

Тренінговий табір для тренерів як спеціальна форма неформальної додаткової професійної освіти та розвитку професійної компетентності соціального педагога



Тетяна ВОЙЦЯХ,

методист обласного центру практичної психології і соціальної роботи Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників, соціальний педагог-правник, магістр соціальної педагогіки

У контексті реалій сьогодення професійна діяльність соціального педагога як спеціаліста психологічної служби набуває особливої значущості. Соціальний педагог повинен не лише вміти оперувати знаннями та вміннями, а й бути готовим особистісно та професійно вдосконалюватися відповідно до нових викликів. Зокрема, здійснювати ефективний соціально-педагогічний супровід навчально-виховного процесу з урахуванням потреб і функціонального призначення закладів освіти різного типу; оперувати та управляти соціально-педагогічною інформацією, орієнтуватися щодо змін у нормативно-правових документах з питань соціального та правового захисту дитинства; активно діяти та швидко приймати адекватні рішення; навчатися впродовж життя. Забезпечити соціальним педагогам закладів освіти можливість адаптуватися до модернізаційних соціально-економічних змін, підтримати їхній соціальний розвиток через доступ до нових знань та кваліфікацій покликана неперервна педагогічна освіта.

Досліджуючи організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності соціального педагога, ми дійшли висновку, що актуальними завданнями системи післядипломної освіти мають бути: узгодження рівня компетентності соціального педагога закладу освіти зі світовими стандартами, вимогами часу, індивідуально-особистісними та виробничими потребами; вдосконалення наукового та загальнокультурного потенціалу педагогічного працівника, яке реалізується шляхом проведення курсової підготовки та засобами самоосвітньої діяльності, регламентується державними стандартами рівнів кваліфікації відповідно до вимог суспільно-економічного та науково-технічного прогресу.

У нашому дослідженні ми обстоюємо ідею, що трансформація післядипломної освіти характеризується новим підходом до відбору і структурування її змісту, який визначає кінцевий результат освітнього процесу – набуття особистістю, яка навчається, професійних компетентностей. Одним із шляхів оновлення змісту післядипломної освіти й узгодження його із сучасними освітніми потребами, інтеграцією до європейського та світового освітнього простору вважаємо перехід до навчання впродовж життя, де база освіти є основою, фундаментом, що періодично доповнюється програмами додаткової освіти, орієнтованими на набуття

соціальним педагогом як спеціалістом психологічної служби системи освіти відповідного рівня професійної компетентності.

Аналіз наукових досліджень та освітньої практики з різних аспектів досліджуваної проблеми дає підстави стверджувати, що професійне навчання соціального педагога, яке охоплює професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації як одного з основних значущих компонентів у змісті неперервної освіти, не розглядалося як основний предмет наукового пошуку. Водночас результати проведеного нами експерименту засвідчують актуальність та ефективність інтеграції у формальну післядипломну освіту інтерактивних форм і методів неформальної освіти, спрямованих на розвиток професійної компетентності соціального педагога, а також задоволення його професійних та особистісних потреб у навчанні, самореалізації, самовдосконаленні, розкритті талантів і здібностей тощо.

Метою статті є презентація експериментальної моделі Тренінгового табору для тренерів та висвітлення її особливостей як спеціальної й ефективної форми додаткової неформальної професійної освіти спеціалістів психологічної служби, зокрема соціальних педагогів, у структурі неперервної освіти.

Передусім зазначимо, що поняття «навчання впродовж життя» («*Life long Learning*» – LLL) було

введено ЮНЕСКО у 1972 р. як поняття глобальної перспективи, що фокусується на таких аспектах:

- потреби і права людей на навчання впродовж життя;
- формування комплексного підходу між формальним і неформальним контекстами навчання;
- адекватне фінансування для обох зазначених видів навчання;
- охоплення людей різного віку – від наймолодших до найстарших;
- пошук шляхів демократизації доступу до навчання [1, с. 17].

У 1995 р. Європейська Комісія опублікувала офіційний документ «Викладання і навчання: на шляху до суспільства, що навчається».

У 1996 р. на засіданні Організації Економічної Співпраці та Розвитку (ОЕСР), в якому взяли участь міністри освіти, зроблено висновки про те, що з початку XXI ст. навчання впродовж життя має бути необхідним для всіх, тож доступним для всіх. Однак ОЕСР відзначила труднощі в досягненні цих цілей, а саме те, що є необхідність в усвідомленні систематичного бачення і розуміння навчання впродовж життя як розриву з традиційними підходами до освіти і навчання.

