



**Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
«Донбаський державний педагогічний університет»
Кафедра педагогіки вищої школи**

**Методичні вказівки
до вивчення навчальної дисципліни**

ТРЕНІНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 011 – Освітні, педагогічні науки**

Слов'янськ – 2021

Рецензенти:

Саяпіна С.А. – доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки вищої школи ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»;

Чернякова О.В. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет».

М 54 Методичні вказівки до вивчення навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти» для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Освітні, педагогічні науки» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки денної та заочної форми навчання / Уклад.: Я.В.Топольник. Слов'янськ: ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», 2021. 90 с.

Методичні вказівки укладено відповідно до освітньої програми «Освітні, педагогічні науки» та навчального плану підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки. У виданні відображено зміст силабусу та робочої навчальної програми «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти», подано навчально-методичні матеріали передбачені для засвоєння теоретичного матеріалу, інструктивно-методичні матеріали до практичних занять, дидактичне забезпечення самостійної роботи, критерії та методи оцінювання програмних результатів відповідно до сучасних тенденцій освітнього процесу в закладі вищої освіти.

Друкується за рішенням Вченої ради
Державного вищого навчального закладу
«Донбаський державний педагогічний університет»
(протокол № 1 від 30.08.2021 р.)

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Силабус навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти».....	5
Робоча навчальна програма навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти».....	12
Навчально-методичні матеріали для лекцій з навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти».....	20
Інструктивно-методичні матеріали до практичних занять із навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти».....	79
Дидактичне забезпечення самостійної роботи.....	83
Контрольні питання з дисципліни.....	84
Політика щодо вивчення навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти».....	85
Список використаних джерел.....	86

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Вирішення стратегічних завдань розвитку вищої освіти потребує використання не тільки традиційних, але й інноваційних форм, методів, технологій навчання, до яких належить тренінгове навчання, що сприяє ефективному формуванню у здобувачів необхідних загальних і фахових компетентностей.

У визначенні результатів вищої освіти акцент змістився від засвоєння знань на формування реалізаційних здатностей майбутнього фахівця, від викладання до спільної взаємодії учасників освітнього процесу, від фронтальних засобів навчання до індивідуалізації та персоналізації надання освітніх послуг, від лекційно-практичної організації освітнього процесу до тренінгового навчання.

Впровадження тренінгового навчання здійснюється шляхом проведення тренінгових занять та повноцінних тренінгів, використання в освітньому процесі тренінгових технологій, вправ і завдань, на проведення яких відведено аудиторний час у навчальних планах закладів вищої освіти.

Широке використання в практиці викладача вищої школи інтерактивних форм і методів роботи обумовлює необхідність вивчення дисциплін, які формують уміння та навички правильного підбору, а також методології побудови тих чи тих психолого-педагогічних прийомів. Однією із найбільш ефективних форм інтерактивної взаємодії з суб'єктами освітнього процесу є навчальний тренінг. У сучасних умовах застосування тренінгів у викладанні дисциплін професійного спрямування є необхідною умовою підготовки конкурентоспроможних фахівців. Навчальний тренінг дозволяє ефективно вирішувати освітні завдання, пов'язані з розвитком навичок спілкування, управління власними емоціями, адекватного вираження емоцій, соціально значимої поведінки, самопізнання та самовдосконалення тощо.

Частково ці завдання вирішуються в ході опанування курсом «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти», що сприяє підготовці майбутніх викладачів закладів вищої освіти до розробки та проведення власних тренінгів з формування загальних і фахових компетентностей у освітньому процесі закладу вищої освіти, використання тренінгових занять і вправ під час підготовки здобувачів, розвитку навичок викладача-тренера не тільки в сфері викладання профільних дисциплін, але й реалізаційних здатностей у сфері педагогіки й психології, уміння створювати умови багаторівневої комунікації для всіх учасників тренінгового заняття, застосовувати нестандартні підходи в процесі навчання здобувачів, вивчення якого передбачено освітньо-науковою програмою «Освітні, педагогічні науки» і навчальним планом підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки.

Методичні вказівки з дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти» орієнтовані на забезпечення здобувачів вищої освіти теоретичними

знаннями про сутність тренінгу, його структуру, принципи тренінгової роботи та оволодіння методологією підготовки навчальних тренінгів.

У вказівках відображено зміст силабусу та робочої навчальної програми, подано навчально-методичні матеріали передбачені для засвоєння теоретичного матеріалу, інструктивно-методичні матеріали до практичних занять, дидактичне забезпечення самостійної роботи (практичні завдання різного рівня складності з альтернативною основою), критерії та методи оцінювання програмних результатів відповідно до сучасних тенденцій освітнього процесу в ЗВО.

Методичні вказівки можуть бути корисними здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти, третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, молодим викладачам закладів вищої освіти та слухачам курсів підвищення кваліфікації викладачів ЗВО.

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»
підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
за освітньо-науковою програмою «Освітні, педагогічні науки»

Розробники:

Топольник Я.В. – професор кафедри педагогіки вищої школи, доктор педагогічних наук, доцент.

Рецензенти:

Саяпіна С.А., доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки вищої школи ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»;

Чернякова О.В. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет».

Силабус розглянуто і схвалено на засіданні кафедри педагогіки вищої школи, протокол № 1 від «27» серпня 2021 р.

Завідувач кафедри _____ Топольник Я.В.

Затверджено та рекомендовано до впровадження вченою радою ДВНЗ «ДДПУ», протокол № 1 від «30» серпня 2021 р.

Перший проректор _____ Набока О.Г.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ТРЕНІНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Кількість кредитів	5
Рік підготовки, семестр	1 2
Компонент освітньої програми	вибіркова
Викладач	Топольник Я.В. – професор кафедри педагогіки вищої школи, доктор педагогічних наук, доцент.
Контактна інформація	yannetkatop@gmail.com
Консультації	кожний вівторок місяця, 13.10. – 14.30.
Анотація навчальної дисципліни	<i>об'єкт вивчення</i> – навчальний тренінг як ефективний засіб розв'язання проблем у системі підготовки фахівців із вищою освітою. <i>предмет вивчення</i> – діяльність викладача в контексті організації та реалізації навчального тренінгу.

Опис навчальної дисципліни	<i>Мета навчальної дисципліни:</i> підготовка здобувачів вищої освіти до розробки та проведення власних тренінгів з формування загальних і фахових компетентностей в освітньому процесі закладу вищої освіти, використання тренінгових занять і вправ під час підготовки здобувачів, розвиток навичок викладача-тренера не тільки в сфері викладання профільних дисциплін, але й реалізаційних здатностей у сфері педагогіки й психології, уміння створювати умови багаторівневої комунікації для всіх учасників тренінгового заняття, визначити основні закономірності побудови тренінгових програм, застосовувати нестандартні підходи в процесі освітньої діяльності. <i>Ключові слова:</i> вища освіта, освітній процес, тренінгова діяльність, навчальний тренінг, загальні компетентності, фахові компетентності, тренерська робота, компетентнісно-орієнтовані результати навчального тренінгу, програми навчального тренінгу, тренінгові методи, тренінгові вправи, тренінгові завдання, самостійна робота здобувачів, оцінювання результатів навчального тренінгу. <i>Очікувані результати навчання:</i> Здатність розробляти та реалізовувати тренінгові програми різного спрямування, обґрунтовувати суть і специфіку навчальних тренінгів, їх цільових орієнтирів та можливостей. Здатність аналізувати існуючу науково-методичну документацію проведення тренінгів, розробляти тренінгові заняття, відбирати необхідний дидактичний матеріал і конструювати предметний зміст тренінгового заняття, обґрунтовувати форми та методи своєї діяльності. Здатність діагностувати й оцінювати рівень проведеного навчального тренінгу. Здатність визначати доцільність використання навчальних тренінгів, виходячи з мети та задач навчально-пізнавальної, дослідницької діяльності тих, хто навчається. Здатність організовувати роботу групи, знаходити підходи до кожної особистості в колективі. Готовність здійснювати самоаналіз власної діяльності, оцінювати її результати й проводити її коригування. Готовність моделювати власну траєкторію розвитку тренерської компетентності шляхом участі в тренінгових групах, супервізії та інтервізії власної роботи тощо. Готовність до позитивного сприйняття нових викликів, ефективного вирішення суперечливих ситуацій і питань у професійно-педагогічній, науковій діяльності. Готовність дотримуватися професійних етичних принципів у
--	--

	роботі тренера. <i>Матеріали та ресурси:</i> <i>Рекомендована література:</i> 1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с. 2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf 3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: http://lib.iitta.gov.ua. 4. Методичні вказівки до вивчення навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти» для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Освітні, педагогічні науки» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки денної та заочної форми навчання / Уклад.: Я.В.Топольник. Слов'янськ: ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», 2021. 90 с. 5. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с.URL: http://lib.iitta.gov.ua/712898/ 6. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод. посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с. <i>Платформи та сервіси дистанційного навчання:</i> Moodle:дистанційний курс „Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти” (http://ddpu.edu.ua:9090/moodle/enrol/index.php?id=1363); <i>Інформаційні ресурси в Інтернеті:</i> 1. Організація та проведення тренінгів. URL: http://www.ppngo.org/sub_page.php?menu=2. 2. Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII від 1 лип. 2014 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 3. Підготовка й організація робити викладачів. URL: http://pidruchniki.ws/10310208/psihologiya/pidgotovka_organizatsiy_a_robiti_vikladachiv.
Теми	Програма навчальної дисципліни містить такі теми: 1. Навчальний тренінг у системі підготовки фахівців із вищою освітою.

	2. Підготовка навчального тренінгу. 3. Проведення навчального тренінгу. 4. Особливості підготовки викладача до тренерської роботи. 5. Особливості роботи тренера під час проведення навчального тренінгу.
Методичні поради для викладачів «Як навчати?»	<i>Методи навчання:</i> поєднання традиційних та інтерактивних методів навчання з використанням інноваційних технологій: словесні методи: лекція (проблемна, лекція з розгляду конкретних ситуацій, лекція-роздум, лекція-консультація, круглий стіл, мультимедійна тощо), пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, бесіда, диспут, дискусія за матеріалами лекції та вивчених літературних джерел, семінар-дебати, семінар-діалог, вирішення проблемних ситуацій, семінар-вирішення ситуаційних задач, аналіз конкретних ситуацій (casestudy); наочні методи: спостереження, демонстрація; практичні методи: обробка довідкової інформації, тезування, рецензування, самостійна робота (робота із друкованими та електронними інформаційними ресурсами, виконання завдань: конспектування, анотування, написання есе); відеометод: дистанційні, мультимедійні
Методичні поради для здобувачів «Як навчатися?»	<i>Види роботи здобувачів</i> (повідомлення, кросворд, блок-схема, таблиця, пам'ятка викладачу-тренеру, сценарій тренінгового заняття тощо)
Оцінювання	<i>Види, методи та форми контролю.</i> Види: поточний контроль, підсумковий контроль, семестровий контроль (семестровий екзамен). Методи: усне опитування, письмові роботи. Форми: індивідуальна та фронтальна перевірка. Організаційні процедури та порядок виявлення якості засвоєння навчального матеріалу, рівня відповідності отриманих знань, умінь і навичок здобутій кваліфікації в межах освітнього процесу здійснюється відповідно до Положення про контрольні заходи у „ДДПУ” (http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/003.pdf) Оцінювання результатів навчання здобувачів за лекції здійснюється за такими критеріями: присутність на лекції, складання її конспекту та активна участь у перебігу лекції. Оцінювання результатів навчання здобувачів, отриманих під час практичного заняття, здійснюється за такими критеріями: під час опитувань – за повну й ґрунтовну відповідь на сформульоване запитання з теми заняття; під час тестування – за правильні відповіді на запитання тесту з теми заняття; у

	процесі виконання ситуаційних вправ і завдань – за запропонований правильний алгоритм (послідовність) виконання завдання; знання теоретичних основ проблеми, порушеної в завданні. Дисципліна оцінюється максимальною оцінкою у 100 балів. <i>Основні вимоги:</i> Екзамени складаються здобувачами в період екзаменаційних сесій, передбачених навчальним планом. Терміни проведення екзаменаційних сесій визначаються графіком освітнього процесу. ДДПУ може встановлювати здобувачам індивідуальні терміни складання екзаменів у разі поважних причин. Екзамени проводяться згідно з розкладом, який доводиться до відома здобувачів не пізніше як за місяць до початку сесії. Здобувачі, які за поточним оцінюванням у семестрі мають результат навчання з дисципліни 60 балів і вище, можуть, за бажанням, бути звільнені від складання екзамену й отримати як результат оцінювання ту кількість балів, що відповідає кількості балів поточного оцінювання з навчальної дисципліни, або здобувач може підвищити оцінку, яку він отримав за результатами роботи в семестрі, під час складання екзамену в період сесії. <i>Критерії оцінювання результатів навчання здобувачів, затверджені в ДДПУ (для оцінювання екзамену):</i> <i>Оцінка «відмінно» (90-100 балів)</i> виставляється здобувачеві, який продемонстрував всебічні, систематичні й глибокі знання навчально-програмного матеріалу, уміння без похибок виконувати завдання, передбачені програмою, опанував основну й додаткову літературу, рекомендовану навчальною програмою, засвоїв значущі для майбутньої кваліфікації підвалини основних дисциплін, виявив творчі здібності в усвідомленні, засвоєнні й застосуванні навчально-програмного матеріалу. <i>Оцінка «добре» (75-89 балів)</i> виставляється здобувачеві, який продемонстрував ретельне знання навчально-програмного матеріалу, успішно виконав передбачені програмою завдання, засвоїв основну літературу, рекомендовану навчальною програмою, показав систему засвоєних знань з дисципліни та здатність до їх самостійного поповнення й оновлення під час подальшої навчальної роботи й професійної діяльності. <i>Оцінка «задовільно» (60-74 бали)</i> виставляється здобувачеві, який продемонстрував знання основного навчально-програмного матеріалу в обсязі, потрібному для подальшого навчання та майбутньої роботи за спеціальністю, впорався з виконанням завдань, передбачених програмою, але
--	--

припустився помилок у відповіді на екзамені та під час виконання екзаменаційних завдань, хоча має необхідні знання для їх усунення під керівництвом викладача.

Оцінка «незадовільно» (26-59 балів) виставляється здобувачеві, який має прогалини в знаннях основного навчально-програмного матеріалу, припустився принципових помилок у виконанні передбачених програмою завдань, і не може продовжувати навчання без виконання додаткових завдань з відповідної дисципліни.

Оцінка «неприйнятно» (0-25 балів) виставляється здобувачеві, який не надав для перевірки потрібну кількість правильно виконаних завдань, пропустив без поважних причин значну кількість занять (більше ніж 50%), і не може продовжувати навчання без проходження повторного курсу навчання.

Розподіл балів із дисципліни

Розподіл балів, що присвоюється здобувачам, із розподілом за темами за результатами поточного контролю (денна/заочна форма навчання)

Тема	Лекції		Практичні заняття		Самостійна робота	
	Max	Min	Max	Min	Max	Min
Т 1	1	0,5	3	1	4	1,5
Т 2	2	1	9	3	15	11
Т 3	2	1	9	3	15	11
Т 4	1	0,5	9	3	10	10
Т 5	1	0,5	9	3	10	10
Разом	7	3,5	39	13	54	43,5

Політика щодо дедлайнів та перескладань, академічної доброчесності, відвідування: перездача та повторне вивчення дисципліни здійснюється відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в ДДПУ (<http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/025.pdf>), Положення про академічну доброчесність педагогічних, науково-педагогічних працівників та здобувачів у ДДПУ (<http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/012.pdf>)
Політика щодо:

дедлайнів та перескладання: роботи, які здаються із порушенням термінів безповажних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання відбувається з дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

академічної доброчесності: письмові роботи перевіряються на

	наявність плагіату та допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 25%; списування заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування та підготовки практичних завдань у процесі заняття. <i>відвідування:</i> відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, заяке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, друга вища освіта) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.
Переваги вивчення навчальної дисципліни «Бонус вивчення»	Переваги вивчення навчальної дисципліни: <i>Після успішного вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти зможе:</i> – аналізувати існуючу науково-методичну документацію проведення тренінгів, обґрунтовувати форми та методи своєї діяльності; – відбирати необхідний дидактичний матеріал і конструювати предметний зміст тренінгового заняття; – проводити навчальні тренінги; – розробляти власні методики створення тренінгових занять; – зробити перші кроки до здобуття тренерської майстерності; – розширити методичний репертуар, що не тільки збагатить і урізноманітнить педагогічний досвід, але й допоможе у вирішенні складних ситуацій у процесі тренінгових занять або під час вирішення педагогічних ситуацій.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»
підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
за освітньо-науковою програмою «Освітні, педагогічні науки»

Розробники:

Топольник Я.В. – професор кафедри педагогіки вищої школи, доктор педагогічних наук, доцент.

Рецензенти:

Саяпіна С.А., доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки вищої школи ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»;

Чернякова О.В. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет».

Робоча програма розглянута і схвалена на засіданні кафедри педагогіки вищої школи, протокол № 1 від «27» серпня 2021 р.

Завідувач кафедри _____ Топольник Я.В.

Погоджено групою забезпечення спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки

Керівник групи забезпечення _____ Топольник Я.В.

Затверджено та рекомендовано до впровадження вченою радою ДВНЗ «ДДПУ», протокол № 1 від «30» серпня 2021 р.

Перший проректор _____ Набока О.Г.

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 5	вибіркова	
Загальна кількість годин – 150	Рік підготовки:	
	1-й	1-й
	Семестр	
	2-й	2-й
	Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: контактних – 3 самостійної роботи студента – 8	14 год.	14 год.
	Практичні	
	26 год.	26 год.
	Самостійна робота	
	110 год.	110 год.
Вид контролю: екзамен		

Метою вивчення навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти» є підготовка здобувачів вищої освіти до розробки та проведення власних тренінгів з формування загальних і фахових компетентностей в освітньому процесі закладу вищої освіти, використання тренінгових занять і вправ під час підготовки здобувачів, розвиток навичок викладача-тренера не тільки в сфері викладання профільних дисциплін, але й реалізаційних здатностей у сфері педагогіки й психології, уміння створювати умови багаторівневої комунікації для всіх учасників тренінгового заняття, визначити основні закономірності побудови тренінгових програм, застосовувати нестандартні підходи в процесі освітньої діяльності.

МАТРИЦЯ

2. Матриця результатів навчання, методів навчання, методів контролю з навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»

Результати навчання	Методи навчання	Методи контролю
Здатність розробляти та реалізовувати тренінгові програми різного спрямування, обґрунтовувати суть і специфіку навчальних тренінгів, їх цільових орієнтирів та можливостей. Здатність аналізувати існуючу науково-методичну документацію проведення тренінгів, розробляти тренінгові заняття, відбирати необхідний дидактичний матеріал і конструювати предметний зміст тренінгового заняття, обґрунтовувати форми та методи своєї діяльності. Здатність діагностувати й оцінювати рівень проведеного навчального тренінгу. Здатність визначати доцільність використання навчальних тренінгів, виходячи з мети та задач навчально-пізнавальної, дослідницької діяльності тих, хто навчається. Здатність організовувати роботу групи, знаходити підходи до кожної особистості в колективі. Готовність здійснювати самоаналіз власної діяльності, оцінювати її результати й проводити її коригування. Готовність моделювати власну траєкторію розвитку тренерської компетентності шляхом участі в тренінгових групах, супервізії та інтервізії власної роботи тощо. Готовність до позитивного сприйняття нових викликів, ефективного вирішення суперечливих ситуацій і питань у професійно-педагогічній, науковій діяльності. Готовність дотримуватися професійних етичних принципів у роботі тренера.	Поєднання традиційних та інтерактивних методів навчання з використанням інноваційних технологій: – словесні методи: лекція (проблемна, лекція з розгляду конкретних ситуацій, лекція-роздум, лекція-консультація, круглий стіл, мультимедійна тощо), пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, бесіда, диспут, дискусія за матеріалами лекції та вивчених літературних джерел, семінар-дебати, семінар-діалог, вирішення проблемних ситуацій, семінар-вирішення ситуаційних задач, аналіз конкретних ситуацій (casestudy); – наочні методи: спостереження, демонстрація; – практичні методи: обробка довідкової інформації, тезування, рецензування, самостійна робота (робота із друкованими та електронними інформаційними ресурсами, виконання завдань: конспектування, анотування, написання есе); відеометод: дистанційні, мультимедійні	спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне та письмове опитування, практична перевірка, рейтинговий контроль, взаємоконтроль (взаємооцінка), самоконтроль, оцінювання самостійної роботи(повідомлення, кросворд, блок-схема, таблиця, пам'ятка викладачу-тренеру, сценарій тренінгового заняття тощо), екзамен.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин									
	Денна форма					Заочна форма				
	усього	у тому числі				усього	у тому числі			
		л.	пр.	лаб.	с.р.		л.	пр.	лаб.	с.р.
Тема 1. Навчальний тренінг у системі підготовки фахівців із вищою освітою	14	2	2		10	14	2	2		10
Тема 2. Підготовка навчального тренінгу	40	4	6		30	40	4	6		30
Тема 3. Проведення навчального тренінгу	40	4	6		30	40	4	6		30
Тема 4. Особливості підготовки викладача до тренерської роботи	28	2	6		20	28	2	6		20
Тема 5. Особливості роботи тренера під час проведення навчального тренінгу	28	2	6		20	28	2	6		20
Усього годин	150	14	26		110	150	14	26		110

4. Програма навчальної дисципліни

4.1. Теми лекцій

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		дфн	зфн
1	Навчальний тренінг у системі підготовки фахівців із вищою освітою	2	2
2	Підготовка навчального тренінгу	4	4
3	Проведення навчального тренінгу	4	4
4	Особливості підготовки викладача до тренерської роботи	2	2
5	Особливості роботи тренера під час проведення навчального тренінгу	2	2
	Разом	14	14

4.2. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		дфн	зфн
1	Сутність і роль тренінгових технологій у вищій школі	2	2

2	Використання тренінгових технологій у викладацькій діяльності	6	6
3	Конструювання програм тренінгу та оцінка їх ефективності	6	6
4	Керівник тренінгової групи	6	6
5	Проведення навчального тренінгу: рекомендації майбутнім викладачам-тренерам	6	6
	Разом	26	26

4.3. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		дфн	зфн
1	Теоретичні засади методики розробки тренінгових технологій у вищій школі	10	10
2	Організаційно-методичний та етичний аспекти тренінгової діяльності.	30	30
3	Методика підготовки та проведенні тренінгу.	30	30
4	Сучасні вимоги до професіоналізму та особистості тренера.	20	20
5	Особливості тренінгової діяльності викладача закладу вищої освіти	20	20
	Разом	110	110

5. Критерії оцінювання результатів навчання

Шкала оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти

За накопичувальною 100 – бальною шкалою	За національною шкалою	
	<i>для екзаменів, звітів з практики, курсових робіт</i>	<i>для заліків</i>
90 – 100 балів	відмінно	зараховано
89 – 75 балів	добре	
60 – 74 балів	задовільно	
26 – 59 балів	незадовільно	не зараховано
0 – 25 балів	неприйнятно	

6. Засоби діагностики результатів навчання

Діагностика результатів навчання включає диференційований та об'єктивний облік результатів освітньої діяльності здобувачів і включає наступні блоки:

– контроль засвоєння теоретичних знань (усне опитування, обговорення проблемних питань, розв'язання ситуаційних завдань, виконання аудиторних та позааудиторних робіт тощо на практичних заняттях);

- контроль самостійної роботи здобувачів (повідомлення, кросворд, блок-схема, таблиця, пам'ятка викладачу-тренеру, сценарій тренінгового заняття тощо);
- підсумковий контроль: семестровий екзамен.

