підсумковий. На вступному етапі проводиться ознайомлення здобувачів з темою тренінгу, його метою, завданнями, очікуваними результатами (стимулювання здобувачів до самостійного визначення очікуваних результатів) та правилами поведінки під час тренінгу. Для реалізації основного етапу залучаються різні види вправ, перевага надається використанню інтерактивних методів взаємодії, а також методики самодіагностики та самоаналізу. На підсумковому етапі проводиться групова або індивідуальна рефлексія щодо досягнення очікуваних результатів та виконання поставлених завдань.

У світлі нашого дослідження услід за Л. Кравченко ми виокремили соціально-психологічні тренінги, тренінги ділового спілкування, риторичні тренінги, які науковиця вважає найбільш ефективними методами підготовки майбутніх менеджерів освіти [6]. Розглянемо кожен із цих типів навчальних тренінгів більш детально. Соціально-психологічний тренінг націлений на виконання таких завдань: формування та розвиток когнітивних та емоційних компетентностей майбутніх менеджерів освіти; здійснення рефлексії власної діяльності та набутих знань, умінь та досвіду управління закладами освіти; прогнозування перспектив успішного управління закладами освіти з урахуванням власних ресурсів та умов реформування системи освіти. Отже, соціально-психологічний тренінг є методом організації навчальної взаємодії, що вимагає дотримання певних правил, а саме: 1) демократичний стиль взаємодії підчас участі в тренінгу; 2) активна участь в спільній роботі; 3) дотримання відповідальності за власні слова та дії; 4) дотримання правил конфіденційності стосовного того, що обговорюється в групі; 5) обмежене використання оцінних висловлювань; 8) вираження поваги до думок інших та толерантного ставлення до особистісного різноманіття [6].

Тренінг ділового спілкування або тренінг розвитку комунікативних умінь відіграє важливу роль як у формуванні комунікативної компетентності, так і демократичної культури майбутніх фахівців. Аналіз наукової літератури доводить, що комунікативна компетентність є ключовим компонентом професійної компетентності менеджера освіти, сутність якої полягає у здатності здійснювати професійне спілкування на мовно-змістовому та формальному рівнях, що ґрунтується на знаннях з філології, психології, соціології, філософії тощо. Крім того, ми погоджуємося із позицією В. Лаврука, який стверджує, що на ефективність управління закладами освіти впливають не лише знання, уміння та досвід виконання професійної діяльності керівників, а й їхні особисті якості. Учений вважає, що до складу таких якостей передусім належать лідерські якості менеджера освіти (здатність виконувати організаційні функції власної професійної діяльності, готовність приймати нестандартні рішення та ризикувати, ініціативність, здатність до ефективного тайм-менеджменту, готовність запрова-

джувати систему заохочення персоналу, справедливість, толерантність, емпатійність, неконфліктність, відповідальність тощо.

Головною особливістю тренінгу ділового спілкування є поєднання різних методів інтерактивного навчання (дискусія, диспут, мозковий штурм, ділова гра тощо) та створення комфортної психологічно атмосфери спілкування, завдяки якій учасники тренінгу можуть бути відвертими, відкритими до спілкування, емоційно вільними та емпатійними. Ці методи, на думку Л. Бондаревої, на початковому етапі професійної підготовки менеджерів позитивно впливають на формування їхньої здатності до встановлення мовленнєвих контактів із іншими людьми, подолання психологічних бар'єрів у спілкуванні, здійснення самоконтролю та саморегуляції власної комунікативної поведінки [4]. Завданнями тренінгів такого типу є формування позитивного ставлення до учасників освітнього процесу; розвиток умінь мінімізувати та вирішувати конфліктні ситуації шляхом комунікативної взаємодії; розвиток гнучких умінь професійної комунікації, що є неможливим без оволодіння особистісного досвіду такого спілкування; активна участь у комунікативній взаємодії.