З огляду на це ОЕСР визначила **п'ять основних особливостей стратегії навчання впродовж життя**:

- визнання неформального і неофіційного (спонтанного) компонентів навчання, пов'язаних з розробленням задовільних консультативних і керівних систем;
- розвиток основних навичок для всієї молоді і дорослого населення з метою підтримки справжнього прагнення до навчання;
- перспектива охоплення всього життя шляхом надання пріоритету в задоволенні потреб дітей дошкільного віку і дорослого населення;
- результативне і ефективне керівництво фондами з вірогідною необхідністю більшого залучення державних та приватних ресурсів, особливо через введення нових стимулів;
- питання керівництва і партнерства, яке визначає необхідність залучати і координувати діяльність різних інстанцій [1, с. 17–18].

У документі Європейської Комісії «Перетворимо Європейський простір навчання впродовж життя реальністю», який опубліковано у листопаді 2001 р., терміну «навчання впродовж життя» був сформульований так: «*Вся діяльність з навчання, здійснювана протягом життя з метою вдосконалення знань, умінь і компетенцій як в інтересах особистісного, громадянського і соціального розвитку, так і / або для отримання роботи*» [1, с. 26].

У цьому документі сформульовано і розташовано у певній послідовності шість пріоритетів розвитку навчання впродовж життя: *визнання цінності знань; інформація, профорієнтація і консультування; інвестиції в навчання; наближення можливостей навчання до тих, хто*

навчається; базові уміння; інноваційна педагогіка [1, с. 27–28].

Отже, аналіз документів Європейської Комісії засвідчує, що стратегія навчання впродовж життя є новим поглядом на розвиток компетенцій (життєвих та професійних) протягом життя. Цей підхід визнає можливість і доцільність неперервного освоєння знань і вмінь у процесі як формального, так і неформального навчання.

У документах Європейського Союзу, зокрема в Меморандумі неперервної освіти Європейського Союзу, визначаються три види освітньої діяльності: формальна (formal), неформальна (non-formal) та інформальна (informal) [5].

Формальна освіта зазвичай надається навчальними закладами або установами й охоплює початкову, загальну середню освіту, базову професійну, вищу освіту, освіту після закінчення ВНЗ (аспірантура та докторантура), систему підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців і керівників з вищою і середньою професійною освітою в інститутах, університетах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації й професійної перепідготовки. Здобуття другої вищої освіти також належить до структури формальної освіти.

Формальне навчання є цілеспрямованим з погляду того, хто навчається, та інституалізованим. Учителі/викладачі спеціально підготовлені, мають відповідну кваліфікацію. Мета формальної освіти має бути визначена освітянськими управлінськими/керівними структурами, процес навчання відстежується та оцінюється, а більша частина знань із галузі формальної освіти до певної міри обов'язкова.

Формальна освіта структурована з погляду цілей і тривалості навчання, пов'язана з отриманням певних кваліфікацій та ступенів і завершується наданням загальновизнаного документа про освіту (свідоцтва, атестата, диплома).

Неформальна освіта переважно надається поза межами навчальних закладів, але може надаватися й іншими соціальними інститутами (недержавними установами, закладами культури, громадськими організаціями, засобами телебачення, Інтернету тощо). Вона охоплює дошкільну та позашкільну освіту, курси інтенсивного навчання; додаткову освіту, не пов'язану з отриманням формальних кваліфікацій; навчання в гуртках, секціях; заняття з репетитором та тренером; навчальні й освітні семінари-практикуми, тренінгові програми, конференції тощо. Неформальне навчання може відбуватися в різних сферах, при цьому освіта і навчання не завжди є єдиною або основною метою.

Неформальна освіта структурована щодо цілей, тривалості й допомоги в навчанні. Вона є цілеспрямованою з погляду того, хто навчається, та інституалізованою, але добровільною. В її організації можуть бути задіяні як професійні викладачі, так і волонтери або сокурники. Неформальна навчальна діяльність здебільшого обирається свідомо з метою саморозвитку та отримання нових

знань, умінь і навичок, не регламентованих формальною освітою.

Здобуття неформальної освіти не обов'язково засвідчується документом загально визнаного зразка, проте здобувач завжди має можливість отримати сертифікат, свідоцтво, довідку щодо проходження неформальної освітньої програми або участі в ній.