Питання до екзамену

1. Особливості тренінгового навчання у закладі вищої освіти.
2. Традиційне та тренінгове навчання: спільне та відмінне.
3. Пасивні, активні та інтерактивні технології навчання.
4. Класифікація тренінгів.
5. Формування загальних і фахових компетентностей у тренінговому навчанні.
6. Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей студентів.
7. Цілі та компетентнісно-орієнтовані результати навчального тренінгу.
8. Цільові групинавчального тренінгу.
9. Розроблення програми навчального тренінгу.
10. Етапи проведення тренінгу.
11. Вступна частина тренінгу.
12. Основна частина тренінгу.
13. Завершальна частина тренінгу.
14. Тренінгові методи.
15. Тренінгові вправи.
16. Тренінгові завдання.
17. Управління самостійною роботою студентів під час тренінгового навчання.
18. Види самостійної діяльності здобувачів під час тренінгового навчання.
19. Аудиторна самостійна робота здобувачів під час тренінгу.
20. Організація позааудиторної самостійної роботи здобувачів як важливий елемент тренінгового навчання.
21. Система функцій управління самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання.
22. Умови ефективної організації самостійної роботи здобувачів у межах тренінгу.
23. Оцінювання ефективності навчального тренінгу.
24. Оцінювання якості процесу навчального тренінгу.
25. Оцінювання якості результатів учасників навчального тренінгу.
26. Фокус-група як ефективна форма оцінювання навчального тренінгу.
27. Форми визначення результатів тренінгового навчання учасників.
28. Критерії та форми оцінювання роботи тренера.
29. Види компетентностей професійної кваліфікації викладача-тренера.
30. Роль тренера у тренінговій діяльності.
31. Робота тренера та викладача: спільне та відмінне.

32. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти.
33. Тренінг для викладача закладу вищої освіти.
34. Особливості проведення тренінгу у системі комбінованого навчання
35. Тренерські пари у тренінговому навчанні.
36. Формування групової динаміки під час проведення навчального тренінгу.
37. Етапи розвитку, що проходить група, та завдання тренера.
38. Робота тренера з дорослими учасниками тренінгу.
39. Робота тренера зі складними учасниками тренінгу.
40. Організаційні умови проведення навчального тренінгу.

7. Рекомендована література

Основна

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні вказівки до вивчення навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти» для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Освітні, педагогічні науки» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки денної та заочної форми навчання / Уклад.: Я.В.Топольник. Слов'янськ: ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», 2021. 90 с.
5. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
6. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.

Допоміжна

1. Адамська З.М. Соціально-психологічний тренінг як фасилітативне середовище для розвитку фасилітативних здібностей майбутнього психолога. *Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі*: збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції, 15 березня 2019 р. Львів: СПОЛОМ, 2019. С. 17–21.

2. Гармаш Т. А. Застосування тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців із логістики до управлінської діяльності. *Worldsciencenews*. Morrisville, 2018. Р. 92–95.
3. Професійна підготовка фахівців у вимірі нових освітніх реалій: український і зарубіжний досвід: колективна монографія. Івано-Франківськ: НАІР, 2019. 340 с.
4. Цюняк О. Формування професійної готовності майбутніх магістрів початкової освіти до інноваційної діяльності засобами тренінгових технологій. *Збірник наукових праць «Проблеми підготовки сучасного вчителя»*. 2020. Вип. 1(21), ч. 2. С.152-156.
5. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

8. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років: проєкт. URL:<http://old.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1414672797/>
2. На тренінг во всеоружии: рекомендації учаснику тренінга. URL: <http://www.trn.ua/articles/203>.
3. Он-лайн платформа неформальної освіти. URL: <https://learnlifelong.net/platform>
4. Організація та проведення тренінгів. URL: http://www.ppngo.org/sub_page.php?menu=2.
5. Підготовка й організація роботи викладачів. URL: http://pidruchniki.ws/10310208/psihologiya/pidgotovka_organizatsiya_robiti_vikladachiv.
6. Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII від 1 лип. 2014 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
7. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України № 776 від 16.07.2018 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitkupedagogichnoyi-osviti>.
8. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року: проєкт. URL: http://osvita.ua/doc/files/news/438/43883/HE_Reforms_Strategy_11_11_2014.pdf

9. Посилання на дистанційний курс

дистанційний курс „Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти” (<http://ddpu.edu.ua:9090/moodle/enrol/index.php?id=1363>).

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЛЕКЦІЙ

з навчальної дисципліни

«Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»

Тема 1. Навчальний тренінг у системі підготовки фахівців із вищою освітою

Мета вивчення: ознайомлення здобувачів з теоретичними положеннями дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»; розвиток навичок аналізу педагогічних категорій, залучення майбутніх професіоналів до творчого дослідництва та критичного осмислення педагогічних теорій; розширення наукового світогляду, формування прагнення до систематичного підвищення професійної майстерності.

План лекції:

1. Особливості тренінгового навчання у закладі вищої освіти.
2. Формування загальних і фахових компетентностей у тренінговому навчанні.

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
5. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Ключові поняття: тренінгове навчання, загальні компетентності, фахові компетентності, заклад вищої освіти.

Основний зміст

1. Особливості тренінгового навчання у закладі вищої освіти

Вирішення стратегічних завдань розвитку вищої освіти потребує використання не тільки традиційних, але й інноваційних форм, методів, технологій навчання, до яких належить тренінгове навчання, що сприяє

ефективному формуванню у здобувачів необхідних загальних і фахових компетентностей.

У визначенні результатів вищої освіти акцент змістився від засвоєння знань на формування реалізаційних здатностей майбутнього фахівця, від викладання до спільної взаємодії учасників освітнього процесу, від фронтальних засобів навчання до індивідуалізації та персоналізації надання освітніх послуг, від лекційно-практичної організації навчального процесу до тренінгового навчання.

Впровадження тренінгового навчання здійснюється шляхом проведення тренінгових занять та повноцінних тренінгів, використання в освітньому процесі тренінгових технологій, вправ і завдань, на проведення яких відведено аудиторний час у навчальних планах закладів вищої освіти.

Науковці розглядають тренінг переважно з двох позицій: як засіб впливу на особистість (методика, метод, техніка, антропотехніка), і як процес навчання, що заснований на інтерактивній ігровій формі, та має на меті практико-орієнтований результат.

Тренінг суттєво відрізняється від інших форм навчання та є запланованим процесом зміни відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного їх виконання в одному виді діяльності або в певній галузі. Тренінги дозволяють сформувати необхідні професійні навички за обмежений проміжок часу, однак їхня кількість має бути невеликою. Розроблення тренінгових програм спрямоване на досягнення передбачуваних змін психологічних феноменів людини, групи й організації з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини.

Тренінг забезпечує не лише передачу знань, а й певний стан емоційного піднесення учасників, оскільки актуалізуються пізнавальні інтереси та прагнення до саморозвитку. Особливістю тренінгу є й те, що після його проходження кожен учасник має чіткі уявлення про те, як можна використати отримані навички найближчим часом.

У практиці відоме різноманіття тренінгів, що класифікують залежно від їхньої мети, цільової групи, тривалості.

Залежно від мети та особливостей проведення виділяють такі види тренінгів:

- тренінги особистісного зростання, що спрямовані на усвідомлення та подолання своїх психологічних проблем (страхів, відсутності ефективних життєвих установок), які перешкоджають самовизначенню, самоусвідомленню та гармонійному розвитку в суспільстві;
- соціально-психологічні тренінги, що спрямовані на зміну соціальних установок і розвиток умінь і досвіду в сфері міжособистісного спілкування;
- тренінги, що зорієнтовані на формування фахових компетентностей з метою вирішення актуальних конкретних професійних завдань.

Залежно від цільової аудиторії та особливостей проведення виділяють:

- корпоративний тренінг, який спрямований на формування командного духу в трудових колективах, зокрема у закладах вищої освіти, встановлення ефективної взаємодії між співробітниками, досягнення здатності до вирішення складних практичних завдань;

- відеотренінг – це тренінг, заснований на показі готового навчального матеріалу або використанні запису тренінгової роботи;

- навчальний тренінг, який спрямований на формування фахових і загальних компетентностей у осіб, що навчаються, в рамках окремої навчальної дисципліни або певного напрямку підготовки майбутніх фахівців.

Залежно від тривалості виділяють:

- півторагодинний тренінг;

- односторонній тренінг;

- багатородний тренінг (тривалістю два дні та більше).

Тренінг у вищій школі (навчальний тренінг) – це система вправ, спрямованих на розвиток здібностей здобувачів та набуття ними професійних умінь і навичок.

У контексті компетентнісного підходу можна додати, що навчальний тренінг – це організаційна форма навчання, яка ґрунтується на активних та інтерактивних технологіях, інтенсивних міжособистісних і групових комунікаціях, орієнтована на набуття соціального та професійного досвіду, розвиток професійно значущих та особистісних якостей і здібностей здобувачів, формування загальних (універсальних, ключових) та фахових компетентностей.

Традиційне навчання спрямоване на формування професійних знань, умінь і навичок, а сучасні реалії ринку праці все більше потребують фахівців, які, окрім високого професійного рівня, мають бути здатними до ефективних комунікацій, автономності та відповідальності.

Саме на забезпечення цих вимог спрямоване тренінгове навчання, що є процесом, спрямованим на особистісно-професійне становлення майбутніх фахівців, формування загальних і фахових компетентностей, заснованих на груповій взаємодії, міжособистісних комунікаціях, актуалізації власного досвіду та рефлексії учасників.

Однак, необхідно зазначити, що тренінги непридатні для засвоєння великого обсягу теоретичного матеріалу, також встановлюються обмеження щодо кількості осіб у групі – 12 – 14 учасників. Проведення таких занять потребують від викладача додаткових фахових, особистісних і комунікативних компетентностей для створення необхідної атмосфери, групової динаміки та забезпечення активності кожного учасника.

На відміну від традиційних навчальних методик, тренінгові заняття повністю охоплюють потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності, самостійність, здатність до ухвалення рішень і взаємодії, сприяють саморозвитку та самовдосконаленню.

Під час навчального тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед учасниками різні варіанти розвитку й

вирішення завдань із конкретної навчальної дисципліни, незалежно від спеціалізації майбутніх фахівців.

Раніше тренінги використовувалися тільки для підготовки фахівців, що вже мають практичний досвід. Зараз слід приділяти увагу цій формі навчання й виявити її переваги в процесі підготовки компетентного фахівця. Правильно підготовлений тренінг дозволяє здобувачу набути й розвинути конкретні знання, уміння й навички, необхідні для виконання певної роботи в майбутній професії.

Застосування тренінгового навчання має довгострокові результати, оскільки пов'язане не тільки з процесом надання знань із навчальних дисциплін, але й із формуванням практичних навичок у сфері майбутньої професійної діяльності, розвитку професійно значущих якостей.

Навчальний тренінг спрямований передусім на формування загальних та фахових компетентностей у здобувачів вищої освіти. Тому навчальні тренінги можуть мати місце в процесі викладання навчальних дисциплін, а також під час проведення практичної підготовки здобувачів.

Таке навчання є необхідним у закладі вищої освіти, якщо брати до уваги той факт, що студентська молодь після його закінчення не завжди готова працювати за отриманою спеціальністю. На думку багатьох експертів та дослідників, досить часто на старших курсах навчання значна частина здобувачів втрачає інтерес до майбутньої професії, оскільки вважає обрану спеціальність помилковою. Взагалі, існує закономірність, коли здобувачі старших курсів помітно критичніші щодо всіх аспектів навчання у закладі вищої освіти, ніж їхні колеги на молодших курсах.

Отримуючи вищу освіту, частина здобувачів уже починає свій трудовий шлях. Разом з тим соціологічні дослідження вказують на те, що більшість з тих, хто суміщає навчання з роботою, працюють не за спеціальністю (67 %). Цьому може існувати декілька пояснень. По-перше, лише для 34 % здобувачів, які працюють під час навчання, робота за спеціальністю є визначальним критерієм у виборі місця працевлаштування. По-друге, самі здобувачі часто переконані, що не отримують практичних навичок під час навчання. По-третє, роботодавці менше довіряють здобувачам, які не є кваліфікованими працівниками.

Ситуацію можна змінити, якщо більше часу відводити на формування професійних навичок за обраною спеціальністю не тільки під час виробничої та переддипломної практики, але й протягом викладання прикладних дисциплін на різних курсах навчання, застосовуючи тренінгові форми навчання.

Формуванням світоглядних і громадянських якостей займаються структурні підрозділи закладів вищої освіти та цілий ряд громадських студентських організацій, але ця діяльність не завжди стосується роботи, спрямованої на розвиток комунікативних навичок та навичок міжособистісного спілкування майбутніх фахівців. Здебільшого, процес спілкування не розглядають як важливу основну вимогу до успішної

майбутньої професійної діяльності студентської молоді. Проте, спілкування є досить складним процесом, оскільки зачіпає різні аспекти суспільної взаємодії.

2. Формування загальних і фахових компетентностей у тренінговому навчанні

Для підвищення якості освіти випускників у закладах вищої освіти України впроваджується принципово нова практико-орієнтована парадигма навчання, що спрямована на результат. Це дозволить готувати фахівців, що повністю зможуть відповідати потребам ринку праці та вимогам роботодавців.

Компетентність визначається як «динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти».

Під компетентністю також розуміють набір знань, умінь і навичок фахівця, що знаходяться в синергетичній взаємодії з його особистими, діловими та лідерськими якостями та дозволяють ефективно виконувати робочі завдання. Для випускників встановлюється перелік інтегральних, загальних та спеціальних (фахових, предметних) компетентностей.

Інтегральні компетентності для різних кваліфікаційних рівнів затверджені у Національній рамці кваліфікації. Вони складаються з чотирьох дескрипторів (знання, вміння, комунікація, автономність і відповідальність), наявність яких надає особі здатність здійснювати професійну діяльність у межах своїх компетенцій (кола обов'язків).

Наявність певної компетентності відображає здатність особистості проявляти свої знання та вміння в складних практичних професійних і життєвих ситуаціях для вирішення завдань і проблем, що досягається із набуттям певного досвіду. Набуття вмінь потребує наявності певних знань, а їхня реалізація потребує здатності до автономного ухвалення рішень і здатності обґрунтовувати свої дії іншим членам колективу. До того ж здатність до комунікації, автономності та відповідальності залежить від особистісних компетентностей, які потрібні для професійної діяльності та залежать від особистісних якостей людини та властивих рис характеру.

У той же час наявність у особистості необхідних для успішної діяльності здатностей не гарантує їхній прояв у практичній діяльності, оскільки у фахівця може бути відсутня мотивація до ефективних професіональних дій. Це потребує, крім наявності успішної мотиваційної системи на робочому місці, ще й сформованого внутрішнього прагнення людини до професійної творчості та самореалізації, що доцільно здійснювати на етапі підготовки випускників закладів вищої освіти.

На сьогодні навчальний процес спрямовано, здебільшого, на формування комплексу знань і вмінь. Для цього розробляються та впроваджуються нові інформаційні, методичні та педагогічні технології

підвищення їхньої якості. Однак, в умовах інтенсивної зміни ринкового середовища традиційна система навчання призводить до недостатньої наявності у випускників ЗВО готовності до трудової діяльності та відсутності повністю сформованих загальних і фахових компетентностей, що призводить до їхньої неповної відповідності вимогам роботодавців.

Фахівці різних спеціальностей вимагають наявність певних особистісних якостей, що впливають на формування та розвиток компетентностей, необхідних для успішної професійної діяльності. У зв'язку з тим, що компетентності формуються під час набуття певного практичного досвіду, підготовка фахівців у закладах вищої освіти має містити, крім лекційних, практичних, семінарських занять, також і тренінгові заняття, що можуть підсилити блок проходження ознайомлювальної, виробничої та переддипломної практики.

У рамках освітнього процесу тренінгові заняття спрямовані на формування вмінь, комунікаційних, управлінських здібностей та здібностей особистості до автономності й відповідальності, а також забезпечують розвиток професійно важливих якостей та психологічну готовність майбутнього фахівця працювати за обраною спеціальністю.

Згідно з проєктом TUNING кінцеві результати навчання формулюються як рівень компетентності, якого має досягти здобувач. Деякі компетентності відносяться до предметної області (є специфічними для предметної області, в якій проводиться навчання), інші є загальними (спільними для всіх курсів програми).

Загалом, сформувані загальні та фахові здатності ефективно допомагає застосування тренінгового навчання, яке можна розділити на **три етапи**:

1) **перший етап** тренінгового навчання забезпечує визначення, актуалізацію та стимуляцію конкретних навичок. Для цього проводяться спеціальні вправи, спрямовані на знайомство, активізацію учасників на розвиток комунікативних навичок у групі;

2) **другий етап** спрямований на відпрацювання різних навичок. Для цього проводиться спостереження за учасниками тренінгових занять, вводяться різні практичні завдання та відбувається отримання зворотного зв'язку для тренера, а також проводиться оцінювання результатів навчання з обов'язковим обговоренням очікувань учасників, які вони висловлювали перед початком тренінгу;

3) **третій етап** визначається як етап сприяння та підтримки набутих навичок. У ході його проведення створюються умови та можливості для індивідуальної практики, саморозвитку, самовдосконалення, формування необхідних позитивних навичок.

Тренінгове навчання може бути реалізоване шляхом використання окремих тренінгових технологій під час навчальних занять, проведення тренінгів як організаційної форми навчання та практичної підготовки майбутніх фахівців.

Загалом, тренінгове навчання є суттєвим елементом розвитку різносторонніх навичок для майбутніх фахівців. До їхніх **переваг** слід віднести:

- розширення сприйняття учасниками себе та інших;
- заохочення до співпраці, а не до конкуренції;
- створення для членів групи можливостей визначати й оцінювати навички окремих учасників та піднімати рівень їхньої самооцінки;
- створення для учасників можливостей краще пізнавати один одного та розбудовувати взаємні відносини;
- розвиток навичок слухання та спілкування;
- оптимізація умов обговорення делікатних питань;
- сприяння толерантності та взаєморозуміння;
- стимулювання інноваційних підходів і креативності кожного із учасників тренінгового навчання.

У ході тренінгу відбувається спостереження конкретного досвіду, його аналіз та оцінювання, перевірка гіпотез, експериментування та практичне втілення різних ідей і пропозицій.

У процесі роботи, переважно, використовують цілий ряд **навчальних методик**, серед яких найбільш уживаними є:

- обговорення у групі;
- «мозковий штурм»;
- демонстрація та скерована практика;
- рольові ігри;
- робота в малих групах;
- вивчення й моделювання ситуації;
- дебати;
- аудіовізуальна діяльність (малювання, музика, театр, анімація).

Отже, запровадження тренінгового навчання є важливим складником підготовки майбутніх фахівців, оскільки створює можливості для формування важливих професійних, комунікативних і управлінських навичок у майбутній професійній діяльності. Крім того, грамотний підхід до підбору тренінгів може допомогти запобігти ряду проблем, що виникають у випускників, коли вони починають свою трудову діяльність.

Молоді фахівці, які починають свою професійну діяльність, досить часто відчують певні складності: несправджені очікування, неготовність до рутинної роботи або до ухвалення управлінських рішень, неадекватну самооцінку, страх ризиків і відповідальності, не сформованість навичок корпоративної взаємодії.

Деякі кризові стани виникають у майбутніх фахівців ще під час професійної підготовки. Для запобігання цим проблемам і створення гармонійного навчального середовища необхідно своєчасно формувати загальні, фахові та міжособистісні компетентності шляхом проведення комплексу тренінгів за спеціальностями та тренінгів особистісного розвитку на різних етапах навчання.

Тренінгову роботу зі здобувачами доцільно проводити на всіх курсах. Головним завданням тренінгів відповідно до сучасних вимог освіти є здійснення індивідуалізованої підготовки фахівців з урахуванням потреб їхньої мобільності та ефективності, вирішення пріоритетних і актуальних питань практичної діяльності. Така форма навчання також дає змогу учасникам зрозуміти рівень розвитку своїх особистісних компетентностей та усвідомити вектор їхнього удосконалення, а також розвинути навички творчості та колективності, усвідомити сферу своїх інтересів і здібностей. Тому тренінгова форма роботи все ширше застосовується в сучасних системах освіти, а також у системі перепідготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації.

Тренінгова форма навчання дозволяє досягти формування групової динаміки, поєднати інформацію та емоційне ставлення до неї, підвищити рівень мотивації, здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень. Застосування тренінгів у комплексі з іншими формами навчання дозволить формувати комплекс компетентностей фахівця, здатного працювати в умовах сучасного розвитку освіти, спроможного гнучко реагувати на виклики суспільно-економічного прогресу та бути ініціативним, володіти творчим мисленням.

Отже, розвиток інформаційних технологій, техніки та суспільства загалом призвели до потреби в удосконаленні кваліфікації та майстерності фахівців, які б змогли адаптуватися в непередбачуваних і мінливих умовах, а також бути здатними до ефективного вирішення професійних проблем. Розроблення та впровадження в систему навчання тренінгів є необхідною умовою формування у фахівців загальних і фахових компетентностей, що підвищує конкурентоспроможність випускників на ринку праці. Сучасні умови господарювання підприємств та організацій вимагають від випускника закладу вищої освіти здатностей до самопрезентації, швидкого встановлення контактів, швидкої адаптації на робочому місці, виконання посадових обов'язків відразу на етапі входження на посаду, інтегрування багатоаспектних знань для вирішення актуальних проблем практичної діяльності. Це спричинило актуальність розвитку тренінгових форм навчання, що є складовою частиною традиційного освітнього процесу, на етапі підготовки фахівців у закладах вищої освіти.

Питання для самостійної роботи:

1. Визначте види тренінгів, що виділяють:
 - залежно від мети;
 - залежно від цільової аудиторії;
 - залежно від тривалості.
2. Охарактеризуйте тренінг у вищій школі (навчальний тренінг).
3. Виокремте етапи тренінгового навчання
4. Тренінгове навчання є суттєвим елементом розвитку різносторонніх навичок для майбутніх фахівців. Назвіть їхні переваги.
5. Які навчальні методики найбільш уживані під час тренінгового навчання?