Риторичний тренінг є різновидом тренінгу розвитку комунікативних умінь, під час проведення якого переважають інтерактивні вправи, що позитивно позначається на формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців. В. Федорчук вважає, що риторичний тренінг є ключовим у становленні майбутнього фахівця у сфері управління закладами освіти, адже їхня професійна діяльність побудована на публічних виступах та комунікативній взаємодії задля організації роботи закладу та підтримання його авторитету. Усе це вимагає розроблення риторичного тренінгу, який поєднує в собі форми комунікативної взаємодії (вербальної та невербальної) на різних рівнях спілкування [9]. У своєму дослідженні В. Trafford і Е. Bäckman наголошують та таких рівнях комунікації, що розгортаються «зверху вниз», тобто керівник закладу освіти здійснює взаємодію з органами місцевого самоуправління, органами управління освітою, громадою, співробітниками, учнівською шкільною радою, учнями. У такій взаємодії керівник виступає у ролі парламентаря та комунікатора, для якого цінності демократичного спілкування є пріоритетними [13].

Основними формами організації освітньої діяльності впродовж риторичних тренінгів є колективна та групова мовленнєва взаємодія, сфокусована на формуванні або удосконаленні практичних комунікативних умінь, навичок та досвіду виконання професійної діяльності.

Вибір типу тренінгу залежить від теми, цілей, основних завдань та рівня сформованості професійно значущих та особистих якостей майбутніх менеджерів освіти, що є визначальними для формування їхньої демократичної культури. Як під час вище описаних тренінгів, для проведення риторичного тренінгу залучається широке коло інтерактивних вправ, однак головний акцент припадає на використання ділових та рольових ігор задля створення реальних професійних ситуацій; виконання різних ролей, зокрема ролі експерта, що вимагає аналізу комунікативних умінь інших учасників тренінгу, а відтак і здійснення самоаналізу власної комунікативної діяльності. Саморефлексія може проводитися шляхом залучення інформаційно-комунікаційних технологій для запису аудіо або відеофрагментів власного виступу. Зазначимо, що обов'язковим компонентом під час проведення риторичного тренінгу є вправи на

розвиток мовленнєвої реакції під час комунікативної взаємодії, на мовленнєву імпровізацію (вербальну і невербальну), на вдосконалення ритміко-інтонаційних умінь, дикції.

Спираючись також на дослідження норвезької дослідниці G. Helsing, вважаємо, що риторичний тренінг є ефективним методом формування демократичної культури майбутнього менеджера освіти, оскільки комунікативні акти активізують навчальний процес, сприяючи критичній рефлексії, емоційному дозріванню та моральному розвитку особистості. Її дослідження щодо демократизації освіти були зосереджені на тому, як передається зміст розмови, що характеризує розвиток комунікативних умінь (уміння слухати, порозумітися, здійснювати саморефлексію) та, який зміст вкладають комуніканти в розмову (релігійний, світоглядний тощо) [16].

Висновки. Узагальнюючи викладені вище теоретичні позиції, зазначимо, що формування демократичної культури майбутніх менеджерів освіти є однією із сьогочасних тенденцій глобалізованого суспіль-

ства. Менеджер відіграє ключову роль у розвитку закладів освіти, організовуючи професійну взаємодію всіх здобувачів та співробітників із урахуванням принципів гуманізації та демократизації. Успішне виконання поставлених завдань перед керівниками закладів освіти можливе лише за умови їх активного залучення до змодельованих ситуацій, максимально наближених до реалій професійної діяльності, ще під час навчання. Запровадження навчальних тренінгів (соціально-психологічні тренінги, тренінги ділового спілкування, риторичні тренінги) сприяють глибшому усвідомленню демократичних цінностей сучасного суспільства та опануванню досвіду організації професійної взаємодії на засадах демократії, що позитивно впливає на формування демократичної культури майбутніх менеджерів освіти.

На нашу думку, перспективою подальшого дослідження є розроблення технології проведення навчальних тренінгів, її впровадження в професійну підготовку майбутніх менеджерів освіти та експериментальна перевірка її ефективності.