Інформальна освіта – це індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя особистості, пов'язана з її роботою, особистим життям або дозвіллям. Вона реалізується за рахунок власної активності індивідів у навколишньому культурно-освітньому середовищі – спілкуванні, читанні, відвідуванні установ культури, подорожах, користуванні засобами масової інформації тощо. При цьому людина перетворює освітні потенціали суспільства в дієві чинники свого розвитку.

Цей вид навчання має відповідні результати, хоча більшість з них не відразу помітна для того, хто навчається, та /або рідко ним визнається. Інформальне навчання може бути цілеспрямованим, проте здебільшого воно не є таким. Інформальне, або спонтанне, навчання не є структурованим з погляду цілей, тривалості і допомоги в навчанні. Фактично воно триває все життя, не передбачає свідоцтва про навчання, а його результати рідко беруться до уваги в системі формальної освіти.

У контексті нашого дослідження ми розглядаємо проблему можливостей інтеграції форм і методів неформальної освіти у систему формальної післядипломної освіти педагогічних працівників як умови забезпечення ефективного розвитку професійної компетентності соціального педагога.

Досліджуючи це питання, ми дійшли висновку, що актуальність впровадження інструментів неформальної освіти у систему формальної системи підвищення кваліфікації соціальних педагогів та розвитку їхньої професійної компетентності зумовлена такими чинниками:

- обмеженістю часового простору традиційних форм післядипломної освіти;
- наявністю потреб спеціалістів у набутті та розвитку ключових компетенцій, необхідних для здійснення інтерактивної, зокрема тренерської та проектної діяльності;
- пошуком альтернативних форм і методів впровадження та поширення передового педагогічного досвіду, задоволення потреби спеціалістів у самореалізації;
- необхідністю створення умов для активізації особистісного потенціалу спеціалістів та формування мотивації до навчання і самоосвіти, особистісного та професійного самовдосконалення, саморозвитку і самовиховання впродовж усього життя.

Результатом пошуку альтернативних організаційно-педагогічних умов неперервного розвитку професійної компетентності соціального педагога стало створення експериментальної моделі Тренінгового

табору для тренерів як спеціальної форми додаткової неформальної професійної освіти.

З огляду на основні завдання неперервної освіти та основні вимоги щодо професійної діяльності спеціалістів психологічної служби ми обґрунтували поняття «Тренінговий табір для тренерів», визначили мету, принципи, завдання та очікувані результати його роботи, розробили алгоритм організації діяльності, а також визначили основні тематичні модулі для розроблення Програми роботи Тренінгового табору.

Тренінговий табір для тренерів – це спеціальна навчально-розвивальна форма неформальної додаткової професійної освіти спеціалістів психологічної служби (зокрема, соціальних педагогів), яка:

- має специфічну мету та принципи, програму й зміст навчання, методуку, технологію та ідею;
- охоплює сукупність активних методів соціальної педагогіки, практичної психології, загальної педагогіки, соціальної роботи, менеджменту, соціального проектування;
- спрямована на підготовку успішного фахівця шляхом забезпечення комплексного мультидисциплінарного підходу до розвитку професійної компетентності спеціалістів психологічної служби, зокрема у тренінговій та проектній діяльності.

Алгоритм організації роботи Тренінгового табору для тренерів передбачає чотири взаємопов'язаних між собою етапи: планування процесу навчання; формування цільової групи; реалізація процесу навчання; оцінювання результатів навчання.

Розглянемо зміст організаційної діяльності кожного з етапів (див. табл. 1).

Фокус-група (цільова група) нашого дослідження та впровадження експериментального міні-проекту була сформована із спеціалістів психологічної служби (керівників психологічних служб, соціальних педагогів та практичних психологів) закладів і установ освіти різного типу та представників громадських дитячих організацій міст/районів Черкаської області у кількості 25 осіб (див. рис. 1).

Мета роботи Тренінгового табору – формування і розвиток у спеціалістів психологічної служби системи освіти ключових професійних компетенцій, необхідних для якісного та ефективного виконання функціональних завдань, участі в розробленні та реалізації соціальної і молодіжної політики шляхом впровадження заходів та проектів у реальному часі.