Тема 2. Підготовка навчального тренінгу

Мета вивчення: формування уявлень про сутність та особливості підготовки навчального тренінгу, сприяння розвитку навичок аналізу педагогічних категорій, залучення майбутніх професіоналів до творчого дослідництва та критичного осмислення педагогічних теорій; розширення наукового світогляду здобувачів, формування прагнення до систематичного підвищення професійної майстерності.

План лекції:

1. Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей здобувачів.
2. Цілі, цільові групи та компетентнісно-орієнтовані результати навчального тренінгу.
3. Розроблення програми навчального тренінгу

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
5. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Ключові поняття: тренінгове навчання, загальні компетентності, фахові компетентності, компетентнісно-орієнтовані результати навчального тренінгу, програми навчального тренінгу.

Основний зміст

1. Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей здобувачів

Тренінг, як організаційна форма навчання, потребує розроблення чіткого плану дій, щоб уникнути системних помилок та отримати бажаний результат «на виході».

Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей полягає у послідовному виконанні п'яти етапів:

цілепокладання, розроблення плану-структури тренінгу, добору та опису вправ і завдань, організації самостійної роботи здобувачів у тренінгу, розроблення системи оцінювання процесу та результату навчального тренінгу.

Підготовка навчального тренінгу за кожним етапом дозволяє побудувати цілісний змістовий модуль, спрямований на формування загальних і фахових компетентностей засобами групової взаємодії, практико-орієнтованих завдань (вправ), персональної рефлексії.

Етапи розроблення навчального тренінгу наведено на рис. 2.1.

Кожен з етапів послідовного розроблення навчального тренінгу має свої завдання, вирішення яких дає можливість викладачу-тренеру доцільно включити тренінг в освітній процес і використати переваги тренінгового навчання.

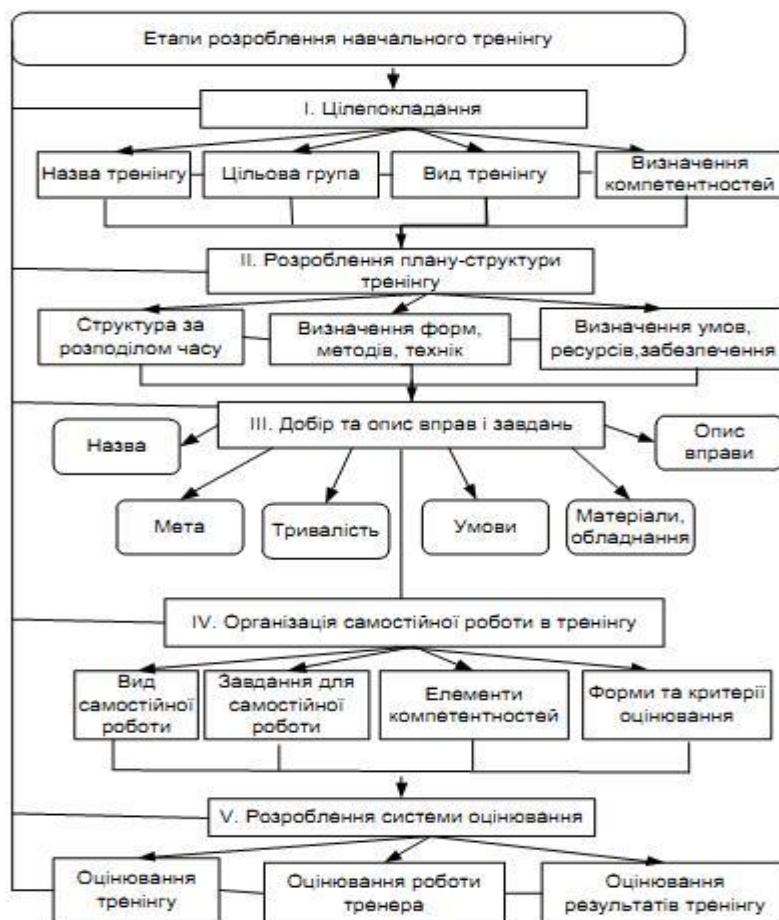


Рис. 2.1. Методика розроблення навчального тренінгу

Завданнями I етапу розроблення тренінгу (цілепокладання) є: визначення цілей та основних результатів навчання. На цьому етапі викладачу-тренеру потрібно придумати назву тренінгу, виявити особливості цільової групи, визначити вид навчального тренінгу, його тривалість та передбачити результати навчання у термінах компетентностей.

Навчальні тренінги суттєво відрізняються від інших видів занять, тому навіть для назви тренінгу є певні рекомендації. Назва має бути привабливою

для цільової аудиторії учасників, відображати проблематику тренінгу та мати мотиваційний характер.

Вибір виду тренінгу залежить від того, які компетентності планується сформувати в учасників під час тренінгів. Залежно від цього навчальний тренінг може бути за темою навчальної дисципліни, з навчальної дисципліни та комплексний або міждисциплінарний. Такі види тренінгів потребують різного часу проведення, від кількох годин до кількох днів.

Навчальний тренінг за темою передбачає формування певних компетентностей відповідно окремого фрагменту змісту з навчальної дисципліни. Це може бути найбільш важлива та/або складна, проблемна тема навчальної дисципліни, яка потребує особливої уваги й організації спільної діяльності викладача та здобувачів.

Тренінг з навчальної дисципліни передбачає розроблення низки тренінгових занять для формування основних фахових компетентностей, передбачених програмою навчальної дисципліни.

Комплексний тренінг у процесі підготовки фахівців має міждисциплінарний характер, передбачає формування та розвиток основних загальних і фахових компетентностей, передбачених освітньою програмою.

Якщо тематичний тренінг може проводитися під час проведення практичних (семінарських) занять, то комплексні й навчальні тренінги з дисципліни потребують виділення окремого часу в навчальному плані, зокрема, це може бути термін практичної підготовки здобувачів.

Завданнями II етапу є підготовка плану-структури або програми навчального тренінгу. На цьому етапі визначаються всі складові частини організації та проведення тренінгу: послідовність завдань, їхній зміст, забезпечення й очікування результатів.

Залежно від виду навчального тренінгу розраховується його тривалість, необхідна кількість занять, кількість годин на аудиторну й самостійну роботу.

Практична реалізація програми тренінгу потребує чіткого розрахунку часу на його проведення, щоб встигнути виконати всі заплановані дії у повному обсязі. Під час розрахунку тривалості тренінгу враховується планова кількість годин на аудиторну та самостійну роботу. Крім цього, слід залишити час на перерви, презентації груп, підведення підсумків кожного етапу.

На III етапі розробляються тренінгові форми роботи, інтерактивні та інформаційно-комунікаційні технології навчання, за допомогою яких будуть формуватися та/або розвиватися елементи компетентностей учасників. Важливість цього етапу полягає в забезпеченні балансу активності та відпочинку учасників, поєднання теорії, досвіду й практики.

На сьогодні існує достатньо джерел із цікавими тренінговими завданнями і вправами, але викладачу-тренеру потрібно обов'язково адаптувати їх до завдань та умов конкретної педагогічної ситуації у тренінгу.

На IV етапі розроблення тренінгу увага зосереджується на організації самостійної роботи здобувачів та управлінні нею. Саме завдяки самостійній роботі формуються навички. Завданнями цього етапу є визначення завдань

для аудиторної та позааудиторної роботи, часу на їхнє виконання, критеріїв оцінювання якості результатів їхнього виконання.

Завданнями V етапу розроблення навчального тренінгу є підготовка системи оцінювання як процесу тренінгу, так і результатів навчання здобувачів, отриманих під час тренінгових занять. Зазвичай ефективність тренінгу оцінюється шляхом зворотного зв'язку від учасників. Оскільки навчальний тренінг вбудовано в освітній процес, оцінюються як рівень отриманих компетентностей здобувачів, так і робота викладача під час його проведення.

2. Цілі, цільові групи та компетентнісно-орієнтовані результати навчального тренінгу

Цільовою групою в навчальних тренінгах досить часто є студентська академічна група. Тому важливо врахувати особливості студентської аудиторії за соціальними, психологічними, освітньо-професійними характеристиками.

Соціальні характеристики студентської молоді обумовлені факторами впливу сучасного світу на формування ціннісних орієнтацій. За результатами загальнонаціонального опитування «Українське покоління: цінності та орієнтири», ініційованого Центром «Нова Європа» за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта, загальні цінності та орієнтири сучасної молоді України визначено пріоритетами серед нематеріальних, громадянських та інших цінностей.

Серед нематеріальних цінностей важливим та дуже важливим для молодих людей є: бути вірним партнеру/партнерці та друзям, а також зберігати незалежність (для 90 % опитаних); сім'я, шлюб (для 74 % чоловіків і 83 % жінок); наявність дітей (для 81 % чоловіків і 88 % жінок); успішна професійна самореалізація (для 83 % опитаних); бути багатим (для 78 % опитаних); важливість вищої освіти (69 % респондентів).

Серед «громадянських» цінностей, до топ-3 цінностей молодих людей увійшли економічний добробут (28 %), права людини (18 %) і безпека (16 %).

До особливостей молодих людей можна віднести те, що вони: більш мобільні, швидше реагують на зміни, легко опановують нову техніку, більшість часу проводять у соціальних мережах, мають кліпове мислення, формують соціальний досвід на снові TV, мережі Інтернет.

Із точки зору особливостей фізичного розвитку й нейрофізіологічних особливостей молодь студентського віку має найвищий рівень: мускульної сили, швидкості реакції, моторної швидкості, фізичної витривалості; найбільший обсяг оперативної (короткострокової) пам'яті; оптимум розвитку інтелектуальних функцій (логічна здатність щодо еталона: у 20 років – 100 %, 30 років – 96 %, 40 років – 87 %, 50 років – 80 %, 60 років – 75 %); високі показники уваги; оптимум сприйнятливості всіх аналізаторів (зір, слух, нюх, дотик).

До типологічних особливостей здобувачів належать такі:

1. За рівнем професійної спрямованості.

Перший тип – здобувач із позитивною професійною спрямованістю, яка зберігається протягом усього періоду навчання.

Другий тип – здобувачі, які ще не остаточно визначилися у своєму відношенні до професії.

Третій тип – здобувачі з негативним ставленням до професії.

2. За ставленням до професійного навчання й суспільної роботи.

Перший тип – здобувачі, яким властивий комплексний підхід за цілями і завданнями професійного навчання (широкий пізнавальний інтерес, успішне навчання за всіма дисциплінами, орієнтація на широку спеціалізацію).

Другий тип – здобувачі, які орієнтуються на вузьку спеціалізацію (вибіркове набуття знань, умінь і навичок).

Третій тип – здобувачі, сфера інтересів яких лежить поза навчально-пізнавальною діяльністю.

3. За рівнем відповідального відношення до навчальної діяльності виділяють: відповідальних (творчий підхід до виконання роботи; завдання вони виконують вчасно, у значних обсягах, мають бажання проводити наукові дослідження); виконавців (виконують «від а до я» усі вимоги, їхнє відношення до роботи формальне, немає бажання працювати, завдання дуже часто виконують в останній момент); безвідповідальних (виконують завдання епізодично).

Студентська аудиторія належить до аудиторії дорослих і має враховувати андрагогічні принципи навчання.

Особливості тренінгового навчання дорослих учасників

Особливості	Що необхідно враховувати під час організації й проведення тренінгу
Доросла людина – це незалежна, самостійна особистість	Коли доросла людина відчуває необхідність чомусь навчитися, то вона здатна це зробити самостійно, а тренінг може слугувати додатковим або стимулювальним засобом. Програма тренінгу має будуватися так, щоб допомогти учасникам самостійно засвоювати знання й надати можливість самим визначати свої дії. Тренер має забезпечити максимальну повагу до всіх учасників.
Дорослі вже мають досвід, який можна використовувати як джерело знань	Працевлаштовані дорослі вже мають професійний досвід. Тому зв'язок із реаліями життя, особиста участь у його подіях, звернення до досвіду учасників мають бути передбачені в тренінговій програмі.
Готовність дорослих до навчання має зв'язок зі змінами соціальних ролей або життєвих стадій	Усі дорослі люди проходять певні стадії життя, хоча швидкість і якісні показники є у всіх різними. Перехід дорослої людини з однієї стадії життя в іншу потребує нових знань, які активізуються в потребі до навчання. У процесі підготовки тренінгових програм потрібно враховувати соціальні ролі учасників і їхні життєві стадії.

Отже, першим кроком у розробленні тренінгу має стати осмислення особливостей цільової групи.

Ключовим елементом розроблення навчального тренінгу є визначення його цілей, завдань, очікуваних результатів.

Цілі навчального тренінгу передбачають, які компетентності (реалізаційні здатності) та/або їхні елементи будуть сформовані у здобувачів, які особистісні та професійно значущі здібності будуть розвиватися.

Завданнями навчального тренінгу можуть стати:

- інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок і вмінь;
- опанування новими технологіями роботи в професійній сфері;

- зміна поглядів на проблему;
- зміна поглядів на процес навчання;
- позитивне ставлення до себе та життя;
- пошук ефективних шляхів вирішення поставлених проблем;
- набуття практичних навичок для успішної професійної діяльності після закінчення закладу вищої освіти.

Визначення мети та завдань навчального тренінгу орієнтовані на перелік компетентностей, що планують сформувати в учасників.

Структуру компетентностей, що формуються під час тренінгу, пропонується подавати за елементами.

Структура компетентностей, що формуються під час тренінгу

№ п/п	Компетентність, що формується	Знання та розуміння	Уміння	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація	Автономність та відповідальність
1							
2							

Як видно з таблиці, структура компетентностей, що формуються під час навчальних тренінгів, складається з дескрипторів, затверджених Національною рамкою кваліфікації: знання, уміння, комунікація, автономність та відповідальність, а також складників: мінімальний досвід, цінності, ставлення, поведінкові компоненти, які належать до елементів компетентності.

3. Розроблення програми навчального тренінгу

Для ефективного проведення тренінгу потрібна детально заздалегідь розроблена **програма тренінгу**.

На цьому етапі потрібно визначити тривалість тренінгу, зміст, умови, ресурси, форми, методи, технології, техніки роботи з аудиторією, а також результати, які очікується досягти.

Особливостями навчального тренінгу є те, що він включений у освітній процес у закладі вищої освіти і є ефективною організаційною формою навчання та практичної підготовки здобувачів.

Зазвичай **оптимальна тривалість тренінгу** визначається тренером і залежить від:

- мети (наприклад, якщо необхідно досягти значних результатів у ході роботи, то тривалість тренінгу має бути не менше трьох днів);
- тематики курсу;
- організаційних і матеріальних можливостей (наприклад, тренінгове заняття тривалістю 1,5 години не потребує значних витрат: простіше організувати учасників, підготувати приміщення);
- можливостей та рівня підготовки викладача-тренера;
- рівня підготовленості здобувачів (наприклад, якщо у групі є здобувачі з досвідом участі у тренінгових заняттях, то слід скоротити час на підготовку практичних завдань);

– розкладу навчальних занять (можливості працювати в одній аудиторії протягом тривалого часу).

Для того, щоб викладач-тренер міг вдало розрахувати час, необхідний для вирішення завдань тренінгу та отримання бажаних результатів навчання, необхідно знати особливості проведення, переваги та недоліки тренінгів різної тривалості.

На думку практиків, найбільш ефективними є тренінги протягом кількох днів, тривалістю 6–8 годин щоденно. За такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та невеликі перерви по 15–20 хвилин (через кожні 1,5–2 години роботи).

Послідовність розроблення програми навчального тренінгу така:

1. Визначитися зі змістом тренінгу та очікуваними результатами на кожному з його етапів.

2. Обрати методи роботи, технології, вправи для кожного етапу тренінгового заняття.

3. Визначити час, який буде необхідний для реалізації кожного компонента тренінгового заняття та розписати відповідно до загальної тривалості тренінгу.

4. Передбачити необхідні ресурси для якісного проведення тренінгових занять.

5. Визначити часові межі на перерви, враховуючи особливості аудиторії, де буде проходити тренінг (його віддаленість від місць харчування, туалетних кімнат тощо).

6. Передбачити час на початку кожного тренінгового заняття для аналізу основних досягнень, відповідей на запитання та пояснення нез'ясованих питань попереднього.

7. Передбачити час, щоб наприкінці кожного тренінгового заняття учасники мали можливість поставити запитання або зробити зауваження (це допомагає контролювати перебіг тренінгових подій).

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання програми його проведення.

Програма проведення може мати різні форми (у вигляді таблиці, списку з переліком послідовних дій, організаційної схеми тощо), але принциповим моментом є дотримання умови про її обов'язкове складання.

Втім, слід мати на увазі, що наявність програми не потребує чіткого дотримання, у випадку необхідності її можна змінювати та доробляти. Але наявний план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, аби досягти поставленої мети тренінгу.

Організаційно-змістовну структуру програми тренінгу наведено в таблиці.

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу

Частина	Час	Етапи	Зміст	Технології, вправи, форми	Ресурси (матеріали, обладнання, аудиторія)	Очікувані результати

Частина:

I. Вступна

• Етапи:

1. Вступ.
2. Знайомство.
3. Правила.
4. Очікування.

II. Основна

• Етапи:

1. Оцінювання рівня поінформованості учасників.
2. Актуалізація проблеми.
3. Отримання інформації.
4. Розвиток практичних навичок.

III. Завершальна

• Етапи:

1. Завершення роботи, отримання зворотного зв'язку.

Якщо тренінг проводять кілька викладачів-тренерів, то рекомендується ще висвітлення частин тренінгу, які проводить кожен із них.

Питання для самостійної роботи:

1. Розкрийте методику розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей.
2. Визначте етапи розроблення навчального тренінгу.
3. Які завдання висуваються на кожному етапі розроблення тренінгу?
4. Охарактеризуйте типологічні особливості здобувачів
5. У чому полягають завдання навчального тренінгу?
6. Від чого залежить оптимальна тривалість тренінгу?
7. Визначте послідовність розроблення програми навчального тренінгу.

Тема 3. Проведення навчального тренінгу

Мета вивчення: надання знань щодо етапів проведення тренінгу, формування вміння проводити навчальний тренінг, розширення наукового світогляду здобувачів, формування прагнення до систематичного підвищення професійної майстерності.

План лекції:

1. Етапи проведення тренінгу.
2. Тренінгові методи, вправи та завдання.

3. Управління самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання.

4. Оцінювання процесу та результатів навчального тренінгу.

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
5. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Ключові поняття: тренінгове навчання, тренінгові методи, тренінгові вправи, тренінгові завдання, самостійна робота здобувачів, оцінювання результатів навчального тренінгу.

Основний зміст

1. Етапи проведення тренінгу

Усі тренінги складаються з однакових частин та етапів, однак співвідношення цих етапів у кожному окремому тренінгу може бути різним. Це залежить від мети тренінгу, цільової групи, тривалості тренінгу, рівня підготовленості групи (якщо група добре поінформована, більшу кількість часу можна присвятити формуванню навичок та обговоренню теми); плану навчальних занять на кафедрі чи в деканаті.

Вступна частина тренінгу містить безпосередньо етап вступного слова, знайомства, очікування учасників, прийняття правил роботи групи.

Етап 1. Вступ (займає 5 % робочого часу). Це етап, протягом якого відбувається коротка презентація цілей і завдань тренінгу, організаторів, запрошених гостей (представників владних і суспільних структур). Якщо тренінг буде тривати три дні та більше, то слід приготувати офіційне відкриття із запрошенням керівників або спонсорів проведення. Мету й завдання тренінгу завжди повідомляє ведучий.

Етап 2. Знайомство (5 % робочого часу). Учасники придивляються один до одного, встановлюється міжособистісний контакт. Серед учасників

виникає симпатія, а іноді може виникати й антипатія. Тренер першим представляється аудиторії. Форма спілкування на тренінгах потребує коротких звертань між учасниками за іменами. Якщо викладачеві не зовсім зручно називати себе на ім'я, то можна залишити звичну форму звертання (ім'я та по батькові).

Наприклад: «Доброго дня, мене звати... Я радий нашій зустрічі. Пропоную почати нашу роботу. Протягом трьох днів ми будемо зустрічатися в цьому приміщенні та працювати разом. Ми всі сидимо в колі, тому що так легше обговорювати важливі питання. Я пропоную взяти аркуші паперу й написати на них розбірливо (щоб було видно всім учасникам, що сидять у колі) своє ім'я. Напишіть те ім'я, яким би ви хотіли, щоб вас називали. А зараз я хочу познайомитися з вами ближче, тому прошу кожного назвати своє ім'я та пояснити, наскільки навчальна тематика цього тренінгу вже вам знайома».

Після вітання ведучого знайомство можна провести за допомогою вправи «Інтерв'ю» (якщо на це досить часу й план роботи припускає близьке знайомство учасників). У ході проведення тривалого тренінгу в другий, третій і наступні дні цей етап називається «Вітання» і проводиться для відновлення в пам'яті імен учасників групи, «розкриття» учасників, створення робочої атмосфери.

Етап 3. Очікування учасників (3 % робочого часу). На цьому етапі учасники висловлюють свої очікування від тренінгу. Цей етап можна проводити по-різному: висловлення по колу, обговорення в парах або малих групах з наступним винесенням на групове обговорення. Можливі такі формулювання запитань від тренера: «Що вам сказали / ви чули про тренінг?»; «Як ви думаєте, що тут буде відбуватися?»; «Навіщо ви прийшли на цей тренінг?»; «Що ви прагнете отримати / довідатися на цьому тренінгу?»; «Чого ви чекаєте від тренінгу?». Якщо часу на проведення тренінгу небагато, то ці запитання можна долучити до процедури гри «Інтерв'ю» і таким чином об'єднати два етапи: «Знайомство» і «Очікування».

На триденному заході цей етап відіграє особливо важливу роль. Проаналізувавши очікування учасників, тренер може скорегувати програму тренінгу. Під час проведення тривалого тренінгу на другий, третій і наступні дні цей етап може поєднуватися з етапом «Оцінювання рівня поінформованості». У цьому випадку тренер ставить запитання: «Яким є ваш настрій?»; «З якими почуттями ви прийшли сюди сьогодні?». Також учасники можуть щодня заповнювати анкети зворотного зв'язку, що допоможе з'ясувати очікування й одночасно оцінити результативність тренінгу.

Етап 4. Прийняття правил роботи групи (5 % робочого часу). Це етап формування групи, коли вона (група) бере на себе певні зобов'язання. На півторагодинному або одноденному семінарі можна просто назвати всі правила, пояснивши їхнє значення й необхідність дотримання, а в деяких випадках – навіть вилучити цей етап.

Основна частина тренінгу містить етапи: оцінювання рівня поінформованості, актуалізацію проблеми, інформаційний блок, набуття практичних навичок.

Етап 5. Оцінювання рівня поінформованості (5 – 10 % робочого часу). Щоб не повторювати добре відому учасникам інформацію, слід з'ясувати, що вони знають про запропоновану проблематику. Для цього слід поставити запитання в групі або використати вхідні анкети.