Список використаної літератури

1. Андрощук І. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. *Вісник Черкаського університету: Серія «Педагогічні науки»*. 2016. № 9. С.117–121.
2. Андрущенко В. Демократична культура особистості: проблема формування. *Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія*. 2014. Випуск 32. С.5–9.
3. Берека В. Теоретико-методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2008. 42 с.
4. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, 2006. 250 с.
5. Загребельна О. Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів освіти у процесі магістерської підготовки у вищому педагогічному навчальному закладі: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», 2018. 267 с.
6. Кравченко Л. М. Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти : монографія. Полтава : Техсервіс, 2006. 422 с.
7. Сисоєва С. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник. Київ : ВД «ЕКМО», 2011. 324 с.
8. Сікора Я. Використання тренінгів у професійній підготовці компетентних фахівців з інформатики. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2011. Випуск 36. С.115–121.
9. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
10. Царенко О. Політична культура як чинник впливу на політичну поведінку громадян. *Науковий вісник Рівненського державного гуманітарного університету*. 2013. Випуск 10. С.176–182.
11. Хартія Ради Європи з освіти для демократичного громадянства й освіти з прав людини. Рекомендація СМ/Рес (2010) 7, ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи 11 травня 2010 р., та пояснювальний меморандум. Видавництво Ради Європи: F-67075 Strasbourg Cedex, 2010. 38 с.
12. Alshurman M. Democratic Education and Administration. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. Volume 176. PP. 861–869. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.551.
13. Bäckman E., Trafford B. Democratic Governance of Schools. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2007. 101 p.
14. Bayarystanova E., Arenova A., Nurmhametova R. Education System Management And Professional Competence Of Managers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 140. PP.427–431 DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.04.448
15. Carr P. Educators and education for democracy : Moving beyond «thin» democracy. *International Journal of Education for Democracy*. 2008. Volume 1. PP. 146–167.
16. Helsing, G. H., Stokke, Ch. Dialogos Philosophical Dialogues as an Approach to Intercultural and Interfaith Dialogue in Education. *Promoting Dialogical Democracy*. 2014. Volume 24. Issue 2. PP.182–201.
17. Lawler E. E. The Future of Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.

References

1. Androschuk, I. (2016). Treninh yak zasib pidhotovky maibutnix vykladachiv do pedahohichnoi vzaiedonii [Training as a means of preparing future teachers for pedagogical interaction]. *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Series: Pedagogical Sciences*, 9, 117–121. [in Ukrainian]
2. Andrushchenko, V. (2014). Demokratychna kultura osobystosti: problema formuvannia [Democratic culture of a personality: the issue of development]. *Bulletin of the Institute of Child Development. Series: Philosophy, pedagogy, psychology*, 32, 5–9. [in Ukrainian].
3. Bereka, V. (2008). *Teoretyko-metodychni osnovy fakhovoi pidhotovky mahistriv z menedzhmentu osvity* [Theoretical and methodological bases of professional training of Masters in education management] [Extended abstract of Doctoral Dissertation]. APN Ukrainy, In-t ped. osvity i osvity doroslykh. [in Ukrainian].
4. Bondarieva, L. I. (2006). *Navchalnyi treninh yak zasib profesinnoi pidhotovky maybutnix menedzheriv orhanizatsii v ekonomichnykh universytetakh* [Educational training as a means of professional training of future managers of organizations at economic universities] [Unpublished Candidate dissertation]. APN Ukrainy, In-t ped. osvity i osvity doroslykh. [in Ukrainian].
5. Zahrebelna, O. (2018). *Formuvannia profesiinnoi kompetentnosti maibutnix menedzheriv osvity u protsesi mahisterskoi pidhotovky u vyshchomu pedahohichnomu navchalnomu zakladi* [Developing professional competence of future education managers in the process of Master's training in a higher pedagogical educational institution] [Unpublished Candidate dissertation]. Donbas State Pedagogical University. [in Ukrainian].
6. Kravchenko, L. M. (2006). *Nepererвна pedahohichna pidhotovka menedzhera osvity* [Continuous pedagogical training of an education manager]. Tekhservis. [in Ukrainian].