Концептуальні принципи або цінності роботи Тренінгового табору:

- **добровільність** – дозволяє зробити процес навчання реальним, а склад учасників високовмотивованим;
- **робота з особистим досвідом** – зміст сесій будується відповідно до запитів учасників;
- **повага до особистості та її професійного досвіду** – рівність можливостей самореалізації;
- **оптимальне поєднання теоретичного та практичного компонентів** – забезпечує ефективність запропонованого змісту навчання;

Таблиця 1

№ з/п	Назва етапу	Зміст організаційної діяльності
1.	Планування процесу навчання	<ul style="list-style-type: none"> Визначення тематики та змісту навчальних сесій; вибір форм і методів навчання; узгодження питань з партнерськими установами та організаціями щодо співпраці; вирішення логістичних завдань; підготовка документації
2.	Формування цільової групи	<ul style="list-style-type: none"> Анонс Тренінгового табору серед спеціалістів психологічної служби закладів освіти області; оголошення конкурсу на участь в роботі Тренінгового табору (інформаційні листи); аналіз конкурсних анкет-заявок; відбір учасників за визначеними критеріями; підготовка та розсилка інформаційних листів за результатами конкурсного відбору
3.	Реалізація процесу навчання	<ul style="list-style-type: none"> Здійснення навчальної діяльності за планом роботи
4.	Оцінювання результатів навчання	<ul style="list-style-type: none"> Щоденне (рефлексія за підсумками дня) – внесення змін у план роботи (за потребою); короткострокове (підсумкова рефлексія за результатами роботи Тренінгового табору; вхідне та вихідне анкетування); довгострокове (спостереження, порівняльний аналіз, моніторинг відгуків тощо)

• **циклічність навчання** – 1) програма Тренінгового табору структурована так, щоб кожен учасник мав змогу проаналізувати особистісні потреби та сформувати навчальні запити з урахуванням наявного досвіду професійної діяльності; накопичити новий теоретичний та практичний досвід як в процесі спостереження, так і практичної навчальної діяльності; закріпити, розвинути та узагальнити отримані знання, вміння й навички з подальшим формуванням власної системи професійної діяльності; експериментально перевірити набуті ключові компетенції, генерувати на їх основі нові ідеї з метою подальшого впровадження у практичній діяльності; 2) щорічна участь у роботі Тренінгового табору для тренерів сприятиме переходу спеціалістів на наступні рівні розвитку професійної компетентності;

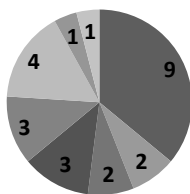
• **зв'язок з реальністю** – планування ініціатив і проектів, реальних для апробації на практиці у молодіжних та професійних громадах за умов реального співробітництва з колегами, спеціалістами інститутів соціалізації, партнерами та тренерами.

Програма експериментальної моделі Тренінгового табору для тренерів складається з чотирьох основних тематичних модулів:

1. «Академічні основи тренерської діяльності».
2. «Інтерактивні технології як інструмент превентивної та профілактичної роботи».
3. «Секрети тренерської майстерності. Скарбниця професійного досвіду».
4. «Формування професійної команди».

Кожен модуль передбачає такі форми і методи навчальної діяльності, як тренінг, навчальна супервізія; самостійне (індивідуальне та у малих групах) опрацювання практичних завдань та їх презентація у великій групі, майстер-класи.

Типи закладів та установ освіти



- ЗОШ
- НВК
- спеціалізовані
- інтернати
- ПТНЗ
- ВО
- позашкілья
- ГО



Категорії учасників



- соціальні педагоги
- практичні психологи
- методисти

Рис.1. Фокус-група міні-проекту

Визначаючи основні тематичні модулі та їхні складові, ми спиралися на одну з найбільш відомих моделей стилів навчання дорослих, розроблену Девідом Колбом, згідно з якою будь-яке навчання є циклічним і проходить чотири фази [4; 9]:

1. **Набуття конкретного досвіду**, що передбачає наявність запиту практики на основі конкретно-го досвіду.

2. **Спостереження та фіксація властивостей системи** (або ретроспективне спостереження). У цій фазі здійснюється аналіз того, що відбувається в системі, накопичується досвід.

3. **Формування абстрактного концепту**. Під час цієї фази відбувається інтеграція досвіду в особисту систему понять, перевірка та оцінювання достовірності типових рішень.

4. **Перевірка концепту в нових умовах або Активне експериментування**. Ця фаза передбачає розроблення власних планів застосування набутих знань, практичну реалізацію нових моделей, засобів, прийомів роботи.