Ще один спосіб довідатися про рівень знань учасників – попросити їх написати (анонімно) на аркуші запитання ведучому за темою тренінгового заняття. Відповіді на запитання учасників можуть скласти основний обсяг інформаційного блоку. Під час проведення тривалого семінару на другий, третій і наступні дні цей етап може поєднуватися з етапом «Очікування учасників».

Етап 6. Актуалізація проблеми (10 – 30 % робочого часу). Цей етап проходить «червоною ниткою» через увесь тренінг. Його можна використовувати для того, щоб активізувати в учасників інтерес до проблеми, сформулювати в них мотивацію до вивчення проблематики, а також для того, щоб вони усвідомили її значущість і перспективність у подальшому житті.

Етап 7. Інформаційний блок (20 – 40 % робочого часу). Інформаційний блок має бути лаконічним, системним і відповідати заявленій темі. Тренер має бути готовим розширити подачу матеріалу, якщо виникне таке прохання в учасників, але не виходити за відведені часові рамки.

Якщо через такі відступи відхилення від програми не вдасться викласти весь необхідний матеріал, то варто попросити групу його опрацювати самостійно, щоб на наступне заняття повернутися до нього з метою надання пояснень чи коментарів. Такі дії потрібно виконувати тільки на етапі «Інформаційного блоку» і не відволікатися під час проведення інших.

Якщо не дотримуватися цього алгоритму дій, то може відбутися зміна тематики, тобто «відхід у сторону» від попередньо заявленого плану тренінгової роботи.

Слід мати на увазі, що весь інформаційний матеріал має бути поділений на невеликі частини (логічно складені та завершені) і розподілені впродовж усього тренінгу.

Завдання тренера – викласти інформацію так, щоб вона була почута й усвідомлена. Тому потрібно використовувати всі можливі засоби для збільшення уваги слухачів. Зазвичай, це презентації, різні наочні матеріали, фотографії, відео, дискусії, рольові ігри та інший роздатковий матеріал.

Також важливо надавати час учасникам тренінгу для обговорення отриманої інформації, виконання вправ на закріплення матеріалу та формування практичних навичок.

Етап 8. Набуття практичних навичок (20 – 60 % робочого часу). Тренеру слід подбати, щоб учасники навчання отримали корисні практичні

навички, оскільки всі некорисні навички вони і так легко здобувають самостійно в процесі своєї життєдіяльності.

Перелік практичних компетентностей, яких учасники набувають під час тренінгу, залежить від теми тренінгового заняття, мети та завдань. Якщо тема стосується навчального предмету, то, крім загальних компетентностей, що зазвичай повторюються на кожному тренінгу, слід закладати спеціальні, що стосуються саме цієї навчальної тематики.

До загальних навичок відносять уміння спілкуватися (комунікативні), ухвалювати рішення та бути готовим до зміни стратегії поведінки. Комунікативні компетентності напрацьовуються в ході всього тренінгу за допомогою спеціальних ігор, індивідуальних і групових завдань, спеціальних вправ. Для розвитку компетентності з ухвалення рішень можна використовувати «мозкові штурми», рольові ігри, що спрямовані на усвідомлення проблеми, групові завдання. Зміна стратегії поведінки допомагає здобувачам вирішувати нестандартні ситуації у процесі навчання, більше уваги приділяти власному стану здоров'я, формувати успішні життєві цілі. Для зміни стратегії поведінки найчастіше використовують рольові ігри, моделювання складних життєвих ситуацій, форум-театри.

Набуття цих навичок під час тренінгового навчання допомагає:

- оперативно знаходити вихід у складній ситуації (незалік, незадовільна оцінка, погіршення стану здоров'я через ризиковану поведінку);
- успішно адаптуватися до соціального середовища, до вимог закладу вищої освіти;
- вносити корективи у свої плани, які пов'язані з виробничою практикою, підготовкою проєктів, наукових робіт;
- відмовитися від негативних звичок, активізувати свою суспільно-корисну діяльність;
- працювати над підвищенням рівня професійних навичок.

Завершальна частина тренінгу передбачає отримання зворотного зв'язку.

Етап 9. Завершення роботи. Отримання зворотного зв'язку (5 % робочого часу).

Основними завданнями цього етапу є:

- підведення підсумків заняття;
- з'ясування, чи збулися очікування учасників;
- оцінювання зміни рівня поінформованості шляхом проведення вихідного анкетування.

Робота завершується прощанням з учасниками.

Для того, щоб тренінг пройшов успішно, тренеру слід врахувати такі аспекти:

- важливо дослухатися до думки здобувачів щодо того, наскільки їх задовольняють запропоновані методи навчання, організаційні заходи, творчі завдання;

– навчальну частину тренінгу необхідно розпочинати із подачі матеріалу, який уже вивчався учасниками, і тільки після того, як відбулося повторення, надавати нову інформацію;

– усі учасники, незалежно від рівня їхньої успішності, спроможні зосереджуватися на процесі навчання на короткий період часу, після чого вони або втрачають інтерес до навчального матеріалу, або починають відволікатися на спілкування між собою. Тому подання теоретичного матеріалу краще чергувати із вправами, які дозволяють знімати втому, переключати увагу, зосереджуватися, покращувати настрій;

– на ефективність тренінгового навчання суттєво впливає мотивація учасників. Для цього у навчальній програмі відводиться час на виконання відповідних вправ, але важливо слідкувати, щоб вони не займали багато часу і не затягувалися. Такі вправи не повинні займати більше 5–10 хвилин;

– розроблена програма тренінгового навчання має бути гнучкою, за необхідності оновлюватися чи доповнюватися. Деякі зміни щодо вправ та завдань можна вносити в ході самого тренінгу, але тільки у випадку крайньої потреби (наприклад, коли необхідно активізувати розвиток групової динаміки або виконати корекцію навчальної теми чи змінити час на її проведення).

Отже, тренінг як організаційна форма навчання є унікальним, оскільки дозволяє в демократичній манері навчати, проводити оцінювання, удосконалювати тренерську майстерність, впливати на якість освітнього процесу та залучати здобувачів до навчання як партнерів і колег. Така діяльність створює можливість формувати майбутніх спеціалістів уже з перших курсів навчання, коли здобувачі здобувають у процесі навчання не тільки знання, але й практичні навички.

2. Тренінгові методи, вправи та завдання

Для досягнення максимальної ефективності тренінгу перевагу доцільно надавати методам навчання, які пов'язані з діями, коли учасники не тільки слухають усне викладення матеріалу, але й мають змогу проглядати навчальний матеріал у роздрукованому чи електронному вигляді.

Під час вибору методів викладання в процесі тренінгової роботи слід враховувати:

- рівень знань учасників щодо цієї теми;
- доступність арсеналу навчальних засобів, якими можна підкріпити матеріал, що викладається;
- розмір групи (інтерактивні форми більш ефективні за меншої кількості учасників);
- наявні ресурси, в тому числі часові рамки й доступність зручного приміщення; організаційні умови для використання необхідного обладнання (наприклад, наявність придатного приміщення: фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування та зміну конфігурації).

Тренінгові методи містять чотири ключові елементи навчання: спонукання, підсилення, засвоєння та адаптування.

1. Спонування: якщо учасник не виявляє зацікавленості в ході тренінгу, то слід продумати можливості його долучення до роботи засобами спеціальних вправ чи завдань (наприклад, долучити до процесу роботи як асистента тренера або дати індивідуальне завдання).

Рівень напруженості має бути тотожним до рівня складності матеріалу. Однак, слід пам'ятати, що найвищий рівень засвоєння матеріалу відбувається, коли напруження коливається від низького до середнього рівня, а за максимального – навпаки, увага досить швидко спадає, тому певна частина учасників може помітно нервувати або свідомо уникати участі в роботі.

Тренер має активно використовувати заохочення та винагороди. Особливо це потрібно, коли учасники тренінгу стомлені, мляві або проявляють відверту байдужість до роботи в групі.

Важливим елементом роботи щодо спонування учасників тренінгу є зворотний зв'язок, але він має бути конкретним, а не загальним, тобто стосуватися обговорення вивченого матеріалу та тих дій, які були виконані протягом заняття.

2. Підсилення: шляхом підсилення виробляється правильна модель поведінки учасників та їхніх дій. Підсилення може бути позитивним або негативним, але здебільшого під час тренінгу використовують тільки позитивне підсилення.

3. Засвоєння: роботу тренера не можна вважати завершеною, якщо засвоєння матеріалу не відбулося. Здобувачі краще будуть засвоювати навчальний матеріал, якщо вказати на його значущість чи практичне призначення. Тренеру варто звертати увагу на обсяг навчального матеріалу, який планується для опрацювання, оскільки для його кращого засвоєння необхідно проводити повторення та перевірку, наскільки вдалося донести необхідну інформацію. Після засвоєння матеріалу слід проводити практичні вправи на закріплення.

4. Адаптування: дуже важливо, щоб учасники тренінгу були здатні використовувати здобуті знання у своїй майбутній професійній діяльності. Для цього під час тренінгу вони мають виконувати вправи, які потребують співвідношення нової інформації з уже їм відомою, групового обговорення варіантів можливих дій, використання власного практичного досвіду.

Для того, щоб тренінгові заняття були ефективними, тренеру-викладачу необхідно звернути увагу на **«Піраміду навчання»**, яка показує рівень засвоєння інформації залежно від методів:

Лекція (5 % засвоєння) – найбільш швидкий спосіб надання необхідної інформації великій кількості учасників. Недоліком цього методу є те, що лекція ставить учасника в пасивну позицію слухача, що приводить до відволікання, неуважності.

Під час лекційних занять можливості для взаємодії між лектором та аудиторією є вкрай обмеженими. Природно, що добре підготовлена та виконана лекція більше зацікавить аудиторію, ніж та, де лектор погано орієнтується в темі, ніяковіє чи збивається.

Особливо негативно впливає на слухачів читання тексту лекції за конспектом, коли викладач не поживає її коментарями чи прикладами з практики.

Читання (10 % засвоєння) – цей метод не дозволяє досягти глибокого засвоєння інформації. Наприклад, можна детально вивчити будову автомобільного двигуна, але не мати уявлення, як цими знаннями скористатися на практиці.

У той же час, самостійне опрацювання навчального матеріалу засобами читання дає можливість отримати необхідну інформацію та скористатися нею під час теоретичних опитувань.

Аудіовізуальні засоби (20 % засвоєння). Перегляд або прослуховування цікавого навчального матеріалу може стати дієвим способом для сприйняття інформації, особливо якщо він максимально приближений до тематики занять.

Використання наочного приладдя (30 % засвоєння). Використовуючи наочні приладдя, тренер допомагає учасникам запам'ятовувати й засвоювати інформацію всіма каналами сприйняття: зором, слухом та дотиком. Наочні приладдя для семінарів можуть бути самого різного роду: діаграми, слайди, макети, моделі, роздатковий матеріал, буклети, плакати.

Обговорення в групах (50 % засвоєння) дозволяє учасникам поділитися своїми знаннями, досвідом, думками, враженнями та почуттями в рамках тематики тренінгу. Досвід показує, що здобувачі охоче долучаються до групової роботи й активно виконують отримані завдання та вправи.

Навчання практикою дії (70 % засвоєння) – це рольові ігри, інтерактивні вправи, практичні заняття тощо. Придбаний у такий спосіб досвід допомагає сформувати необхідні практичні навички.

Виступ у ролі тренера (90 % засвоєння) – існує таке популярне правило для навчання дорослих: «Якщо Ви прагнете успішно засвоїти новий матеріал, спробуйте доступно та зрозуміло пояснити його іншим людям». Тому важливо, щоб у процесі навчання всі учасники мали можливість самостійно провести вправи, презентації, ігри та обговорення.

Основою тренінгового навчання є групова взаємодія, форми, техніки, прийоми (див. табл.), які є достатньо різноманітними, тому можуть бути доцільно використані як під час проведення тренінгу, так і під час проведення практичних занять.

Незалежно від теми та виду тренінгів багато часу відводиться на роботу в групах, що потребує формування навичок працювати в команді, проявляти повагу до інших осіб та до інших стилів поведінки; оцінювати не тільки власні можливості, але й решту членів групи.

Форми, техніки, прийоми організації групової взаємодії

Форми та техніки (прийоми)		Характеристика
Форми організації групової взаємодії	Міні-лекція	надання групі необхідної інформації
	Вправи	форми тренінгової роботи, що спрямована на вирішення основних завдань шляхом групового завдання
	Історії і розповіді	цікаві повідомлення для слухачів, що містять елементи гумору, несподіваного розвитку подій, створюють умови для півсвідомого засвоєння певних ідей
	Дискусії	організація обговорення з приводу спірного питання, де учасники мають будувати власну аргументацію
	«Мозковий штурм»	пошук та генерація нових ідей за короткий час
	Рольові ігри	прогривання ситуації учасниками заданого сюжету з фіксованими ролями
	Ділові ігри	вирішення питань в ігровій формі
	Групова робота	спільне виконання завдань, що спрямовані на знаходження рішення та/або відпрацювання певних навичок
	Моделювання	конструювання моделей ситуативної взаємодії
	Шерінг рефлексія	Зворотній зв'язок: учасники звітують про отриманий досвід за результатами навчання
	Аналіз ситуації	опис ситуації яку здобувачам необхідно вирішити
	Експерт-аналіз	окремий навчальний блок (частина тренінгу). Учасники висувають критерії аналізу проєкту групової роботи (міні-лекція, тренінгові заняття, презентація тощо) та мають оцінити його
	Тестування	перевірка знань, умінь і навичок учасників тренінгу, визначення мотивації тощо
	Захист проєктів	презентація та обговорення групових проєктів
техніки (прийоми)	«Кути»	техніка колективного навчання, що потребує від учасників вибір, пошук його обґрунтування та практики уважного вислуховування інших точок зору
	Малювання	техніка визначення підсвідомого ставлення до обговорюваної теми шляхом графічної візуалізації почуттів і демонстрації їх оточенню
	Робота з роздатковим матеріалом	індивідуальне опрацювання матеріалу; робота в групах з інформаційного ознайомлення та виконання завдань; самостійна індивідуальна робота з ознайомлення та виконання завдань

Цілий ряд вправ, що використовується у тренінгах, присвячено формуванню навичок ухвалення рішення й вирішення проблем:

- пошуку інформації, вибору альтернативних варіантів вирішення проблеми;
- аналізу впливу ровесників та засобів масової інформації;
- аналізу ставлень, цінностей, соціальних норм, ситуацій, фактів;
- аналізу та пошуку мотивації до дій.

Види тренінгових вправ

Вид	Вправи	Характеристика
Вступні	Для знайомства	Сприяють знайомству за допомогою різних засобів
	Для визначення очікувань	Допомагають тренеру визначити, на чому робити наголос, і створюють певну особисту відповідальність учасників щодо їхньої мети
На групову динаміку	Для згуртування групи	Дають можливість учасникам ближче познайомитися в процесі виконання спільної вправи; спільного переживання якоїсь ситуації; відчуті подібності одного до одного
	Для сприяння міжособистісному спілкуванню	Сприяють усвідомленню структури спілкування, умінню учасників ставити запитання, долати почуття ніяковості, незручності, підвищувати чутливість членів групи до потреб один одного, чіткого висловлення думок, доброзичливого сприйняття думок інших, формування навичок ефективного спілкування
	Для стимулювання взаємодії та формування команди	Сприяють груповій згуртованості, спрацьованості, сумісності, ефективності групової взаємодії
На активізацію процесів	Для активізації	Сприяють активізації уваги, рухливості, творчості
	"Рухавки"	Вправи для забезпечення належного рівня рухової (фізичної) активності учасників. Часто застосовуються після завершення перерви, щоб усі учасники скоріше долучилися до навчального процесу. Ними доцільно перемикавати частини тренінгового заняття для переключення уваги учасників і зменшення напруги в групі
На засвоєння	Для проблематизації та актуалізації засвоєння	Сприяють усвідомленню учасниками недостатності наявності знань, умінь, навичок, здатності їхнього застосування у типових та нетипових практичних ситуаціях; усвідомленню необхідності їхнього поповнення та розвитку
	Сприяють засвоєнню знань, умінь, навичок	Вправи на аналіз основних моментів заняття та їхнього взаємозв'язку, формування вмінь та навичок, самоперевірку засвоєння, забезпечення зворотного зв'язку щодо вивченого матеріалу
На формування та управління психологічним кліматом	Для діагностування стану групи та попередження конфліктів	1) мають допомогти самому тренеру відновити внутрішню рівновагу та обрати правильну тактику поведінки, якщо перебіг подій викликає занепокоєння; 2) призначені для виведення групи зі стану непродуктивної динаміки; 3) застосовуються для вивчення структури групи, визначення лідерів, опозиції, нейтрально налаштованих учасників, з'ясування причин певної поведінки різних учасників для управління груповими процесами
	"Криголами"	Вправи на позбавлення напруження та посилення уваги учасників. Сприяють створенню невимушеної атмосфери на тренінгу
Для завершення тренінгового заняття		Надають можливість учасникам відпочити, набратися оптимізму

Саме під час проведення тренінгових занять відбувається розвиток необхідних у майбутньому комунікативних навичок: учасники навчаються слухати один одного, бути толерантними, уважними, поважати різні точки зору, не вступати в конфлікти, уникати непорозумінь, працювати в команді, не домінувати із власною точкою зору, не проявляти зверхності. Вони також навчаються ділитися своїми враженнями, думками, проявляти ініціативу та надавати підтримку колегам у вирішенні різних ситуацій чи завдань.

Значна частина тренінгових занять спрямована на розвиток емпатії та формування навичок відстоювання власних інтересів, що охоплюють навички впливу та переконливості, навички встановлення контактів і мотивування.

Участь у тренінгах забезпечує посилення впевненості в собі та здатності виконувати контрольні функції, брати на себе відповідальність та бути готовим до змін. У першу чергу, мова йде про самооцінку, розвиток впевненості в собі, усвідомлення своїх прав та обов'язків, уміння формувати життєві цілі та мету, здійснювати самооцінку й самоконтроль.

У ході всіх тренінгів формуються навички управління почуттями: управління гнівом, уміння справлятися із тривогою, невпевненістю, поганим настроєм, що є необхідним для успішної трудової діяльності сучасного фахівця. Іншим важливим елементом такого навчання є розвиток навичок управління стресом, які пов'язані з організацією часу, позитивним мисленням і релаксацією. До цих процесів також відносять моделювання, спостереження та соціальні контакти.

Крім вправ на засвоєння основних знань та формування ключових навичок тренінгу, використовують ряд вправ, що сприяють знайомству, міжособистісному спілкуванню, виявленню очікувань учасників, позбавленню напруги та посиленню уваги. Вдало підібрані вправи роблять тренінг захоплюючим і цікавим, створюють дружню атмосферу для учасників навчального середовища.

Для того, щоб протягом усього тренінгу учасники були активними та енергійними, застосовують **спеціальні вправи**:

1. Вправи на організацію команди проводяться відразу після початку тренінгу. Вони допомагають учасникам краще придивитися один до одного, ближче познайомитися та підготуватися до спільного навчання. Успішне проведення вправи дозволяє активізувати процес обміну інформацією та послабити напругу, яка може виникати на перших етапах роботи.

2. Вправи, які на професійній мові тренера називають «криголами», найчастіше застосовуються відразу після початку тренінгу. Завдання вправи – спонукати учасників до спілкування (інакше кажучи – «зламати лід»). Мета вправи – допомогти групі познайомитися, набутти невимушеності у відносинах, щоб успішно розпочати спільне навчання та взаємний обмін знаннями й досвідом.

Завдяки цим вправам група швидко проходить стадію формування. «Криголами» перекидають місток для успішного залучення до роботи й задають тон подальшому розвитку тренінгу.

Такі вправи мають бути:

- надійними (перевірені тренером на практиці);
- цікавими (сподобатися учасникам);
- унікальними (бажано, щоб учасники не виконували ці вправи раніше);
- жвавими (рухливі, із обміном думками та розмовами);
- оптимістичними (позитивні).

У ході формування «криголамів» слід опиратися на індивідуальні характеристики учасників групи (вік, стать, досвід); рівень готовності до

роботи; час, відведений на проведення тренінгового заняття, та рівень знайомства між учасниками (знайомі, малознайомі, добре знайомі).

3. Вправи-«енерджайзери» допомагають підвищити життєвий тонус учасників, сконцентрувати увагу й активізувати участь у процесі навчання. Більшість людей спроможні бути уважними лише на відносно короткий період часу. Для досягнення максимальної віддачі від учасників тренеру потрібно робити невеликі перерви та переключати їхню діяльність шляхом виконання вправ-«енерджайзерів».

Ці вправи є короткочасними, але дуже активними, дозволяють учасникам рухатися, змінювати режим діяльності та знаходити нових партнерів для роботи. Вони можуть бути як зовсім простими та тривати протягом 2–3 хвилин (наприклад, потрібно виконати деякі фізичні рухи чи змінити вид діяльності), так і більш тривалими – до 10 хвилин, якщо є потреба провести енергійні заняття, щоб не тільки зняти втому, але й активізувати увагу.

4. Вправи «рухавки». Рухові вправи є обов'язковою частиною будь-якого тренінгу. Адже, окрім того, що вони знімають напругу чи втому, підвищують увагу учасників та сприяють створенню довірливої атмосфери тренінгу, певні «рухавки» можна використовувати для формування підгруп для наступної вправи, що суттєво економить час та сприяє інтенсивній роботі кожного учасника.

Рухові вправи можуть виконуватися в різних формах – у парах, всією групою, хаотично пересуваючись у приміщенні тощо. Основне завдання тренера під час проведення «рухавок» – надати учасникам чітку інструкцію та стежити за дотриманням умов безпеки під час виконання вправ.

5. Заклучні вправи допомагають учасникам вибудовувати своєрідний «місток» між тренінгом і життям після тренінгу, підготуватися до самостійної роботи та спланувати свої дії на майбутнє.

Вправи на засвоєння охоплюють ситуаційні вправи, які є реальними ситуаціями, які тренер пропонує проаналізувати учасникам у малих групах. Їх можна запозичити із досвіду тренера, учасників, літературних джерел, спеціальної літератури тощо.

За допомогою цього методу можна проводити аналіз, щоб визначати ключові проблеми, формувати ідеї та пропонувати альтернативні варіанти їхнього вирішення.

Застосування цього методу потребує значного часу на проведення, тому тренеру варто детально продумати його використання й описати ситуації на окремих картках, щоб учасники могли оперативно долучитися до виконання необхідної роботи та не витрачали час на запам'ятовування.

Вправи, які спрямовані на внутрішню роботу, обов'язково мають завершуватися обговоренням з учасниками тих почуттів, які вони пережили у процесі їхнього виконання. Така стадія має назву «час дебрифінгу», а її мета – зняти внутрішнє емоційне напруження. Термін «дебрифінг» у рольовій грі має інше значення – це процес виходу учасників із ролі, яку вони виконували.