7. Sysoieva, S. (2011). *Interaktyvni tekhnolohii navchannia doroslykh* [Interactive technologies of adult learning]. ЕКМО. [in Ukrainian].
8. Sikora, Ya. (2011). Vykorystannia treninhiv u profesiinii pidhotovtsi kompetentnykh fakhivtsiv z informatyky [Use of trainings in professional training of competent specialists in Computer Studies]. *Psychological and pedagogical problems of rural school*, 36, 115–121. [in Ukrainian].
9. Fedorchuk, V. M. (2014). *Treninh osobystisnoho zrostannya* [Training of personal growth]. Tsentr uchbovoyi literatury. [in Ukrainian].
10. Tsarenko, O. (2013). Politychna kultura yak chynnyk vplyvu na politychnu povedinku hromadian [Political culture as a factor of influencing the political behavior of citizens]. *Scientific Bulletin of Rivne State University*, 10, 176–182. [in Ukrainian].
11. Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education. Recommendation CM/ Rec (2010) 7, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 11 May 2010, and an explanatory memorandum. Council of Europe Publishing House: F-67075 Strasbourg Cedex. URL: <http://loippo.lviv.ua/files/2017/Zaxodu/Khartia.pdf> [in Ukrainian]
12. Alshurman, M. (2015). Democratic Education and Administration. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 176, 861–869. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.551.
13. Bäckman, E. & Trafford, B. (2007). *Democratic Governance of Schools*. Council of Europe Publishing.
14. Bayarystanova, E., Arenova, A., & Nurmuhametova, R. (2014). Education System Management And Professional Competence Of Managers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 140, 427–431. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.04.448.
15. Carr, P. (2008). Educators and education for democracy: Moving beyond «thin» democracy. *International Journal of Education for Democracy*, 1, 146–167.
16. Helskog, G. H., & Stokke, Ch. (2014). Dialogos Philosophical Dialogues as an Approach to Intercultural and Interfaith Dialogue in Education. *Promoting Dialogical Democracy*, 24(2), 182–201.
17. Lawler, E. E. (2001). *The Future of Leadership*. Jossey-Bass.

Стаття надійшла до редакції 11.04.2021 р.
Стаття прийнята до друку 16.04.2021 р.

Holovko Olha
PhD Student

Department of Pedagogy and Methodology of Technological and Vocational Education
Donbas State Pedagogical University, Sloviansk, Ukraine

TRAINING METHODS OF DEVELOPING FUTURE EDUCATION MANAGERS' DEMOCRATIC CULTURE

Abstract. The article presents the issue of implementing training methods in future education managers' professional training for developing their democratic culture that is a requirement of current conditions of Ukraine's integration into European educational environment. The purpose of the article is to theoretically substantiate the use of different types of educational instructions during the professional training of the specialists in the sphere of managing education institutions. For achieving the purpose of the research, the theoretical methods are involved: analysis and generalisation of scientific and pedagogical sources for clarifying the key research definitions «training», «training methods», and «educational training», revealing the specific features of different types of training in future education managers' professional training, theoretically substantiating the ways of implementing training methods in future education managers' professional training. The specific characteristics of future education managers' professional training are revealed. The necessity of developing future education managers' democratic culture as a component of their professional competence is proved. It is emphasised that the educational trainings are considered to be an effective method of developing democratic culture, as it involves future specialists in the interaction, based on the principles of mutual respect, trust, and tolerance. It is concluded that the implementation of educational trainings (social and psychological trainings, trainings of business communication, rhetorical trainings) contributes to the deeper awareness of democratic values of modern society and getting experience of professional interaction, based on the democratic foundations that positively influences the developing future education managers' democratic culture.

Key words: education managers; democratic culture; democratisation; training; socio-psychological training; business communication training; rhetorical training.