На нашу думку, особливу цінність цієї моделі становить її циклічність, завдяки чому особистість, яка задіяна у процесі навчання, отримавши певні знання, вміння та навички, може знову пройти процес навчання та за його підсумками отримати інший комплекс умінь та навичок. Важливо, що завдяки циклічності процес навчання може починатися та/або повторюватися з будь-якої стадії і здійснюватися доти, доки не буде відпрацьовано певне вміння чи закріплено певну навичку. Крім того, гнучкий вибір певних етапів циклу в різних поєднаннях дає можливість адаптувати досвід слухачів до сучасних вимог та викликів професійної діяльності, організувати якісний та ефективний навчальний процес з урахуванням рівня розвитку і досвіду кожного слухача, створити творче середовище та ситуацію успіху для кожного учасника, розвинути загальну професійну компетентність і сформувати фахові та спеціальні ключові професійні компетенції спеціалістів психологічної служби. Саме тому принцип циклічності є логічною складовою концептуальної ідеї експериментальної моделі Тренінгового табору як спеціальної форми додаткової неформальної професійної освіти та розвитку професійної компетентності соціального педагога.

Завданнями та очікуваними результатами інтеграції моделі Тренінгового табору в систему післядипломної освіти є:

- підвищення ефективності та результативності неперервної професійної післядипломної освіти;
- впровадження інструментів неформальної освіти та альтернативних моделей неперервної освіти у регіональний простір післядипломної освіти;
- забезпечення комплексного мультидисциплінарного підходу до розвитку професійної компетентності спеціалістів психологічної служби, зокрема у тренінговій та проектній діяльності;

- побудова інтегративної структури, де потрібний навчальний курс підготовки могли б обрати і професійний фахівець, і той, хто тільки починає працювати; де можна отримати не лише комплексну систему знань або підвищити рівень фахової підготовки, а й відпрацювати отримані знання, навички, досвід на практиці через впровадження соціальних проектів та обмінятися досвідом;

- створення умов для позитивно-орієнтованої соціалізації особистості через впровадження нових інтерактивних форм і методів навчання, які б відповідали потребам розвитку особистості кожної людини та сприяли розкриттю її талантів, духовно-емоційних, розумових і фізичних здібностей та самореалізації;

- створення і розвиток тренерської мережі, налагодження систематичної співпраці та обміну професійним досвідом між спеціалістами психологічної служби закладів освіти Черкаської області.

Отже, основу навчальної діяльності в рамках роботи Тренінгового табору становить стратегія «активного усвідомлення та активної діяльності» шляхом навчання інтерактивних психолого-педагогічних і соціальних технологій (діагностичних, тренінгових, ігрових, проектних тощо). Застосування таких інтерактивних форм і методик навчальної діяльності, як тренінг, навчальна супервізія, майстер-клас, спрямоване на формування і розвиток у спеціалістів психологічної служби (зокрема, соціальних педагогів) тренерських умінь та навичок для роботи з різними цільовими групами, актуалізацію професійного досвіду учасників і формування професійної команди.

Особливим успіхом на першому етапі впровадження експериментальної моделі Тренінгового табору для тренерів вважаємо:

- згуртованість учасників та усвідомлення себе часткою регіональної тренерської громади;
- налагодження процесу реального співробітництва з колегами, спеціалістами інститутів соціалізації, партнерами і тренерами;
- реальне бачення учасниками результатів практичного застосування професійних знань, умінь та навичок, отриманих у рамках роботи Тренінгового табору.

Аналіз відгуків учасників (щоденна та заключна рефлексія) та результатів вхідного і вихідного анкетування засвідчує ефективність запропонованої спеціальної форми додаткової неформальної професійної освіти спеціалістів психологічної служби (зокрема, соціальних педагогів) як інструменту підвищення рівня їхньої професійної майстерності в тренерській, профілактичній, корекційно-розвивальній, соціально-перетворювальній, проектній діяльності.

Нині триває контрольнo-узагальнювальний етап експериментальної роботи, у ході якого здійснюється аналіз динаміки рівня розвитку професійної компетентності спеціалістів психологічної служби (учасників фокус-групи) на основі порівняння

з результатами констатувального етапу експерименту. Співвіднесення результатів експериментальної роботи з поставленою метою та завданнями, а також рівнем досягнення очікуваних результатів стане підставою для оцінювання ефективності впровадження в систему післядипломної освіти Тренінгового табору для тренерів як спеціальної навчально-розвивальної форми неформальної додаткової професійної освіти спеціалістів психологічної служби, зокрема соціальних педагогів, з метою розвитку їхньої професійної компетентності.