Вправи як форма тренінгової роботи надзвичайно ефективно допомагають тренеру вирішити основні завдання, що виникають у процесі групового навчання. Вони полегшують процедуру знайомства учасників тренінгу, дають можливість з'ясувати їхні очікування від тренінгу, сприяють досягненню згуртованості групи, полегшують міжособистісне спілкування, стимулюють взаємодію людей між собою, допомагають сформувати команду однодумців, дають можливість тренеру правильно діагностувати наявний стан групи в кожний період часу, своєчасно попередити можливі конфлікти між учасниками, чергувати інтелектуальну працю з необхідним фізичним навантаженням, загалом, успішно розпочати, провести і завершити тренінг.

Отже, тренер використовує вправи для досягнення найрізноманітніших цілей для заохочення слухачів до відвертого спілкування, оприлюднення ними перед групою набутого професійного та життєвого досвіду; вирішення специфічних навчальних завдань щодо закріплення тренінгового матеріалу та вироблення потрібних навичок.

3. Управління самотійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання

Навчання у закладі вищої освіти спрямовано на формування фахових компетентностей, що затребувані на ринку праці та готовності до майбутньої професійної діяльності самих випускників. Крім того, не меншого значення набуває впевненість випускників у власних силах під час виконання функціональних повноважень, бо знати або бачити, як це має виконуватися, відрізняється від уміння виконувати певні види робіт самотійно в межах обраної професії. Отже, формування самотійності як риси характеру особистості в процесі тренінгової діяльності є безумовно актуальним. Також тренінгові технології в процесі навчання призводять до самореалізації здобувача та перетворення його в суб'єкт навчально-професійної діяльності, що нарешті дозволить сформувати та розвивати особистісні та фахові компетентності здобувача, бо роботодавцям потрібні фахівці, здатні оперативно ухвалювати рішення, діяти творчо, самотійно.

Під час проведення навчального тренінгу роль самотійної роботи здобувачів спрямована на розвиток навичок самотійності в процесі виконання професійних завдань, прототипу кваліфікаційних вимог фахівців. Тому в ході розроблення завдань для самотійної роботи під час тренінгового навчання необхідно чітко враховувати їхню спрямованість на формування компетентностей, на які орієнтовано тренінг.

Дуже важливо, щоб здобувачі ще під час навчання у закладі вищої освіти вже почали набувати досвід у процесі моделювання конкретних практичних ситуацій, формувати досвід роботи в команді та співвідносити загальні теоретичні положення з можливими варіантами їхньої реалізації. Важлива роль у цьому процесі належить залученню здобувачів до активної участі у різноманітних формах самотійної роботи.

Незважаючи на значну кількість визначень щодо поняття «самотійна робота», її використання перш за все спрямовано на формування певного

кола компетентностей здобувача. Незалежно від того, де та коли буде виконуватися самостійна робота, вона необхідна не лише для оволодіння змістом певного завдання з навчальної дисципліни, але й для формування здатності брати на себе відповідальність і самостійно вирішувати проблеми, знаходити їхнє вирішення. Вона дозволяє опанувати навички навчальної, наукової та професійної діяльності, сприяє поглибленню й розширенню власних знань, пробудженню інтересу до пізнавальної діяльності з метою як особистісного, так і професійного розвитку, оволодінню прийомами процесу пізнання, розвитку пізнавальних здібностей, які стануть у пригоді в майбутньому, бо професійна ефективність фахівця можлива лише тільки в тому випадку, коли здобувач розуміє важливість навчання протягом життя, яке якраз і базується на використанні пізнавальних здібностей, сформованих під час виконання самостійної роботи в процесі навчання у закладі вищої освіти та під час тренінгового навчання.

Отже, **головною метою самостійної роботи здобувачів** під час тренінгового навчання є, з одного боку, формування та розвиток фахових і особистісних компетентностей, з іншого – формування самостійності як риси особистості, яка полягає у здатності систематизувати, планувати, контролювати й регулювати свою діяльність з допомогою або без допомоги й контролю з боку викладача та проявляється через:

- самостійне опрацювання окремих блоків програми тренінгу;
- пошук, систематизацію, поглиблення, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань здобувача з певної теми, навчальної дисципліни чи напряму підготовки;
- формування логічного мислення;
- розвиток творчої самостійної активності;
- ефективну самопрезентацію досягнень і результатів виконаних завдань.

Крім того, самостійна робота здобувачів під час тренінгового навчання має забезпечити: системність та систематизацію знань і засобів навчання; оволодіння розумовими процесами; мобільність і критичність мислення; оволодіння засобами оброблення інформації; формування здатностей до виконання творчих завдань.

Під час тренінгового навчання виділяють **різні види самостійної діяльності**, кожна з яких відрізняється специфікою планування й постановкою мети, а саме:

- постановка мети й планування діяльності за допомогою викладача-тренера;
- тільки постановка мети відбувається за допомогою викладача-тренера, а планування роботи здійснюється здобувачами самостійно;
- постановка мети й планування здійснюється здобувачами самостійно, в межах поставленого викладачем-тренером завдання;
- виконання завдання здійснюється здобувачами за власною ініціативою: вони без допомоги викладача-тренера самі визначають зміст, мету, план роботи й самостійно її виконують.

**Класифікація видів самостійної роботи студентів,
яка може виконуватися під час тренінгового навчання***

Класифікаційна ознака	Види самостійної роботи
За місцем виконання	аудиторна; позааудиторна
За видами діяльності	навчально-пізнавальна (через мислення, аналіз, синтез); професійна (певні конкретні дії студента, що їх виконують фахівці)
За ступенем обов'язковості	обов'язкова, що передбачена навчальними планами і робочими програмами та організаційно-змістовною структурою тренінгу; бажана – наукова й дослідницька робота студентів, що полягає у самостійному проведенні досліджень, збиранні наукової інформації, її аналізі; добровільна (необов'язкова) – робота в позааудиторний час
За цільовим призначенням	вивчення нового матеріалу; поглиблене вивчення матеріалу; вивчення матеріалу з використанням елементів творчості; удосконалення теоретичних знань і практичних навичок
За видом завдань, що виносяться на самостійну роботу	репродуктивні; продуктивні; творчі; комбіновані
За формою подання результатів	усна – доповідь, повідомлення, коментар, презентація ситуації; письмова – таблиці, схеми, есе, контрольні завдання; конструкторська – моделі, макети, наочність; інтерактивна – навчальне спілкування на форум-сторінці в гіпермедійному середовищі чи через сайт дистанційного навчання
За дидактичною метою	самостійна робота з метою формування нових знань; самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок; самостійна робота з метою закріплення знань, умінь, навичок; самостійна робота з метою розвитку навичок самоосвіти
За джерелом отримання інформації	самостійна робота з друкованими носіями; самостійна робота з використанням інтернет-ресурсів
За ступенем самостійності студентів	самостійна робота за зразками (репродуктивна); частково-пошукова самостійна робота (продуктивна); дослідницька самостійна робота (евристична)
За видом управління	самостійна робота під безпосереднім керівництвом викладача; самостійна робота на основі співуправління (викладач – студент); самостійна робота на основі самоуправління (студент)
За умовами виконання завдання	індивідуальна самостійна робота; самостійна робота в парах; самостійна робота в малій навчальній групі; фронтальна самостійна робота
За видом контролю результативності	самостійна робота з обов'язковим контролем кожного студента; самостійна робота з вибіркоким контролем

Як уже було зазначено, самостійна робота під час проведення тренінгу спрямована на формування самостійності як риси характеру здобувача.

Самостійність – одна із властивостей особистості, яка характеризується: сукупністю засобів (знань, умінь, навичок, комунікацій, відповідальності); ставленням особистості до процесу діяльності, її результатів і умов здійснення. Виділяють такі види самостійності: організаційно-технічна, самостійність у практичній діяльності, самостійність у процесі пізнавальної діяльності.

Основними ознаками пізнавальної самостійності є:

- спрямованість пізнавальної діяльності, тобто вектор діяльності, є зрозумілим для здобувачів;
- свобода дій в отриманні інформації – здобувачі на власний розсуд можуть вибирати як засоби, так і шлях, якими будуть досягати цілі самостійної роботи (СР) та тренінгу загалом;

– усебічність засвоєння та реалізація наявних знань – тренінг дозволяє використовувати широке коло видів завдань для СР;

– творче використання засвоєних прийомів навчання в нових умовах – виконання завдань для СР під час тренінгового навчання дозволяє здобувачам сформувати власний досвід та виробити певний алгоритм виконання професійних завдань.

Однією зі складових компетентності випускника закладу вищої освіти згідно з Національною рамкою кваліфікацій України є автономність та відповідальність, тобто здатність до подальшого навчання, яке значною мірою є автономним і самостійним. Самостійність роботи під час тренінгу є одним із ключових моментів розвитку компетентностей фахівця. Самостійна робота під час тренінгового навчання необхідна не лише для оволодіння змістом певних складових тренінгу, але й для формування здатності брати на себе відповідальність, самостійно вирішувати проблему, знаходити конструктивні рішення та вихід із проблемних ситуацій тощо. Вона дозволяє опанувати навички навчальної, наукової та професійної діяльності.

Самостійна робота сприяє:

- поглибленню й розширенню знань, що вже є у здобувача;
- пробудженню інтересу до пізнавальної діяльності;
- оволодінню прийомами процесу пізнання;
- розвитку пізнавальних здібностей.

Самостійна робота здобувачів у процесі підготовки та проведення тренінгу має містити:

- систематизацію набутих знань із базових навчальних дисциплін за спеціальністю;
- обов'язкову підготовку до кожного з етапів тренінгу;
- обов'язкову участь у груповій роботі щодо вироблення варіантів вирішення визначеної проблеми;
- обов'язкову участь у підготовці та проведенні презентацій групових розробок;
- обов'язкову участь у підготовці звіту за результатами проведення тренінгу.

На якість здійснення самостійної роботи здобувачів впливають певні фактори, тому ефективність виконання самостійної роботи у тренінгу залежить як від самих здобувачів, так і від викладача-тренера. Із позиції викладача-тренера – це:

- якість планування, організації, мотивації і контролю самостійної роботи здобувачів;
- створення необхідних умов для самостійної роботи (бібліотека, читальний зал, комп'ютерні класи тощо);
- проведення консультацій викладачем під час самостійної роботи;
- виконання норм витрат часу здобувача;
- навчально-методичне забезпечення самостійної роботи здобувачів;

- розроблення відповідних видів завдань для самостійної роботи здобувачів, контроль за їхнім виконанням;

- визначення термінів та форм захисту самостійних робіт.

Із позиції здобувачів-учасників тренінгу – це:

- свідома мотивація цієї діяльності;

- довільність пізнавальних процесів самостійного сприйняття, осмислення, закріплення й опанування навчального матеріалу;

- увага, уявлення, пам'ять, мислення, мовлення;

- наявність певних необхідних вольових якостей, а також належного достатнього рівня інтелектуального розвитку.

Крім того, під час проведення тренінгу мають виконуватися такі **умови ефективної організації самостійної роботи здобувачів** у межах тренінгу:

- розуміння викладачем вагомості та значущості цього виду навчальної роботи для формування компетентного фахівця;

- володіння викладачем прийомами організації самостійної роботи здобувачів, яка потребує від нього високої педагогічної майстерності й особливих особистісних якостей;

- розуміння здобувачами сутності самостійної роботи та володіння її прийомами;

- усвідомлення здобувачами цілей самостійної роботи, її значущості для навчальної та практичної діяльності.

Виконання всіх цих вимог дозволить здобувачам сформувати визначені фахові компетентності. Цей процес неможливий також без формування цілісного процесного підходу щодо управління самостійною роботою здобувачів, що реалізується як системний процес цілепокладання, планування, організації, мотивації та контролю на всіх етапах підготовки й проведення тренінгу.

Ефективність тренінгу залежить від якості організації СР. Оскільки самостійну роботу педагоги підрозділяють на аудиторну та позааудиторну, то й під час проведення тренінгу можна прийняти цей розподіл.

До аудиторної самостійної роботи під час тренінгу можна віднести такі форми організації навчального заняття:

1. Робота в малих групах. Якщо певний вид тренінгу потребує вирішення завдання колективним методом ухвалення рішень, то ця форма є однією з найефективніших, оскільки викладач-тренер заздалегідь намічає здобувачам мету й послідовність вирішення завдання, методи та засоби, необхідні для вирішення, очікуваний результат. Тобто, хоча ця робота і виконується здобувачами самостійно, вони мають певний алгоритм вирішення. Крім того, перебування викладача-тренера в аудиторії робить процес вирішення завдання контрольованим. Проте здобувачам необхідні певні якості: вміння працювати в команді, обов'язковість, відповідальність, лідерські навички, здатність доводити власну думку, переконувати тощо.

2. Пошук інформації, необхідної для виконання завдань тренінгу. Цей вид аудиторної самостійної роботи дозволяє здобувачам сформувати навички

самостійної пізнавальної діяльності, аналізу та синтезу знайденої інформації; здатності брати на себе відповідальність за актуальність інформації, що буде використовуватися в подальшому під час виконання завдань тренінгу.

3. Заповнення робочого зошита, якщо такий передбачений тренінгом. Ця форма роботи дозволяє здобувачам систематизувати й узагальнювати інформацію, отриману під час тренінгового навчання, робити певні позначки, необхідні для виконання подальших завдань та акцентувати увагу на певному матеріалі з метою збільшення обсягу практичної та самостійної діяльності й урізноманітнення змісту, форм роботи, а також видів діяльності здобувачів.

Використання різноманітних форм аудиторної СР під час тренінгового навчання дозволяє здобувачам-учасникам:

- набувати нові або вдосконалювати, розширювати наявні професійні навички та вміння;
- розвивати здатності командної роботи та власну терпимість до колег по команді;
- розвивати навички щодо аналітичного та логічного мислення, визначення напрямів, алгоритмів і вибору шляхів вирішення певних проблем;
- спробувати нові технології під час виконання професійних завдань;
- змінити «стереотипне» мислення на «нестандартне» (тренінгове навчання дозволяє моделювати варіанти вирішення однієї проблеми різними шляхами);
- формувати емоційну розкритість та власний саморозвиток;
- розвивати здатності бути самостійним в ухваленні рішень і нести відповідальність перед колективом за ухвалені рішення.

Тому аудиторна СРС виконує дві основні функції під час навчального тренінгу: по-перше, відбувається розвиток самостійного творчого пізнання, необхідного для формування базису фахових компетентностей, та, по-друге, відбувається відпрацювання навичок, необхідних для виконання майбутніх фахових вимог.

Наступним важливим елементом ефективного навчального тренінгу є **організація позааудиторної самостійної роботи**. Навички, сформовані під час тренінгу, та набутий власний досвід надають здобувачам переваги в подальшому житті під час працевлаштування. Щоб сформувати позитивне ставлення здобувачів до позааудиторної роботи під час тренінгу, необхідно на кожному етапі роз'яснювати цілі кожного конкретного завдання, контролювати розуміння та сприйняття цих цілей здобувачами-учасниками тренінгу, поступово формувати в них вміння самостійно ставити перед собою завдання й обирати засоби, методи та форми їхнього виконання.

Позааудиторна самостійна робота здобувачів відбувається під керівництвом викладача-тренера, який дає завдання, консультує, встановлює терміни його виконання, здійснює контроль та оцінює.

Позааудиторна самостійна робота здобувачів за ступенем обов'язковості буває обов'язковою та необов'язковою.

Обов'язкова позааудиторна самостійна робота здобувачів – це продовження аудиторних форм роботи, опрацювання отриманого матеріалу, виконання додаткових завдань, оформлення результатів групової роботи, написання звіту з тренінгу, есе.

Необов'язкова позааудиторна самостійна робота здобувачів – це отримання додаткової інформації та виконання додаткових завдань, які виходять за межі програми тренінгу та виконуються за власною ініціативою здобувачів-учасників тренінгу. Для підвищення ефективності позааудиторної роботи здобувачі можуть отримувати індивідуальні завдання, з урахуванням власних інтересів, спрямованості та рівня знань і вмінь.

Цей вид СРС також виконує дві ключові функції: активізує творчу пізнавальну самостійність освітньої діяльності здобувачів-учасників тренінгу та формує власний досвід вирішення проблем за допомогою власних обраних методів пізнавальної діяльності.

Основні складники позааудиторної самостійної роботи здобувачів:

- перелік завдань, які необхідно виконати;
- короткі вказівки до виконання завдань;
- рекомендовані інформаційні ресурси, які зможуть слугувати додатковим або допоміжним інструментом під час виконання завдань.

Систему функцій управління самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання необхідно визначати як комплекс взаємозалежних у часі й просторі окремих видів діяльності, які здійснюються суб'єктами за цілеспрямованого впливу на об'єкт. Суб'єктами управління самостійної роботи здобувачів є викладач-тренер (викладачі-тренери) та здобувачі-учасники тренінгу.

Оскільки тренінги відносяться до інтерактивних форм організації навчального процесу, то здобувачі-учасники стають не об'єктом навчання для викладача-тренера, а повноправним партнером у процесі формування фахових і особистісних компетентностей. Об'єктом управління є процес виконання завдань для самостійної роботи здобувачів під час тренінгу здобувачами-учасниками.

Цикл управління самостійною роботою здобувачів під час проведення тренінгу складається з п'яти взаємопов'язаних функцій: цілепокладання; планування; організації; мотивації; контролю.

Необхідність виділення **першого етапу – цілепокладання** – в окрему функцію управління обумовлено специфікою об'єкта управління. Оскільки існують різні види тренінгів, які спрямовані на формування широкого кола компетентностей, то дуже важливо і викладачу-тренеру, і здобувачам-учасникам усвідомити, чому саме певні конкретні завдання виносяться на самостійну роботу на тренінгу. Також після визначення цілей СР необхідно сформулювати основні завдання, які необхідно вирішити під час тренінгового навчання. Та, насамкінець, необхідно, щоб усі учасники тренінгового навчання зрозуміли взаємозв'язок між завданнями для

самостійної роботи, винесеними на тренінг, з тими компетентностями, на формування яких він спрямований.

На другому етапі – планування самостійної роботи здобувачів – відбувається визначення обсягу, форм, видів, термінів та характеру самостійної роботи на кожному з етапів проведення тренінгу. Тут необхідно визначити обов'язковий для опанування мінімуму понятійний апарат і перелік знань, умінь, навичок та інших складових компетентностей для певного виду тренінгу; визначити основні та додаткові інформаційні джерела. Крім того, на етапі планування тренінгу викладач-тренер має розробити методичні рекомендації щодо виконання завдань для СР; розподілити матеріал та завдання для СР відповідно до кількості навчальних годин, які припадають на аудиторну та позааудиторну самостійну роботу здобувачів; визначити обсяг самостійної роботи здобувачів на кожному етапі проведення тренінгу; визначити види завдань для самостійної роботи здобувачів відповідно до мети навчального тренінгу та компетентностей, на формування яких спрямований

Зміст та організація самостійної роботи здобувачів під час тренінгу

Вид самостійної роботи	Завдання для самостійної роботи (зміст, форма)	Елементи компетентностей, що формуються	Час, що відводиться на виконання	Форми та критерії оцінювання
Аудиторна СРС				
Позааудиторна СРС				

На третьому етапі необхідно **організувати** виконання самостійної роботи та її ресурсне забезпечення.

Четвертим етапом управління самостійною роботою здобувачів є **мотивація**. Її ефективність безпосередньо залежить від бажання здобувачів її виконувати. Дорослі люди, які є здобувачами, навчаються успішніше, якщо розуміють, що те, чому їх навчають, має реальний характер та допоможе їм у майбутній професійній діяльності. Тому всі завдання для самостійної роботи, які використовуються на тренінгу, мають бути організовані таким чином, щоб здобувачі мали змогу відразу ж використовувати ті знання, уміння й навички, які вже є в них, щоб формувати власний досвід. Отже, розуміємо, що завдання, винесені на тренінгові заняття, зможуть задовольнити майбутні власні потреби у професійній діяльності.

Мотивація виконання самостійної роботи здобувачами в тренінгу може бути змістовною та процесуальною; внутрішньою та зовнішньою. **Змістовна мотивація** самостійної роботи полягає в усвідомленні здобувачами чітких цілей, наявності засобів, інформаційного, технологічного, організаційного, методичного та кадрового забезпечення. **Процесуальна мотивація** здобувачів полягає в донесенні викладачем-тренером та розуміння здобувачами-

учасниками важливості виконання СР під час тренінгового навчання як елементів майбутньої професійної діяльності.

Застосування **зовнішньої мотивації** передбачає формування ефективної системи винагородження та заохочення здобувачів, тобто системи контролю й оцінювання результатів, яка б змогла відображати реальні досягнення кожного здобувача-учасника тренінгу.

Створення **внутрішньої мотивації** здобувачів, тобто здатності до навчання та самостійної пізнавальної діяльності в процесі проведення тренінгу, є одним із важливих факторів розвитку особистості в майбутньому, бо певні знання та навички мають здатність до старіння та їх необхідно буде оновлювати.

Під час проведення тренінгу потрібне психологічне налаштування здобувача на важливість виконуваної роботи як у плані професійної підготовки, так і в плані розширення кругозору, ерудиції фахівця. Викладачу-тренеру необхідно переконливо довести, що результати самостійної роботи допоможуть здобувачу краще зрозуміти лекційний матеріал та використовувати в практичній діяльності здобуті знання й уміння задля формування фахових компетенцій. Отже, висока емоційна причетність здобувачів до виконання завдань самостійної роботи під час проведення тренінгового навчання дозволяє створити ефективну мотивацію до навчання та дозволяє формувати складові елементи фахових компетентностей.

На п'ятому етапі управління самостійною роботою здобувачів із метою встановлення зворотного зв'язку в процесі тренінгового навчання під час виконання завдань самостійної роботи необхідно здійснювати **контроль** (дозволяє відстежувати якість і своєчасність виконання СР) і оцінювання якості її виконання. Під час виконання самостійної роботи в ході тренінгового навчання здобувач повинен мати чітке уявлення про її результат, тобто на розвиток яких умінь, навичок і формування компетентностей вона спрямована. Тому об'єктом контролю самостійної роботи здобувачів мають бути не обсяг часу, кількість дій здобувачів, а кінцеві результати виконання завдань.

Контроль самостійної роботи здобувачів може здійснюватися на основі усного, письмового опитування або з використанням інформаційно-комп'ютерних систем (ІКС) (інтерактивний контроль).

Види контролю самостійної роботи здобувачів:

- усне опитування (вправи на актуалізацію знань; фронтальне, вибіркове опитування; взаємоопитування; ідеальне опитування (без опитування, самостійне визнання готовності));
- письмове опитування (експрес опитування; ментальні карти; контрольні роботи; тести);
- контрольна на основі ІКС (автоматизовані тести; взаємооцінювання розміщених на сайті дистанційного навчання завдань, ділові ігри тощо).

За **критерії оцінювання** завдань СРС можуть бути прийняті:

- відповідність виконаної роботи завданню;

- обсяг та якість виконаної роботи;
- ступінь самостійності під час виконання завдань;
- усвідомлення підходів до виконання роботи;
- своєчасність виконання;
- формулювання власних суджень і позиції;
- творчий підхід до виконання завдань.

Оцінювання завдань самостійної роботи учасників є частиною процесу оцінювання успішності участі у тренінговому навчанні загалом та є формою зворотного зв'язку між учасниками та тренером-викладачем.

Залежно від часу проведення контроль за самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання буває поточним і підсумковим.

Поточний контроль містить перевірку діяльності за сценарієм або організаційною структурою проведення тренінгу (контроль процесу), тобто виконання самостійної роботи здобувачів під час проведення тренінгу.

Підсумковий контроль передбачає перевірку сформованих компетентностей (контроль результату) за допомогою підсумкових вправ, тестування, опитування, заключної роботи (звіту) з тренінгу або написання есе за певною тематикою тренінгу.

Крім того, контроль самостійної роботи здобувачів буває як індивідуальним, так і фронтальним.

На шостому етапі відбувається **підведення підсумків** самостійної роботи здобувачів під час тренінгу. Цей етап є надзвичайно важливим для суб'єктів управління, бо визначається її результативність: з одного боку, чи відбулася систематизація здобутих раніше знань, удосконалення вмінь і навичок, а з іншого – удосконалення вмінь і навичок самостійного навчання та підвищення самостійності особистості. Етап передбачає виявлення рівня досягнутості цілей самостійної роботи здобувачів. Викладач-тренер оцінює, перевіряючи завдання та спостерігаючи за змінами, що відбуваються зі здобувачем, сам здобувач-учасник оцінює власний прогрес, усвідомивши власне особисте зростання.

На ефективність самостійної роботи здобувачів під час тренінгового навчання також впливає забезпечення процесу управління нею, до якого відносять: методичне, інформаційне, технічне, організаційне та кадрове забезпечення.

Методичне забезпечення процесу управління самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання має містити методичні рекомендації щодо форм, послідовності та методики здійснення самостійної роботи, а також регламентувати критерії оцінювання опанування певного матеріалу, виконання стереотипних, діагностичних і творчих завдань, тобто складових елементів компетентності, що формується.

Інформаційне та технічне забезпечення містить набір певного роду завдань, тестів і питань для самостійної роботи, тематики есе (якщо його написання передбачено на тренінгу), а також з метою проведення зворотного зв'язку за допомогою інформаційних комп'ютерних технологій.

Організаційне забезпечення процесу управління самостійною роботою здобувачів охоплює визначення та регламентацію форм, термінів і порядку її проведення. Крім того, якщо завдання потребує групового її виконання, то необхідно забезпечити розподіл обов'язків і відповідальності між суб'єктами управління.

Щодо *кадрового забезпечення*, то воно є дуже важливим, бо від того, який вплив здійснює викладач-тренер як безпосередньо під час тренінгової взаємодії, так і опосередковано (через зміст, форми та задані терміни виконання завдань для самостійної роботи здобувачів), буде залежати результативність самостійної роботи здобувачів. Це можливо тільки за умови морально-психологічної готовності та здатності викладача-тренера створити й реалізувати власні скоординовані дії в процесі управління СРС під час тренінгу.

Отже, поетапна реалізація управління самостійною роботою здобувачів та ефективне забезпечення цього процесу дозволяють здійснювати управління достатньо керовано та максимально ефективно організувати процес формування фахових компетентностей під час тренінгового навчання.

Самостійна робота здобувачів взагалі та особливо під час тренінгового навчання має стати тим інструментом, який дозволяє здобувачам самостійно вирішувати поставлені викладачем навчальні завдання та сформувати власний досвід, розвиваючи пізнавальну самостійність, необхідну в майбутньому під час виконання професійних обов'язків на робочому місці.

4. Оцінювання процесу та результатів навчального тренінгу

Оцінювання є важливою частиною тренінгового навчання, оскільки дає можливість відстежити весь хід освітнього процесу, виявити рівень залученості та успішності здобувачів і оцінити роботу тренера (викладача). Крім того, коли всі учасники ретельно обмірковують свої оцінки, вони чіткіше усвідомлюють, якою мірою досягли очікуваних результатів.

Під час навчального тренінгу успішність надбання фахових і загальних компетентностей учасниками може оцінюватися за результатами підсумкової роботи або опитування, шляхом накопичення балів.

Загалом, оцінювання навчального тренінгу означає аналіз проведеної роботи та вироблення необхідних рекомендацій з метою підвищення його ефективності.

Мета оцінювання навчального тренінгу полягає в тому, щоб визначити:

- чи досягли тренер та учасники поставленої мети тренінгу;
- які методики навчання виявилися більш ефективними, а які – менш ефективними;
- які потреби учасників тренінгу вдалося задовольнити, а які нові потреби виникли в ході тренінгу;
- які дії потрібно здійснити далі в процесі навчання.

Оцінювання ефективності навчального тренінгу.

Для проведення оцінювання тренінгової частини занять як складника комбінованого навчання слід розглянути і користуватися схемою:

1. **Оцінювання процесу проведення тренінгу** має матрицю для самооцінки й оцінювання учасниками (критерії: активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення).

2. **Оцінювання змісту тренінгу** (відповідність тематиці, професійна спрямованість, правильність добору вправ, наявність роздаткового матеріалу).

3. **Оцінювання роботи тренера** (керування аудиторією, злагодженість роботи, компетентність).

4. **Результативність тренінгу** (сформовані компетентності, відповідність між отриманими результатами й очікуваннями учасників).

5. **Форми оцінювання роботи учасників тренінгу** (самооцінювання, домашні завдання, анкетування, фокус-групи).

Особливостями системи оцінювання навчального тренінгу є те, що вона містить два основних блоки: оцінювання якості результатів тренінгу (формування компетентностей здобувачів як учасників тренінгу) та оцінювання якості процесу тренінгу (діяльність викладача-тренера).

Оцінювання якості результатів учасників навчального тренінгу.

Форми оцінювання якості результатів учасників з боку тренера можуть бути різними: накопичення балів за результатами освітньої діяльності здобувачів протягом тренінгу, фокус-групи тощо.

Для підвищення якості оцінювання успішності учасників для кожного тренінгу може бути розроблена система оцінювання з виділенням завдань і встановленням максимального бала, що можна отримати за його успішне виконання. Приклад оцінювання роботи здобувачів за простим накопиченням балів доцільно здійснювати з використанням форми, що наведено в таблиці.

Оцінювання роботи здобувачів за накопиченням балів

№ п/п	ІПБ здобувача	Види виконуваних завдань під час проходження навчального тренінгу							
		Відвідуван ня занять	Користува ння moodli	Завдання 1	Завдання 2	СРС 1	СРС 2	Заключна робота	разом
1									

Оцінювання якості процесу навчального тренінгу.

Оцінна інформація про процес та ефективність навчального тренінгу може надходити з трьох джерел: від учасників (здобувачів), самого тренера та осіб, не пов'язаних із тренінгом безпосередньо.

Слухачі дають найбільше інформації про те, чи досягнуто результатів навчання, якою мірою засвоєно матеріал тренінгу, про сильні та слабкі

сторони роботи тренера, які елементи навчання варто було б змінити або поліпшити.

Тренер може використовувати вправи самооцінювання для аналізу своєї роботи, комфортності проведення різних елементів навчання, запровадженого стилю спілкування, процесу постановки запитань і пошуку відповідей, рівня власних знань із тематики тренінгу тощо.

Через нестачу досвіду тренер може залучити до оцінювання своїх колег, щоб отримати корисні поради, обговорюючи з ними свої враження від проведеного заняття або запросивши колег спостерігати свою роботу безпосередньо в ході заняття.

Для виконання оцінювання спершу потрібно вирішити:

- що буде оцінюватися;
- коли відбуватиметься оцінювання;
- як буде проведене оцінювання;
- хто виконуватиме оцінювання.

Ефективною формою оцінювання навчального тренінгу є **фокус-група**.

Оцінювання з використанням фокус-груп проводиться у формі вільного обговорення ключових питань, які виокремлені як критерії оцінювання ефективності тренінгу, для чого учасники групи збираються в призначеному місці в обумовлений час. Необхідно надати можливість висловитися кожному учаснику.

Тривалість обговорення не має перевищувати 1,5 години. Послідовність дій тренера під час організації фокус-групи має бути такою:

1. Повідомити тематику запитань і правила роботи: учасники мають говорити по черзі, без взаємної критики, вільно висловлювати свої думки та критичні зауваження тощо.

2. Послідовно, по колу, тренеру необхідно ставити підготовлені запитання та контролювати, щоб усі учасники надавали конкретні відповіді.

3. За можливості, для проведення фокус-групи слід залучити двох тренерів (у такому випадку один тренер проводить опитування, а інший фіксує основні відповіді на папері для подальшого обговорення).

4. Відповіді здобувачів, учасників тренінгу, бажано фіксувати на папері, щоб пізніше поставити оцінки за спеціально розробленою шкалою оцінювання (наприклад, від 0 до 12).

5. Розробити шкалу оцінювання неординарних рішень, пропозицій, які можуть надавати учасники, щоб мати можливість підвищувати отримані бали під час опитування.

6. Після завершення обговорення прокоментувати виставлені оцінки.

Збирання інформації про ефективність навчального тренінгу може здійснюватися на основі **методик експрес-оцінювання учасниками тренінгу, до яких належать:** опитування, колаж; мішень або «дартс»; барометр.

Ці експрес-методики становлять нескладні вправи (завдання), метою яких є отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу про його сильні та

слабкі сторони, визначення найбільш значущих для учасників елементів, перспективи їхнього застосування.

Іншою формою визначення результатів тренінгового навчання учасників є **вхідне та вихідне анкетування**.

Тренером завчасно складаються дві анкети з метою перевірки рівня знань і засвоєння тематики тренінгу. Одна анкета заповнюється учасниками на початку тренінгу, а інша – після його завершення.

Для розроблення анкети існує приблизний перелік запитань, об'єднаних у тематичні блоки, які, за потреби, можна доповнювати:

1. Блок запитань для оцінювання процесу тренінгового навчання розробляється відповідно до таких критеріїв: активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення тощо.

2. Блок запитань для оцінювання змісту тренінгу: відповідність тематиці, професійна спрямованість, правильність добору вправ, наявність роздаткового матеріалу.

3. Блок запитань для оцінювання результативності тренінгу: сформовані компетентності, відповідність між отриманими результатами й очікуваннями учасників.

4. Блок запитань для оцінювання фахових, комунікативних та управлінських компетентностей: готовність до роботи за обраною спеціальністю, впевненість у майбутньому, уміння спілкуватися.

Розроблення обох анкет надає можливість тренеру порівняти рівень знань учасників (наявних і здобутих) та визначити, чи відбулися заплановані зміни.

Загалом, оцінювання результатів тренінгу завершує процес тренінгового навчання. В ідеалі, отримана оцінка має підтвердити доцільність проведеного навчання не тільки з боку викладача-тренера, але й самих здобувачів.

У тренінгах досить часто пропонують учасникам провести самооцінювання та вказати, які наступні кроки слід робити, щоб досягти більш високих результатів від уже досягнутих. Для цього тренеру можна розробити спеціальну форму та охопити такі питання:

- назва тренінгу;
- корисні ідеї та знання, які вдалося отримати під час роботи;
- розповісти, яким чином можна реалізувати здобуті знання;
- вказати міркування про свою участь, наскільки вона була ефективною;
- поставити собі оцінку за участь, за результатами участі в тренінгу (відповідно до бальної системи);
- вказати, які теми потребують більшого розкриття, що саме було не зовсім зрозумілим у процесі навчання.

Часто форму для самооцінювання тренер складає разом з учасниками, які пропонують свої варіанти та спільно формують її кінцевий варіант.

Якщо тренер вирішить, що оцінювання потрібно проводити на початку тренінгу, протягом тренінгу та після його завершення, то слід звернути увагу, якими мають бути критерії оцінювання.

На початку тренінгу: оцінюються сподівання учасників, їхні інтереси, наявний досвід і рівень знань із тематики тренінгу; побоювання та тривоги; рівень вміння та компетентності з фахових дисциплін.

Протягом тренінгу: оцінюється успішність виконання завдань під час тренінгу; досягнення особистісних цілей, що стосуються не тільки навчальної програми (наприклад, набуття навичок спілкування); комфортність роботи в групі; задоволеність темпом роботи, подачі та якості навчального матеріалу.

Після закінчення тренінгу: оцінюються досягнення навчальних цілей та завдань; думки про якість тренінгового навчання; робота в групі; професійність тренера, ефективність методів роботи; організація тренінгу; пропозиції щодо майбутнього навчання та їхнього змістовного наповнення.

Критерії та форми оцінювання роботи тренера.

Тренер має бути готовим до того, що не тільки він оцінює учасників тренінгу, але й вони оцінюють його роботу. Саме учасники дають основну інформацію про те, чи справдилися їхні очікування, якою мірою засвоєно навчальний матеріал, визначають сильні та слабкі сторони роботи тренера, вносять пропозиції щодо того, які елементи навчання варто змінити або покращити.

Через нестачу досвіду тренер може залучити до оцінювання своїх колег, щоб отримати корисні поради, обговорюючи з ними свої враження від проведеного заняття або запросивши колег узяти участь у тренінговому занятті (але тільки за згодою учасників). Якщо тренери проводили роботу в парі, то вони також можуть оцінити роботу один одного.

Дуже часто для оцінювання роботи тренера застосовують **модель Дональда Киркпатрика**, яка описує чотири рівні оцінювання:

- реакція: показує, наскільки тренінг та тренерська робота сподобалися/не сподобалися учасникам тренінгу, яким був настрій учасників і загальна атмосфера спілкування;

- засвоєння: показує, яка інформація, прийоми, техніки роботи були засвоєні в результаті тренінгу;

- поведіння: показує рівень тренерської майстерності;

- результат: досягнуто/не досягнуто результатів роботи (переважно, для цього якість роботи тренера вимірюється шкалою від 0 до 100 балів).

Для того, щоб провести оцінювання за наведеною моделлю, слід розробити оцінну **анкету**, яка має бути анонімною та заповнюватися після завершення тренінгу. Усі питання стосуються вражень учасників від участі в тренінгу та роботи тренера.

Тренер проводить анкетування для того, щоб внести необхідні зміни не тільки в тематику тренінгу для наступних занять з іншими учасниками, але й для покращення рівня своєї майстерності та професійності. У більшості

випадків не має потреби у їхньому оприлюдненні, оскільки вони стосуються безпосередньо самого тренера.

Іншим важливим документом, який, на відміну від анкети, є публічним і надається для звіту адміністрації кафедри чи навчального відділу університету, є **тренерський звіт**. Цей звіт часто називають творчим звітом.

Здебільшого, сюди входить критичний аналіз виконаної роботи; опис наданого навчального матеріалу та рівень його засвоєння учасниками; вказуються труднощі, які виникали під час роботи; описуються цікаві моменти перебігу тренінгу, відкриття, які зробили для себе учасники й сам тренер.

Підсумки творчого звіту можуть бути використані для розвитку тренерської програми загалом, коригування структури тренінгу, створення методичних рекомендацій для тренерів-початківців.

На підставі творчого звіту можна уявити атмосферу та процес тренінгу, вивчати особливості студентських груп і тренерської роботи викладача.

Питання для самостійної роботи:

1. Усі тренінги складаються з однакових частин та етапів, однак співвідношення цих етапів у кожному окремому тренінгу може бути різним. Чому? Від чого це залежить?

2. Визначте етапи основної частини тренінгу.

3. Які аспекти слід враховувати тренеру щоб тренінг пройшов успішно?

4. Яким методам навчання доцільно надавати перевагу для досягнення максимальної ефективності тренінгу?

5. Визначте ключові елементи навчання, що містять тренінгові методи.

6. На що необхідно звернути увагу тренеру-викладачу для підвищення ефективності тренінгових занять?

7. Назвіть і розкрийте зміст вправ, що сприяють підвищенню активності та енергійності учасників протягом усього тренінгу.

8. Поясніть роль і значення самостійної роботи здобувачів під час проведення навчального тренінгу.

9. Обґрунтуйте головну мету самостійної роботи здобувачів під час тренінгового навчання.

10. Охарактеризуйте види самостійної діяльності здобувачів під час тренінгового навчання.

11. Визначте умови ефективної організації самостійної роботи здобувачів у межах тренінгу.

12. Які форми організації навчального заняття можна віднести до аудиторної самостійної роботи під час тренінгу?

13. Цикл управління самостійною роботою здобувачів під час проведення тренінгу складається з п'яти взаємопов'язаних функцій. Розкрийте їхній зміст.

14. Визначте мету оцінювання навчального тренінгу.

15. Обґрунтуйте критерії та форми оцінювання роботи тренера.

Тема 4. Особливості підготовки викладача до тренерської роботи

Мета вивчення: надання знань щодо підготовки викладача до тренерської роботи, формування умінь проводити навчальний тренінг, розширення наукового світогляд здобувачів, розвиток педагогічної майстерності в майбутніх викладачів-тренерів.

План лекції:

1. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти.
2. Тренінг для викладача закладу вищої освіти.

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
5. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод. посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Ключові поняття: тренінгове навчання, педагогічна майстерність, викладач-тренер, тренерська робота, викладач закладу вищої освіти.

Основний зміст

1. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти

Підготовка викладача-тренера зумовлена впровадженням компетентнісного підходу у вищій школі, орієнтованого на отримання інтегрованого результату навчання – формування реалізаційних здатностей здобувачів. Компетентнісно-орієнтований освітній процес має ґрунтуватися на діяльнісному підході, контекстному навчанні, моделюванні практичних професійних ситуацій. За таких умов доцільним є використання тренінгових технологій та тренінгу як організаційної форми навчання в процесі підготовки майбутніх фахівців.

Упровадження тренінгів в освітній процес як організаційної форми навчання потребує підготовки науково-педагогічних працівників до тренінгової діяльності, а саме підготовки викладача-тренера, здатного до:

– викладання навчальних дисциплін з опорою на активні та інтерактивні технології навчання, моделювання практичних професійних ситуацій;

– виконання специфічних функцій: створення тренінгової атмосфери (сприятливого соціально-психологічного клімату), формування суб'єктивно-об'єктивних відносин між учасниками, управління груповою динамікою;

– розроблення та проведення тренінгів із формування загальних і фахових компетентностей майбутніх фахівців.

Особливість роботи викладача-тренера, на відміну від роботи викладача, полягає в тому, щоб надати можливість кожному здобувачу максимально використовувати власний досвід (уже наявні на момент заняття знання, уміння й навички) таким чином, щоб не тільки вчитися разом з іншими, але й ділитися цим досвідом; нести відповідальність за власні дії та вчинки; не боятися висловлювати власну думку; бути готовим відстоювати свою позицію щодо проблематики, яка розглядається на тренінгу.

Розроблення та запровадження навчального тренінгу із фахових дисциплін для майбутніх фахівців потребує від викладача високого рівня знань не тільки базових предметів, але й знань у сфері педагогіки, психології й соціології.

Тренеру потрібно вміти працювати із тренінговою групою, зацікавити учасників тематикою тренінгу, застосовувати різноманітні вправи та спрямовувати групу на конструктивне вирішення проблеми.

Переважно професійна кваліфікація викладача-тренера одночасно інтегрує кілька різних **видів компетентностей**.

Технічна компетентність містить уміння трансформувати мету в систему конкретних навчальних завдань, відповідно підібрати методи, техніки, вправи, ігри, прийоми та застосувати їх на практиці.

Міжособистісна комунікативна компетентність передбачає розвиток комунікативних навичок, управління груповою динамікою, прояв необхідного рівня емпатії до всіх учасників тренінгу.

Контекстуальна компетентність передбачає знання щодо майбутньої професійної діяльності здобувачів та специфіки студентського середовища. Володіння такою інформацією не менш важливе, ніж добре володіння тематикою тренінгового навчання.

Адаптивна компетентність допомагає проявляти гнучкість у процесі тренінгової роботи та вносити, за необхідності, зміни у програму тренінгу; оперативно пристосовуватися до нового або доповненого змісту навчання й нестандартного перебігу тренінгових подій.

Концептуальна компетентність передбачає добре володіння загально-прийнятими основами знань із навчальних дисциплін, на яких базується тренерська практика.

Інтегративна компетентність допомагає оперативно вирішувати проблеми; виробляти оптимальні рішення; проявляти творчий підхід у процесі тренінгу.

Тренер у процесі роботи виконує ряд функцій, які потребують не тільки відповідних знань, але й умінь та практичних навичок. Залежно від мети тренінгу та місця тренера у тренінговій діяльності можна виділити **основні його ролі**:

- *фахівець* володіє знаннями із фахових дисциплін та тематики тренінгу. Під час роботи саме в ролі фахівця тренер надає та роз'яснює тематичний матеріал;
- *фасилітатор* керує тренінговим процесом, активізує роботу учасників групи, слідує за перебігом групової динаміки;
- *спеціаліст* із розвитку особистісних якостей учасників сприяє саморозвитку та самовдосконаленню учасників;
- *координатор* виконує організаційні дії, які спрямовані на забезпечення проведення тренінгу;
- *аналітик* визначає ефективність проведення тренінгу, аналізує слабкі та сильні сторони занять, рівень участі здобувачів в освітньому процесі;
- *методист* готує інформаційні матеріали, презентації, буклети тощо;
- *упорядник* розробляє навчальну програму тренінгу, змістовне наповнення, визначає види та методи роботи під час тренінгу.

Отже, саме тренер є найважливішою особою, яка забезпечує успішність тренінгу. Важливу роль у цьому процесі відіграють його особисті якості та життєва філософія. Крім цього, викладач закладу вищої освіти, відповідно до своїх професійних вимог, уже володіє дуже важливими вміннями – уміє працювати зі студентською групою, що забезпечує швидке засвоєння тренерських навичок для проведення тренінгу.

Для того, щоб стати *успішним тренером*, необхідно вміти демонструвати доброзичливість (демонструвати спокійне сприйняття можливих помилок та різних думок учасників), гнучкість (уміння реагувати на потреби групи, виконуючи основні завдання тренінгу); небайдужість (відверте, некритичне ставлення); чуйність (уміння почути інших); толерантність (уникати конфронтації та позитивно сприймати всіх учасників групи).

До інших важливих якостей тренера відносять конструктивність, позитивність та ентузіазм, уміння отримувати задоволення від цієї роботи, заряджати творчою енергією інших, уникати нудьги та монотонності. Загалом дуже важливо, щоб під час організації спеціальної тренерської програми у закладі вищої освіти були враховані особливості підготовки викладача до тренерської діяльності. Тільки за такого підходу можна розраховувати на успішне впровадження тренінгового навчання для здобувачів силами викладачів.

Тому в закладі вищої освіти необхідно створити умови для розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера. У науково-педагогічних джерелах **педагогічна майстерність** визначається як: найвищий рівень педагогічної діяльності, вияв творчої активності особистості педагога; комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі.

Розвиток фахової компетентності та педагогічної майстерності викладача відбувається в системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників та реалізується у межах навчальної, науково-методичної, організаційно-методичної роботи у закладах вищої освіти через систему відповідних заходів.