Література

1. *Болонський* процес і навчання впродовж життя / М.Ф. Степко, Б.В. Клименко, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. – Харків, 2004. – 111 с.
2. *Войцях Т.В.* Тренінговий табір для тренерів як інструмент розвитку професійної компетентності соціального педагога у системі післядипломної освіти [Електрон. ресурс] / Т.В. Войцях // Науково-методичне забезпечення закладів освіти. – Черкаський освітянський портал, 2013. – Режим доступу: http://oipopp.ed-sp.net/component/option,com_metod/metodTask,metodDetails/catid,924/metodId,1585/Itemid,51/
3. *Зайцева О.В.* Непрерывное образование: основные понятия и определения / О.В. Зайцева // Вестник ТГПУ. – 2009. – Вып. 7 (85). – С. 106–109.
4. *Колеснікова К.В.* Концепція компетентнісного навчання / К.В. Колеснікова // Шляхи реалізації кредитно-модульної системи: Матеріали науково-методичного семінару. – Вип. 7. – Одеса: Наука і техніка, 2013. – С. 42–47.
5. *Меморандум* непрерывного образования Европейского Союза [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>
6. *Неформальное* обучение [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://euroopa.noored.ee/files/EN_MF6_voldik_rus_90x180+3mm.pdf
7. *Освіта* протягом життя: світовий досвід і українська практика [Електрон. ресурс]: Аналітична записка. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>
8. *Содержание* понятия непрерывного образования [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://ecsosman.hse.ru/data/230/695/1219/glava_1.pdf
9. *Торн К.* Тренинг. Настольная книга тренера / К.Торн, Д.Маккей. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.

засади стратегії навчання впродовж життя та зміст формальної (formal), неформальної (non-formal) та інформальної (informal) освіти на основі документів Європейської Комісії та Меморандуму неперервної освіти Європейського Союзу. Представлено авторське бачення експериментальної моделі Тренінгового табору для тренерів.

Ключові слова: соціальний педагог, професійна компетентність, післядипломна освіта, неперервна освіта, формальна, неформальна, інформальна освіта, стратегія навчання впродовж життя, Тренінговий табір для тренерів.

Татьяна ВОЙЦЯХ

Тренинговый лагерь для тренеров как специальная форма дополнительного неформального профессионального образования и развития профессиональной компетентности социального педагога

В статье обосновывается актуальность и эффективность интеграции интерактивных форм и методов неформального образования в систему формального последипломного образования как условия обеспечения эффективного развития профессиональной компетентности социального педагога. Анализируются концептуальные основы стратегии обучения в течение жизни и содержание формального (formal), неформального (non-formal) и информального (informal) образования на основе документов Европейской Комиссии и Меморандума непрерывного образования Европейского Союза. Представлено авторское видение экспериментальной модели Тренингового лагеря для тренеров.

Ключевые слова: социальный педагог, профессиональная компетентность, последипломное образование, непрерывное образование, формальное, неформальное, информальное образование, стратегия обучения в течение жизни, Тренинговый лагерь для тренеров.

Tetyana VOYTSYAKH

Training camp for the coaches as a special form of complementary non-formal vocational education and professional competence of social pedagogy

In the article the relevance and effectiveness of the integration of interactive forms and methods of non-formal education in the formal system of postgraduate education as a condition for the effective development of professional competence of social pedagogy, which is one of the important tasks of continuous professional education. Analyzes the Strategy of Lifelong Learning and content of formal, non-formal and informal education on the basis of documents of the European Commission and the Memorandum of Continuing Education of the European Union. Presents the author's vision of training camp experimental model for trainers and its features as a special form of developing training.

Keywords: social pedagogy, professional competence, postgraduate education, continuous education, formal, non-formal, informal education strategy for lifelong learning, a training camp for coaches.



Анонсу

Тетяна ВОЙЦЯХ

Тренінговий табір для тренерів як спеціальна форма додаткової неформальної професійної освіти та розвитку професійної компетентності соціального педагога

У статті обґрунтовується актуальність та ефективність інтеграції інтерактивних форм і методів неформальної освіти у систему формальної післядипломної освіти як умови забезпечення ефективного розвитку професійної компетентності соціального педагога. Аналізуються концептуальні