Основна ідея розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти полягає у цілеспрямованій організації навчання науково-педагогічних працівників, яке має ґрунтуватися на андрагогічному підході, андрагогічних принципах і технологіях навчання, і має бути спрямовано на розвиток особистісних якостей, формування його методичної, психологічної, процесуальної готовності до тренінгової діяльності.

Отже, *тренер-викладач* – це особа, яка, окрім викладацької діяльності, має навички проведення інтерактивних форм навчання та знається на вимогах щодо організації та проведення тренінгової роботи. Його робота потребує певних зусиль, які спрямовані на створення неформальної довірливої атмосфери спілкування; застосування принципу «рівний рівному»; вироблення правил роботи групи на час тренінгу та чіткого виконання поставлених завдань відповідно до програми. Інакше цілі тренінгу можуть стати не реалістичними, а учасники не матимуть нагоди здобути необхідні знання та навички.

Загалом, викладач має сприятливі умови для того, щоб стати успішним тренером, оскільки вже володіє необхідними навичками викладання своїх навчальних дисциплін. Він уже, зазвичай, оперує необхідною, цікавою й достовірною інформацією з навчального предмету; уміє працювати з аудиторією й володіє прийомами, якими можна зацікавити слухачів у процесі викладання та, відповідно, у нього вже сформовані вміння працювати із групою.

Для того, щоб зрозуміти, яким чином ці якості слід використовувати у тренінговій роботі, необхідно звернути увагу на **тренерський мінімум**, який є базовим та дає підстави розпочати викладачеві свою тренерську діяльність:

1. *Уміння ставитися з увагою й повагою до думки оточуючих.* Це послугує стимулом до саморозкриття й самовираження учасників.

2. *Уміння спостерігати* за кожним учасником і за групою загалом. Інформація, отримана таким чином, дуже цінна. Спостерігаючи за учасниками, можна зрозуміти, наскільки їх цікавить, що відбувається в групі, які відносини складаються в групі, наскільки ефективно діє тренер.

3. *Уміння уважно вислухати й зрозуміти* співрозмовника. Уміння слухати – дуже важлива якість, оскільки допомагає отримати прихильність співрозмовника, зацікавити навчальною тематикою.

Уміння активного слухання допомагає в проведенні різних дискусій, суперечливих обговорень. Щоб цю діяльність виконувати успішно, слід уміти на час роботи «відключати» власні думки та проблеми. Серед *основних рекомендацій* є такі:

- використовувати «мову тіла»: для цього слід завжди знаходитися обличчям до учасників; підтримувати контакт очима, кивати головою, рухатися по всьому периметру приміщення, посміхатися, подавати руку;

- не забувати ставити запитання до учасників, щоб з'ясувати деталі обговорення, уточнити сказане, організувати дискусію або привернути увагу учасників до проблеми;

- застосовувати повторення, щоб учасники постійно пам'ятали ключові фрази та визначення понять саме так, як необхідно тренеру;

- проявляти симпатію до учасників, не виявляти негативного ставлення, уникати різкої критики чи незадоволення та не пропонувати готових рішень;

- проговорювати із учасниками своє розуміння їхніх відповідей, щоб уникати непорозуміння.

У закладі вищої освіти викладання навчальних дисциплін проводиться за традиційною системою, яка є оптимальною для засвоєння необхідних освітньо-професійних, освітньо-наукових програм. Мова йде про традиційні (класичні) заняття: лекції, семінари, практичні та самостійні завдання. Звісно, що не має потреби змінювати цю систему, але впровадження тренінгу, як організаційної форми навчання, може стати важливою частиною комбінованого навчання, яке виражає ідею співпраці між викладачем і здобувачами та ґрунтується на партнерських відносинах. За такого підходу здобувачі не тільки здобувають необхідні знання, але й напрацьовують власний практичний досвід, що, безумовно, допоможе краще опанувати майбутню професію.

Викладачам, які обирають комбіновану методику викладання, необхідно звернути увагу на *особливості проведення тренінгу* або його окремих елементів:

- слід дотримуватися структурної схеми (алгоритму дій) та організаційних умов проведення тренінгу (підготовка приміщення, наочні та роздаткові матеріали, презентації тощо);

- зміст тренінгу має відповідати вимогам конкретної студентської аудиторії й враховувати їхню майбутню професійну спрямованість;

- важливо створити довірливе спілкування в процесі навчання;

- обов'язковою є спільна робота всіх учасників тренінгу (тренера-викладача та здобувачів) над вирішенням завдань, пов'язаних із його тематикою з метою набуття необхідних знань, умінь і навичок;

- у процесі роботи необхідно опиратися на студентоцентризований підхід, відповідно до якого кожен здобувач має сприйматися таким, яким він є, незалежно від оцінок успішності й активності в суспільному житті групи, курсу, факультету;

- доцільно акцентувати увагу здобувачів на процесах, що відбуваються безпосередньо в групі, під час роботи на тренінговому занятті, з метою не тільки передачі інформації, але й закріплення та обговорення;

– самостійні завдання для здобувачів слід формувати за вимогами, що характерні для тренінгу (креативність, нестандартний підхід, постійна робота над собою, власні пропозиції та розробки, презентація розробок);

– контролювати відповідність між очікуваннями здобувачів та отриманими результатами після проведення тренінгу;

– виробити систему оцінювання учасників тренінгу з урахуванням специфіки навчання.

За необхідності, тренінги можна проводити в парі з іншим викладачем, але за умови, що обидва тренери будуть рівноцінно працювати як у процесі самого тренінгу, так і під час розроблення структури та змістовного наповнення тренінгу.

Тренерські пари можуть бути різного формату: пари, де обидва тренери є новачками, коли один із них – більш досвідчений і коли обидва тренери – досвідчені. Відповідно і рівень виконаної роботи буде відрізнятися, але не суттєво. Усі тренери колись були новачками і пройшли період становлення.

Незалежно від досвіду роботи кожен із учасників тренерської пари має добре знатися на навчальному матеріалі та, за необхідності, бути готовим до непередбачуваних ситуацій.

Серед *переваг* роботи тренерів у парі можна назвати:

1. Формування тренерської школи: наявність команди з двох тренерів за конкретною фаховою тематикою навчального тренінгу, які спроможні проводити більшу кількість тренінгів, ніж за умови, коли працює один тренер.

2. Відпрацювання тренерських навичок для новачків: можливість співпрацювати тренерам із різним рівнем досвіду, коли більш досвідчений допомагає «шліфувати» тренерську майстерність своєму менш досвідченому колезі, надаючи йому дружню підтримку.

3. Супервізія: наявність колеги в ролі супервізора допомагає проводити спільні обговорення «плюсів» та «мінусів» тренерської роботи й залученості до процесу учасників. Таку роботу важко переоцінити, оскільки конструктивний аналіз дозволяє провести тренінг на високому рівні.

4. Наснаження та збереження сил і енергії для роботи: не кожен тренер, особливо на початку, здатен витримувати на одному енергетичному рівні весь період проведення тренінгу. Тому робота в парі допомагає тренерам не перевтомлюватися, мати час на енергетичне наснаження та відпочинок.

5. Застосування більш широкого арсеналу навчальних вправ та технік: наявність двох тренерів надає можливість проводити інтерактивні форми роботи, що потребують значного підготовчого періоду (наприклад, оформити малюнки на аркуші паперу формату А1; виконати оперативну роздачу завдань для учасників; слідкувати за тим, щоб учасники не відволікалися та правильно виконували отримані завдання, не списували, не підглядали тощо).

6. Оперативне реагування на зміни до програми тренінгу: найчастіше обговорення та консультації між тренерами допомагають розібратися в

ефективності проведення тренінгу, оцінити рівень залученості учасників, їхній інтерес та задоволеність ходом роботи, проаналізувати розвиток групової динаміки. Якщо заняття проходять не достатньо активно, то проведений аналіз дозволяє внести зміни вже безпосередньо в ході наступного тренінгового дня.

Бувають моменти, коли тренеру необхідно деякий час перепочити та поспостерігати за розвитком групової динаміки ніби «з боку», коли працює його колега. Тренер отримує додаткову можливість сконцентруватися на головних моментах тренінгу, не пропустити спадів динаміки та тримати у полі зору всіх учасників.

2. Тренінг для викладача закладу вищої освіти

Для створення умов розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера, спираючись на визначені С. Змейовим теоретичні основи навчання на засадах андрагогіки, визначимо етапи побудови програми розвитку викладача-тренера:

- усвідомлення реальної проблеми щодо необхідності розвитку педагогічної майстерності викладача як викладача-тренера у закладі вищої освіти;
- діагностика викладачів, їхніх потреб у розвитку педагогічної майстерності як викладачів-тренерів, формування навчальної групи;
- розроблення програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера на андрагогічних засадах;
- створення фізичних і психологічних умов реалізації програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера;
- реалізація програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера на основі андрагогічних принципів і технологій навчання;
- оцінювання процесу й результатів навчання, корекція програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера.

Складові програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти представлені у таблиці 1.

Запровадження навчання викладачів за новітніми методиками тренінгової діяльності, реалізація програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера сприяє якості підготовки майбутніх фахівців, розвитку педагогічної майстерності науково-педагогічних працівників. Продовження діяльності в цьому напрямі може реалізовуватися шляхом організації тренінгових центрів на базі закладу вищої освіти; проведення тренінгів для тренерів, періодичних круглих столів із обміну досвідом використання тренінгів у навчальному процесі, науково-методичних семінарів щодо вдосконалення тренінгового навчання.

Складові програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти

Етапи	Форми	Очікувані результати
I етап. Отримання досвіду учасника, актуалізація власного досвіду	Тренінг для викладачів із залученням професійних тренерів	Отримання уявлення про тренінг та його можливості як організаційної форми навчання. Формування досвіду "проживання" тренінгових вправ та технологій, відчуття специфічної тренінгової атмосфери (на відміну від академічної), спостереження за діяльністю професійного тренера, актуалізація власного досвіду викладача
II етап. Методична підготовка	Науково-методичні семінари з методики розроблення та проведення тренінгу: 1) визначення цілей та очікуваних результатів тренінгового навчання; 2) методика розроблення програми тренінгу; 3) управління самостійною роботою студентів під час тренінгу; 4) оцінювання процесу і результатів тренінгу	Формування знань, умінь із визначення цілей та очікуваних результатів тренінгу в термінах компетентностей; методики розроблення організаційно-змістовної структури програми тренінгу; добору та розроблення тренінгових вправ і технологій; організації самостійної роботи учасників; визначення результатів тренінгу (процесу, роботи тренера та навчальних результатів студентів у термінах компетентностей)
III етап. Отримання досвіду самостійного розроблення тренінгу	Самостійна робота з розроблення тренінгу: а) групова, що проходить під час семінарських занять; б) індивідуальна, що проходить під час підготовки випускної роботи	Отримання навичок та досвіду з розроблення тренінгу з: а) формування у студентів компетентностей з окремих тем навчальної дисципліни (тренінг за темою); б) формування компетентностей з навчальної дисципліни (тренінг із дисципліни); в) формування спеціалізовано-фахових компетентностей за напрямом (спеціальністю) підготовки майбутніх фахівців (комплексний, міждисциплінарний тренінг)
IV етап. Отримання досвіду викладача-тренера	Самостійне проведення тренінгу	Досвід використання окремих тренінгових вправ та технологій під час навчальних занять Досвід самостійного проведення тренінгу під час викладання навчальних дисциплін та практичної підготовки студентів

Питання для самостійної роботи:

1. Охарактеризуйте особливості роботи викладача-тренера.
2. Визначте функції викладача-тренера в процесі освітньої діяльності.
3. Які основні ролі виконує тренер (залежно від мети тренінгу та місця тренера) у тренінговій діяльності?
4. Назвіть переваги роботи тренерів у парі.
5. Обґрунтуйте, спираючись на визначені С.Змейовим теоретичні основи навчання на засадах андрагогіки, етапи побудови програми розвитку викладача-тренера

Тема 5. Особливості роботи тренера під час проведення навчального тренінгу

Мета вивчення: надання знань щодо особливостей роботи тренера під час проведення навчального тренінгу, формування уміння проводити навчальний тренінг, розширення наукового світогляд здобувачів, розвиток педагогічної майстерності в майбутніх викладачів-тренерів.

План лекції:

1. Формування групової динаміки під час проведення навчального тренінгу.
2. Робота тренера з дорослими учасниками тренінгу.
3. Робота тренера зі складними учасниками тренінгу.
4. Організаційні умови проведення навчального тренінгу.

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
5. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод. посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Ключові поняття: тренінгове навчання, групова динаміка, тренер, учасники тренінгу, організаційні умови.

Основний зміст

1. Формування групової динаміки під час проведення навчального тренінгу

Для надання інформації й вироблення практичних навичок у навчальному процесі використовуються різноманітні методи групової роботи, серед яких найбільш поширені: дискусії, «мозковий штурм», рольові ігри, групові вправи тощо. Для ефективного використання всіх цих методів у процесі тренінгу найголовніше – правильно організовувати груповий процес або правильно розвивати групову динаміку.

Для того щоб проводити тренінги, необхідно знати психологічні основи динаміки групової роботи, можливі проблеми під час роботи в колі (у групі).

Групова динаміка – розвиток відносин між учасниками, сукупність усіх процесів, що відбуваються в процесі розвитку групи.

Групова динаміка будується на почутті згуртованості й довірі між учасниками.

Складники групової динаміки:

1. Розвиток довіри. Учасники почувають себе вільно, долучаються до процесу та працюють. Це ідеальний варіант. Насправді, ступінь довіри в членів групи може бути різною. Не слід очікувати, що учасники з самого початку почнуть довіряти тренеру та іншим членам групи.

2. Групова згуртованість (або почуття згуртованості) – показник міцності, стійкості відносин між учасниками. Це співробітництво, позитивний настрій і бажання працювати.

Групова згуртованість виникає тільки після спільних дій, відвертих обговорень. Буде група згуртована чи ні? У половині випадків це залежить від тренера та його підготовленості. Але дуже часто мають значення й інші обставини, зокрема індивідуально-психологічні характеристики членів групи. Якщо в тренера щось не виходить, то можна звернутися до групи й чесно розповісти про свої почуття й переживання.

Етапи розвитку, що проходить група, та завдання тренера:

1. Попередня підготовка. Проводиться до початку групової роботи. Цей етап може зайняти більше часу, ніж сам тренінг.

Завдання тренера:

- вибрати затишне приміщення, знайти зручні стільці;
- продумати, як досягти того, щоб учасники зібралися в призначений час;
- заздалегідь підготувати всі необхідні матеріали.

2. Початкова стадія. Усі учасники прагнуть почувати себе в безпеці. На цій стадії учасників турбує: обстановка в групі; те, як його прийняли інші члени групи; те, як сподобатися тренерові та іншим учасникам.

На цій стадії члени групи схильні проявляти тривогу, тренер також може переживати схожі почуття. Тривалість цієї стадії різна для кожного з учасників. Один може відразу відчувати себе комфортно, іншому для цього знадобиться 1–2 години, а комусь – 1 день. Крім того, у групі може виявитися той, хто протягом усього тренінгу буде перебувати в стані деякої тривожності.

Завдання тренера:

- пам'ятати, що починати заняття потрібно з процедури знайомства;
- обговорити правила групової роботи (установити обов'язкові правила, за необхідності, запропонувати додаткові);
- пояснити методи групової роботи;
- заохочувати спроби учасників, які будуть відкрито розповідати про себе й ділитися своїми почуттями;
- пам'ятати про те, що найбільший опір виявляють незахищені учасники, у яких, можливо, є психологічні проблеми;

- не квапитися з поданням матеріалу;
- не обривати виступи учасників, які затягують відведений для обговорення час, а старатися допомогти їм у більш жвавій формі висловити свою думку;
- посміхатися та заохочувати учасників долучитися до роботи шляхом сувенірів, призив тощо.

3. Перехідна стадія. Це стадія, коли учасники оцінюють зацікавленість тренера, його здатність надавати допомогу. Саме на цій стадії учасники визначають, чи є група «безпечним місцем»; уточнюють свої цілі й способи їхнього досягнення.

Здебільшого, момент оцінювання наступає наприкінці першого дня роботи, триває вдома й завершується на початку другого дня. До цього часу тренер уже може оцінити, наскільки група згуртувалася.

Завдання тренера:

- не залишати без уваги всі (негативні й позитивні) почуття, які виражають учасники в групі;
- допомогти учасникам зрозуміти, чого вони прагнуть досягти на час роботи в групі;
- ще раз з'ясувати очікування групи від тренінгу;
- звертати увагу учасників на ті моменти, коли група відчуває себе як щось єдине, ціле;
- запропонувати навчальні вправи й, таким чином, дати можливість учасникам спробувати проявити нові стратегії поведінки;
- сприймати учасників такими, якими вони є;
- заохочувати активність учасників (сувеніри, похвала, надання доручення).

4. Робоча стадія. Учасники вже дотримуються правил групової роботи й можуть попросити допомоги в інших членів групи. Вони починають розповідати про свої перші спроби застосувати нові знання на практиці.

Деколи ця стадія може чергуватися з попередньою стадією: якщо учасники продовжуватимуть брати під сумнів слова тренера, спільні вправи, болісно реагувати на дії своїх одногрупників чи колег (можливо й тренера).

Завдання тренера:

- не залишати без уваги складні ситуації в групі, якщо такі мали місце в процесі роботи;
- заохочувати спроби учасників проявити здобуті знання та практичні навички;
- сприяти розвитку довірливих відносин у в групі;
- знайти час (у перервах) для спілкування зі складними учасниками групи, які або проявляють агресію, або часто дискутують чи критикують інших, або виявляють своє незадоволення ходом занять;
- запропонувати додаткові вправи на згуртування групи чи командної взаємодії.

У цьому випадку тренеру слід пам'ятати, що проведення додаткових вправ може суттєво вплинути на план роботи та часові межі й, відповідно, не дати можливості надати весь навчальний матеріал. У такому випадку можна дати частину матеріалу на самостійне опрацювання, щоб пізніше його коротко обговорити.

5. Завершення. Цей етап унікальний. Якщо тренінг пройшов вдало, то момент завершення групової роботи супроводжується позитивними емоціями й залишає яскраві спогади на довгий час для всіх учасників.

На цьому етапі існує можливість згладити всі попередні «шорсткості» чи напруження у взаємовідносинах, що потребує професійного підходу та делікатної організації роботи з боку тренера. Він має пам'ятати всі складні ситуації, які виникали в процесі роботи та проговорити ті моменти, що не були вирішені або вирішені частково.

Завдання тренера:

- попросити учасників оцінити ефективність роботи;
- з'ясувати в учасників те, що ще слід зробити; скласти плани подальшої роботи;
- підготувати процедуру закриття;
- зробити так, щоб усі учасники подякували один одному;
- забезпечити всіх інформацією про систему подальшої роботи;
- дати зрозуміти учасникам, що тренер завжди готовий прийти на допомогу.

Тренер має знати, що в тренінговій роботі у кожній групі є певні стадії розвитку, які необхідно брати до уваги у своїй роботі, щоб забезпечити ефективне проведення тренінгу як частини комплексного навчання.

2. Робота тренера з дорослими учасниками тренінгу

Викладачу-тренерові потрібно пам'ятати, що здобувачі належать до категорії дорослих, які вчаться ефективно за певних умов:

1. Коли це їм особисто потрібно.

Отже, важливо знати дійсні потреби учасників, опиратися й посилатися на них, будувати програму так, щоб ці потреби були, загалом, задоволені. До того ж слід не забувати, що мотивацію до навчання зміцнює адекватне оцінювання їхніх досягнень і успіхів.

2. Коли вони мають досить часу на засвоєння нових знань і вмінь.

Для цього потрібно: не перевантажувати навчальну програму; використовувати різноманітні методи роботи; дотримуватися робочої програми чи плану роботи; забезпечити досить часу на засвоєння нового матеріалу.

3. Якщо мають можливість самостійно планувати свій час і процес навчання.

Отже, потрібно: створити на тренінгу таку атмосферу, щоб здобувачі самі окреслили свої потреби й очікування, сформулювали власні цілі й можливі шляхи їхньої реалізації; не забувати запитувати учасників про їхнє очікування, опиратися й посилатися на це; наприкінці кожного заняття

проводити зворотний зв'язок від здобувачів щодо застосованих методів навчання та тренінгової тематики; ставити запитання щодо прикладного характеру здобутих знань і навичок (коли й яким чином учасники збираються їх використовувати); надавати додаткові джерела та інформацію, де необхідний матеріал можна знайти й опрацювати самостійно.

4. Якщо досягають успіхів.

Для цього необхідно: пам'ятати, що кожен здобувач – унікальний, і його не можна порівнювати з іншими; визнавати, що кожен учасник має свій індивідуальний стиль, відповідно відзначати його успіхи, святкувати досягнення, указувати на індивідуальні перспективи розвитку; починати навчання з розгляду простих завдань, поступово просуваючись до більш складних; застосовувати практику нагородження здобувачів у процесі роботи.

5. Коли мають можливість тренуватися із застосуванням здобутих знань на практиці.

Потрібно не забувати, що без активної практики не можливо досягнути майстерності в роботі, і це особливо стосується таких дій, які викликають у здобувачів найбільше труднощів у розумінні.

6. Коли повністю долучаються до процесу навчання.

Викладач-тренер має пам'ятати, що:

- виконання активної ролі краще сприяє засвоєнню знань і навичок, ніж виконання пасивної ролі;
- необхідно використовувати різноманітні техніки й вправи, які залучають учасників працювати інтелектуально (вирішення проблем, «мозковий штурм», випадки із практики тощо), емоційно (ігри, рольові ігри, обговорення) і фізично (рухливі ігри та вправи).

7. Коли можуть зрозуміти, як використовувати набуті знання й уміння на практиці.

Відповідно, потрібно: максимально наближати тематику тренінгу до реальних потреб кожного із здобувачів; використовувати як навчальний матеріал реальні завдання й проблеми; завершувати вправи обговоренням щодо можливого використання набутого досвіду в повсякденному житті; наприкінці тренінгу передбачити обговорення того, яким чином здобувачі зможуть використовувати набуті знання й уміння на практиці.

8. Якщо створене сприятливе середовище навчання.

Для цього необхідно: дружнє заохочення до взаємодії; пояснення ходу подій у процесі тренінгу; застосування інтерактивних вправ, які дозволяють здобувачам познайомитися й сформулювати команду; застосування шкали труднощів, поступово ускладнюючи прості й легкі завдання; наявність позитивного зворотного зв'язку (оцінювання зусиль, підкреслення досягнень).

9. Коли тренінгові методи відповідають різним індивідуальним стилям/способам навчання, властивим різним людям (аудіали, візуали, кінестетики, дигітали).

Це означає, що тренер має: говорити для «аудіалів»; писати, малювати, демонструвати матеріал для «візуалів»; застосовувати ігри, вправи для тих, хто краще сприймає інформацію через рухи, дотики («кін естетики»); логічно будувати структуру й зміст висловлень для «дигіталіс».

3. Робота тренера зі складними учасниками тренінгу

У групі досить часто виникають ситуації, які можуть зашкодити досягненню мети тренінгу, тому вони потребують оперативного вирішення. До таких ситуацій відносяться, зокрема, прояви опору, агресії, спроби привертання до себе надмірної уваги, маніпулювання, свідомий саботаж участі, надто «голосна» поведінка тощо.

Тренеру корисно знати найпростіші прийоми поведінки у подібних випадках.

Опір, агресія. Тренеру слід показати, що під час роботи є припустимим демонстрація незадоволення, заперечення небажаного впливу. Далі, якщо здобувач опирається виконанню вправи, слід наголосити, що її виконання принесе найбільшу користь тому, хто цю вправу робить.

Так само толерантно слід ставитися до проявів агресивності: доцільно показати, що почуття учасника, які зумовили агресію, зрозумілі іншим та можуть бути прийняті. Але важливо їх позбавитися, передусім, в інтересах самого здобувача, для чого слід приділити деякий час з'ясуванню мотивів та організації раціональної реакції на агресію. Цьому сприятиме проведення спеціальних вправ за вибором тренера.

Привертання до себе уваги через безкінечні запитання, спроби маніпулювання потребують від тренера адекватних дій. Зокрема, слід уникати невербального стимулювання (усмішки, кивок головою, зустрічі поглядами) автора маніпуляції, доцільно також перебити його, привернувши увагу всіх учасників до того обсягу завдань, які потрібно вирішити на тренінгу.

Загалом, для гострих ситуацій виявляються ефективними кілька нескладних *способів реагування*:

- підтримувати бажану та ігнорувати небажану поведінку;
- установлювати ліміт часу для висловлювань;
- використовувати доречні вправи та ігри на тему, щодо якої виникли небажані реакції (наприклад, розділити групу на пари для обговорення цієї теми, обравши своїм партнером «порушника» порядку для спільного обговорення його проблеми).

Тренер має пам'ятати: усе, що виникає та відбувається в групі, є результатом роботи саме цієї групи, тому є для неї природним процесом. Для вирішення ситуації тренеру слід обирати відповідні методи роботи в групі, і лише за цих умов спільна робота всіх учасників буде успішною.

4. Організаційні умови проведення навчального тренінгу

Навчальний тренінг як окремий вид заняття має особливі атрибути, для реалізації яких потрібні певні організаційні умови. Від якості заздалегідь продуманих створених умов залежить і якість отриманих результатів.

Отже, про що слід подумати:

1. Розташування робочих місць – це спосіб організації активної роботи учасників.

Спосіб розташування робочих місць у приміщенні свідчить про формальний або неформальний характер робочого середовища та впливає на рівень долучення учасників тренінгу до процесу навчання. Наприклад, аудиторний спосіб розташування є найбільш формальним і найменш сприятливим для залучення здобувачів до активної участі, натомість розташування стільців півколом або колом найбільше сприяє створенню неформального середовища та активізації участі здобувачів у перебігу навчальних подій, спілкування та взаємодії кожного учасника з кожним.

2. Матеріали та обладнання – це:

- підвищення працездатності;
- ознака високого рівня тренінгу;
- показник важливості цієї роботи для здобувача;
- «якір пам'яті» про тренінг, тобто каталізатор його ефективності.

3. Канцелярські матеріали, що потрібні:

1. Зошити/блокноти із твердою обкладинкою (для того щоб можна було писати, сидячи в колі) мають бути розраховані на всіх учасників.

2. Слід сформувати для кожного учасника папки з роздатковими матеріалами (анкети, тести, інформаційні буклети тощо). Добре, коли на кожному зошиті або папці є стикер із назвою тренінгового заняття, датою проведення та координатами організації, у випадку, якщо така залучається.

3. Бейджі/значки для імен учасників, тренерів і запрошених, якщо учасники не знайомі.

4. Ватман або альбоми для фліпчарту (наприклад, на триденний тренінг може знадобитися близько 20 аркушів).

5. Фліпчарт.

6. Маркери різного кольору (1 набір для тренера).

7. Фломастери, кольоровий папір, якщо вони необхідні для проведення вправ.

8. Чистий папір формату А4.

9. Скотч, ножиці, кнопки, скріпки, стикери.

4. Технічне оснащення, що може знадобитися:

1. Комп'ютер.

2. Проектор для демонстрації презентацій, відеоматеріалів.

3. Фотоапарат допоможе зафіксувати цікаві моменти роботи.

4. Копіювальний апарат для збільшення роздаткових матеріалів, анкет і матеріалів, що напрацьовуються в ході тренінгу, наприклад, результатів «мозкового штурму».

5. Відеокамера для проведення вправ і зйомок самого тренінгу.

Зйомки можна проводити тільки з дозволу учасників – камера може сковувати учасників.

5. Організація перерв – умова комфорту учасників:

1. Варто продумати можливість харчування учасників. Почуття голоду буде заважати засвоєнню інформації, втім, як і переїдання. Якщо тренінг буде проходити цілий день, то слід запланувати дві перерви на чай/каву (у першій і другій половині дня) та перерву на обід.

2. Перерви є важливим елементом організації тренінгу не тільки для відпочинку, але й для неформальних комунікацій та рефлексії пройденого фрагменту тренінгу учасниками.

6. Робота з плакатами та ведення записів на фліпчарті мають свої особливості:

- потрібно писати чіткими друкованими літерами, використовувати розкреслений папір (так легше дотримуватися горизонтальної лінії);

- дотримуватися «золоті правила» тренера: 8 ліній (рядів), 5 слів (в одному ряді) і чисте поле по периметру аркуша (за необхідності додаткових записів чи пояснень);

- віддавати перевагу темним кольорам маркерів, їх краще видно з різних частин аудиторії, де проводиться тренінг;

- стежити за правописом, уникаючи креслення та помилок у словах;

- бажано використовувати малюнки на плакатах (вони створюють гарний настрій для учасників).

7. Робота тренерів у парі.

Якщо група велика (до 28 осіб), то роботу, зазвичай, проводять два тренери із приблизно однаковим рівнем досвіду або основний тренер і асистент (помічник), який відповідає за організаційні моменти проведення тренінгу.

Щоб спільна робота була продуктивною, необхідно пам'ятати про: сумісність між тренерами; однакове розуміння мети й завдань тренінгу; добровільність участі й взаємну домовленість про розподіл спільної роботи.

Здебільшого, перед початком тренінгу тренери домовляються про свою роль, участь і види роботи, яку кожен із них буде виконувати.

Питання для самостійної роботи:

1. Обґрунтуйте складники групової динаміки.

2. Визначте етапи розвитку, що проходить група під час тренінгу, та завдання тренера.

3. Навчальний тренінг як окремий вид заняття має особливі атрибути, для реалізації яких потрібні певні організаційні умови. Обґрунтуйте їх.

ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ **до практичних занять із навчальної дисципліни** **«Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»**

Тема 1. Сутність і роль тренінгових технологій у вищій школі

Мета вивчення: ознайомлення здобувачів з теоретичними положеннями дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»; розвиток навичок аналізу педагогічних категорій, залучення майбутніх професіоналів до творчого дослідництва та критичного осмислення педагогічних теорій; розширення наукового світогляду здобувачів, формування прагнення до систематичного підвищення професійної майстерності.

Обсяг навчального часу: 2 години.

Основні питання.

Особливості тренінгового навчання у закладі вищої освіти.

Формування загальних і фахових компетентностей у тренінговому навчанні.

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
5. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Основні завдання для засвоєння навчального матеріалу та поточного контролю:

1. Підготувати семінар за дискусійними питаннями, пов'язаними із запровадженням тренінгів як організаційної форми навчання у ЗВО.
2. Створити опитування за допомогою Google Форми та провести дослідження у закладі вищої освіти, де Ви навчаєтесь, з визначення потреб в актуальних навчальних тренінгах.

Тема 2. Використання тренінгових технологій у викладацькій діяльності

Мета вивчення: формування уявлень про сутність та особливості підготовки навчального тренінгу, сприяння розвитку навичок аналізу педагогічних категорій, залучення майбутніх професіоналів до творчого дослідництва та критичного осмислення педагогічних теорій; розширення

наукового світогляду здобувачів, формування прагнення до систематичного підвищення професійної майстерності.

Обсяг навчального часу: 6 години.

Основні питання.

Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей здобувачів. Цілі, цільові групи та компетентнісно-орієнтовані результати навчального тренінгу. Розроблення програми навчального тренінгу

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих. URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
5. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Основні завдання для засвоєння навчального матеріалу та поточного контролю:

1. Розробити авторський варіант структури тренінгу із профільної дисципліни.
2. Підготувати презентацію на тему «Пасивні, активні та інтерактивні технології навчання».

Тема 3. Конструювання програм тренінгу та оцінка їх ефективності

Мета вивчення: надання знань щодо етапів проведення тренінгу, формування умінь проводити навчальний тренінг, розширення наукового світогляду здобувачів, формування прагнення до систематичного підвищення професійної майстерності.

Обсяг навчального часу: 6 години.

Основні питання.

Етапи проведення тренінгу. Тренінгові методи, вправи і завдання. Управління самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання. Оцінювання процесу та результатів навчального тренінгу.

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
3. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
4. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
5. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
6. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Основні завдання для засвоєння навчального матеріалу та поточного контролю:

1. Розробити вправи з урахуванням різних етапів тренінгу (не менше однієї вправи на кожний етап).
2. Розробити критерії оцінювання результатів тренінгового навчання здобувачів, учасників тренінгового навчання.
3. Розробити критерії оцінювання роботи тренерів-викладачів.

Тема 4. Керівник тренінгової групи

Мета вивчення: надання знань щодо підготовки викладача до тренерської роботи, формування умінь проводити навчальний тренінг, розширення наукового світогляд здобувачів, розвиток педагогічної майстерності в майбутніх викладачів-тренерів.

Обсяг навчального часу: 6 години.

Основні питання.

Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти. Тренінг для викладача закладу вищої освіти.

Література:

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім. С.Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
3. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко

- [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
4. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
 5. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Основні завдання для засвоєння навчального матеріалу та поточного контролю:

1. Провести опитування викладачів закладу вищої освіти щодо готовності до тренінгової діяльності. Хід та результати опитування представити у вигляді повідомлення.
2. Розробити вправи для розвитку майстерності викладача-тренера.
3. Підготувати презентацію на тему «Особистість успішного тренера».

Тема 5. Проведення навчального тренінгу: рекомендації майбутнім викладачам-тренерам

Мета вивчення: надання знань щодо особливостей роботи тренера під час проведення навчального тренінгу, формування умінь проводити навчальний тренінг, розширення наукового світогляд здобувачів, розвиток педагогічної майстерності в майбутніх викладачів-тренерів.

Обсяг навчального часу: 6 години.

Основні питання.

Формування групової динаміки під час проведення навчального тренінгу. Робота тренера з дорослими учасниками тренінгу. Робота тренера зі складними учасниками тренінгу. Організаційні умови проведення навчального тренінгу.

Література:

1. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
2. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
3. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
4. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6-12.

Основні завдання для засвоєння навчального матеріалу та поточного контролю:

1. Перелічити етапи розвитку тренінгової групи та визначити завдання тренера на кожному з них. Результати подати у вигляді таблиці.
2. Описати, з якими складними учасниками та ситуаціями може зіткнутися викладач-тренер та надати поради виходу зі складних ситуацій.

ДИДАКТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
навчальна дисципліна
«Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»

Завдання 1.

Підготувати повідомлення на тему (тема на вибір):

1. Традиційне та тренінгове навчання: спільне та відмінне.
2. Робота тренера та викладача: спільне та відмінне.
3. Тема запропонована здобувачем.

Завдання 2.

Скласти кросворд за темою «Тренінгове навчання у вищій школі».

Завдання 3.

Розробити блок-схему на тему «Типова структура тренінгу».

Завдання 4.

Визначити зміст та особливості організації самостійної роботи здобувачів під час тренінгу із профільної дисципліни (на вибір). Результати представити у вигляді таблиці.

Завдання 6.

Скласти пам'ятку викладачу-тренеру на тему «Групова динаміка: про що слід пам'ятати викладачу-тренеру».

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ

1. Особливості тренінгового навчання у закладі вищої освіти.
2. Традиційне та тренінгове навчання: спільне та відмінне.
3. Пасивні, активні та інтерактивні технології навчання.
4. Класифікація тренінгів.
5. Формування загальних і фахових компетентностей у тренінговому навчанні.
6. Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей здобувачів.
7. Цілі та компетентісно-орієнтовані результати навчального тренінгу.
8. Цільові групи навчального тренінгу.
9. Розроблення програми навчального тренінгу.
10. Етапи проведення тренінгу.
11. Вступна частина тренінгу.
12. Основна частина тренінгу.
13. Завершальна частина тренінгу.
14. Тренінгові методи.
15. Тренінгові вправи.
16. Тренінгові завдання.
17. Управління самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання.
18. Види самостійної діяльності здобувачів під час тренінгового навчання.
19. Аудиторна самостійна робота здобувачів під час тренінгу.
20. Організація позааудиторної самостійної роботи здобувачів як важливий елемент тренінгового навчання.
21. Система функцій управління самостійною роботою здобувачів під час тренінгового навчання.
22. Умови ефективної організації самостійної роботи здобувачів у межах тренінгу.
23. Оцінювання ефективності навчального тренінгу.
24. Оцінювання якості процесу навчального тренінгу.
25. Оцінювання якості результатів учасників навчального тренінгу.
26. Фокус-група як ефективна форма оцінювання навчального тренінгу.
27. Форми визначення результатів тренінгового навчання учасників.
28. Критерії та форми оцінювання роботи тренера.
29. Види компетентностей професійної кваліфікації викладача-тренера.
30. Роль тренера у тренінговій діяльності.
31. Робота тренера та викладача: спільне та відмінне.
32. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти.
33. Тренінг для викладача закладу вищої освіти.
34. Особливості проведення тренінгу у системі комбінованого навчання
35. Тренерські пари у тренінговому навчанні.
36. Формування групової динаміки під час проведення навчального тренінгу.
37. Етапи розвитку, що проходить група, та завдання тренера.
38. Робота тренера з дорослими учасниками тренінгу.
39. Робота тренера зі складними учасниками тренінгу.
40. Організаційні умови проведення навчального тренінгу.

ПОЛІТИКА
щодо вивчення навчальної дисципліни
«Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти»

Політика регулюється:

1. Положення про організацію освітнього процесу Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/025.pdf>
2. Положення про освітні програми Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/026.pdf>
3. Положення про практичну підготовку (практику) здобувачів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів у ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/024.pdf>
4. Положення про академічну доброчесність педагогічних, науково-педагогічних працівників та здобувачів у ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/012.pdf>
5. Положення про внутрішнє забезпечення якості освіти у ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/039.pdf>
6. Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/006.pdf>
7. Положення про контрольні заходи Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/003.pdf>
8. Положення про дистанційне навчання Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/005.pdf>
9. Положення про розроблення навчально-методичного комплексу навчальної дисципліни Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/017.pdf>
10. Положення про робочу програму навчальної дисципліни Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»: <http://www.slavdpu.dn.ua/images/stories/news/normativ/008.pdf>

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамська З.М. Соціально-психологічний тренінг як фасилітативне середовище для розвитку фасилітативних здібностей майбутнього психолога. *Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі*: збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції, 15 березня 2019 р. Львів: СПОЛОМ, 2019. С. 17–21.
2. Адміністратору школи. Тренінги з розвитку комунікативності вчителя/уклад. А.Г.Дербеньова, А.В.Кунцевська. Харків : Вид. група «Основа», 2009. 191 с.
3. Андрущенко В., Олексенко В. Високі педагогічні технології. *Вища освіта України*. 2007. № 2. С. 70–76.
4. Артемчук Г.І., Попович В.В., Січкаренко Г.Г. Вища школа України: реальність та тенденції розвитку: монографія. Київ: Ленвіт, 2004. 176 с.
5. Афанасьєв М.В., Гонтарева І.В., Тищенко Д.О. Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства: навч.посіб. Харків : ІНЖЕК, 2010. 318 с.
6. Афанасьєв М.В., Плоха О.Б. Формування системи управління самостійною роботою студентів. *Економіка розвитку*. 2011. № 1 (57). С. 89–92.
7. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / за заг. ред. М.В.Афанасьєва. Харків: ХНЕУ ім.С.Кузнеця, 2018. 323 с.
8. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/МСПТ%20навчальний%20посібник.pdf>
9. Бандурка О.М., Тюріна В.О., Федоренко О.І. Основи педагогічної техніки: навч.посіб. Харків : ТИТУЛ, 2006. 176 с.
10. Бевз Г.М., Главник О.П. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді. Київ: Український ін-т соціальних досліджень, 2004. Кн. 1. 176 с.
11. Буряк В.К. Керування самостійною роботою студентів. *Вища школа*. 2001. № 4–5. С. 48–52.
12. Велігош О., Пометун О. Виконання положень Орхуської конвенції. Розробка та проведення навчання державних службовців: посібник для тренера. Київ : Інтертехнодрук, 2004. 204 с.
13. Внукова Н.М., Ачкасова С.А. Компетентнісний підхід до забезпечення якісних освітніх послуг при підготовці студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр». *Новий колегіум*. 2009. № 6. С. 26–32.
14. Гармаш Т. А. Застосування тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців із логістики до управлінської діяльності. *Worldsciencenews*. Morrisville, 2018. P. 92–95.

15. Даниленко Л.І. Педагогічні інновації та інноваційні педагогічні технології: сутність і структура. *Нові технології навчання* : наук.-метод. зб. 2007. № 40. С. 270–276.
16. Дубасенюк О. А. Інноваційні навчальні технології – основа модернізації університетської освіти. *Освітні інноваційні технології у процесі викладання навчальних дисциплін*. 2004. №3. С. 3–14.
17. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В.Г.Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
18. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень: монографія / за ред. В. О.Моляко, О.Л.Музики. Житомир: Рута, 2006. 320 с.
19. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг.ред. О.В.Овчарук. Київ : К.І.С., 2004. 112 с.
20. Кремень В. Освіта в контексті цивілізаційних змін. *Шлях освіти*. 2010. № 4. С. 2–4.
21. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.
22. Макрідіна Л. Сучасні технології навчання. Формування творчої особистості. *Рідна школа*. 2006. № 6. С. 46–48.
23. Малихін О. В. Організація самостійної навчальної діяльності студентів вищих педагогічних навчальних закладів: теоретико-методологічний аспект: монографія. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2009. 307 с.
24. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2018. 49 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712898/>
25. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу :навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 192 с.
26. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. Київ : Б&В, 2007. 656 с.
27. Навчання в дії: Методичні рекомендації для тренерів. Як підготувати та провести семінар для вчителів з інтеракт. технологій навчання/ за ред. О.Пометун. Київ : А.П.Н., 2003. 72 с.
28. Національний освітній глосарій: вищаосвіта /авт.-уклад.: В.М.Захарченко,С. А.Калашнікова, В.І.Луговий та ін.; заред. В.Г.Кременя. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. 100 с.
29. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змістуосвіти. *Стратегія реформування освіти в Україні : рекомендаціїз освітньої політики*. Київ : К.І.С., 2003. 296 с.
30. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / О.М.Пехота, А.З.Кіктенко, О.М.Любарська та ін. ; за ред. О. М.Пехоти. Київ : А.С.К., 2004. 143 с.

31. Педагогічна майстерність: підручник / І.А.Зязюн, Л.В.Крамущенко, І.Ф.Кривонос та ін.; за ред. І.А.Зязюна. Київ: Вища школа, 2004. 422 с.
32. Педагогічне оцінювання і тестування. Правила, стандарти, відповідальність / Я.Я.Болюбаш, І.Є.Булах, М.Р.Мруга, І.В.Філончук. Київ: Майстер-клас, 2007. 272 с.
33. Петрук В.А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін: монографія. Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. 292 с.
34. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: навч. посіб. для магістрів і аспірантів. Київ: ТОВ «Філ-студія», 2006. 320 с.
35. Полякова Г. А. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у вищому навчальному закладі на андрагогічних засадах. *Вісник Черкаського університету*. 2013. № 10 (263). С. 105–111.
36. Професійна підготовка фахівців у вимірі нових освітніх реалій: український і зарубіжний досвід: колективна монографія. Івано-Франківськ: НАІР, 2019. 340 с.
37. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості : навч. посіб. для студ. вузів. Київ : А.С.К., 2006. 236 с.
38. Романова Н. Ф. Інноваційні форми підготовки майбутніх спеціалістів соціальної сфери у вищій школі. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2007. № 2. С. 42–48.
39. Романова Н., Полякова Г. Особливості тренінгового навчання майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі. *Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова*. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка: збірка наукових праць. Вип. 17, ч. 3. 2013. С. 177–185.
40. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи : підручник для студентів педагогічних факультетів. Київ :Абрис, 1997. 416 с.
41. Святенко Ю.О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод, посіб. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.
42. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии: учеб. пособ., 1998. 256 с. URL: <https://studfile.net/preview/5765122/>
43. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. 2008. 336 с. URL: <https://altairbook.com/books/5080199-tehnologii-sozdaniya-treninga-ot-zamysla-k-rezultatu.html>
44. Сігаєва Л.Є. Вміння й навички самостійної роботи у професійному становленні дорослої людини: навч.-метод. посіб. Київ: Вид-во «ЕКМО», 2007. 167 с.
45. Стрельников В.Ю. Педагогічні основи забезпечення особистісного і професійного розвитку студентів засобами інноваційних технологій навчання. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2007. 264 с.
46. Торн К., Маккей Д. Тренінг. Настольная книга тренера. 2008. 208 с. URL: http://positum.org.ua/wp-content/trening_nastolnaya_kniga_trene_ra.pdf

47. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера. 2004. 224 с. URL: <https://altairbook.com/books/371994018-kouching-rukovodstvo-dlya-trenera-i-menedjera.html>
48. Тренінгові технології як засіб формування знаннєвих та практичних компетенцій: зб. матеріалів наук.-метод. конф., 3–4 лютого 2009 р.: у 2 т./ред.кол. А.М.Колот [та ін.]. Київ:КНЕУ, 2009. 347 с.
49. Українське покоління: цінності та орієнтири. Результати загальнонаціонального опитування / Фонд ім. Фрідріха Еберта. Київ: New Europe Center, 2017. 135 с.
50. Хриков Є.М. Моделювання процесу управління якістю самостійної роботи студентів. Вісник дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія „Педагогіка і психологія”. 2011. – № 2. С. 44–49.
51. Цюняк О. Формування професійної готовності майбутніх магістрів початкової освіти до інноваційної діяльності засобами тренінгових технологій. *Збірник наукових праць «Проблеми підготовки сучасного вчителя»*. 2020. Вип. 1(21), ч. 2. С.152–156.
52. Чуричков А., Снегирёв В. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге. 2006. 208 с. URL: <https://studylib.ru/doc/1023616/churikov-a.--snegirev-v.-kopilka-dlya-trenera.-sbornik-razm...>
53. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2 (169). С.6–12.