

Міністерство освіти і науки України
Глухівський національний педагогічний університет
імені Олександра Довженка

Кафедра професійної освіти та технологій
сільськогосподарського виробництва

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Тема: «**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ
ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**»

Виконав:

Молошний Руслан Миколайович,
спеціальність: 015 Професійна освіта
(Технологія виробництва і переробки
продуктів сільського господарства)

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент
Вовк Б. І.

Допущено до захисту

«__» _____ 2024 р.

Завідувач кафедри

кандидат педагогічних наук,

доц. Самусь Т. В. _____

(підпис)

Дата захисту: «__» _____ 2024 р.

Оцінка _____

Підписи членів ЕК:

_____ Самусь Т. В.

_____ Вовк Б. І.

_____ Маринченко Є. О.

Анотація

Магістерська робота присвячена дослідженню педагогічних умов та методів, спрямованих на формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до ефективного використання тренінгових технологій у професійній діяльності. У роботі проаналізовано сутність понять «готовність», «готовність до професійної діяльності» та «готовність до застосування тренінгових технологій», розглянуто критерії, показники та рівні готовності педагогів, а також їхні специфічні особливості в контексті професійної підготовки.

Основною метою дослідження є теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка педагогічних умов, що сприяють підготовці майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій. Досягнення мети здійснювалося через вирішення таких завдань, як аналіз теоретичних основ готовності, визначення критеріїв і показників, розробка методики та її впровадження в освітній процес.

Результати дослідження демонструють, що ефективне формування готовності до застосування тренінгових технологій забезпечується через інтеграцію таких педагогічних умов: використання особистісно-орієнтованого підходу, впровадження інтерактивних методів навчання, створення емоційно сприятливого навчального середовища, стимулювання мотивації до професійного саморозвитку, а також удосконалення змісту і організації педагогічної практики.

Практична значущість роботи полягає у розробці рекомендацій для закладів вищої освіти щодо вдосконалення підготовки педагогів, спрямованих на підвищення їхньої професійної компетентності у сфері тренінгових технологій. Отримані результати та методика можуть бути використані для розробки освітніх програм, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, а також при організації тренінгових занять.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У структурі роботи значна увага приділяється теоретичному

аналізу та експериментальній перевірці ефективності педагогічних умов, що дозволяє зробити висновки щодо їх доцільності й результативності у підготовці майбутніх педагогів.

Ключові слова: готовність, майбутні педагоги, професійне навчання, тренінгові технології, педагогічні умови, інтерактивні методи навчання, мотивація, професійна компетентність, освітній процес, підготовка педагогічних кадрів.

Annotation

This master's thesis focuses on exploring the pedagogical conditions and methods aimed at developing the readiness of future vocational training educators to effectively utilize training technologies in their professional activities. The study analyzes the concepts of "readiness," "readiness for professional activity," and "readiness to apply training technologies." It also examines the criteria, indicators, and levels of educators' readiness, as well as their specific features in the context of professional training.

The primary goal of this research is to theoretically substantiate and experimentally verify the pedagogical conditions that contribute to preparing future educators to apply training technologies. The achievement of this goal involved addressing tasks such as analyzing the theoretical foundations of readiness, identifying criteria and indicators, and developing and implementing a methodology within the educational process.

The research findings demonstrate that the effective formation of readiness to apply training technologies is ensured through the integration of the following pedagogical conditions: the use of a learner-centered approach, the introduction of interactive teaching methods, the creation of an emotionally supportive learning environment, the stimulation of motivation for professional self-development, and the improvement of the content and organization of pedagogical practice.

The practical significance of the thesis lies in developing recommendations for higher education institutions to enhance teacher training programs aimed at improving professional competencies in the field of training technologies. The results and methodology can be utilized for designing educational programs, improving teacher qualifications, and organizing training sessions.

The thesis consists of an introduction, two chapters, conclusions, a bibliography, and appendices. The structure places significant emphasis on theoretical analysis and experimental verification of the effectiveness of pedagogical conditions, allowing for conclusions regarding their relevance and efficacy in preparing future educators.

Keywords: readiness, future educators, vocational training, training technologies, pedagogical conditions, interactive teaching methods, motivation, professional competence, educational process, teacher training.

ЗМІСТ

Вступ.....	6
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	11
1.1. Теоретичні підходи до визначення понять «готовність», «готовність до професійної діяльності» та «готовності до застосування тренінгових технологій» у сфері підготовки майбутніх педагогів професійного навчання	11
1.2. Педагогічні умови формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності	299
1.3. Тренінг як метод інтерактивного навчання в підготовці майбутніх педагогів професійного навчання.	377
Висновки до Розділу І.....	55
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДНИЦЬКА РОБОТА ЩОДО ПЕРЕВІРКИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	58
2.1. Організація дослідження готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій.....	58
2.2. Аналіз результатів поточного етапу експериментального дослідження готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій	66
2.3. Методика впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти: експериментальна реалізація та її результати.....	73
Висновки до розділу 2.....	855
ВИСНОВКИ	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	92
ДОДАТКИ.....	106

ВСТУП

Сьогодні, з його постійним процесом динамічного розвитку науки, техніки й технологій, вимагає високої кваліфікації майбутніх педагогів за напрямом підготовки професійне навчання. Як наслідок, суспільство, на сучасному етапі розвитку, вимагає підвищення ролі підготовки кваліфікованих, висококомпетентних фахівців незалежно від профілю підготовки, які не тільки мають сформовані професійні знання, навички та вміння, а й готові та можуть застосувати свої здібності у професійній діяльності.

Заклади вищої освіти на даний час проходять етап реорганізаційних перетворень, а відповідно відбувається перегляд самого процесу педагогічної підготовки здобувачів освіти, впровадження нових прогресивних форм підготовки майбутніх учителів, викладачів та майстрів виробничого навчання, які забезпечать підготовку педагогічних кадрів, здатних успішно вирішувати професійні завдання.

Важливим завданням на сьогодні є вдосконалення системи педагогічної освіти майбутніх педагогів, підвищення її якості, що передбачає створення позитивних умов для становлення й реалізації здобувача освіти як майбутнього професіонала, надання йому можливості самореалізуватися. Вирішити дані завдання можливо. Володіння ґрунтовними професійними знаннями, розвинені інтелектуальні здібності, професійні вміння та професійна самосвідомість, творче мислення, володіння інноваційними педагогічними технологіями є тими компетентностями, що надають здобувачеві освіти відчуття підготовленості та готовності до діяльності за обраним фахом.

Одночасно з реформуванням закладів освіти актуалізувалася проблема підготовки висококваліфікованих педагогічних працівників, які здатні на високому науково-методичному рівні ефективно проводити навчальні заняття. Цього можна досягти створивши сучасну економічно доцільну та науково обґрунтовану систему підготовки педагогічних кадрів. Постійне зростання вимог до сучасних педагогів вимагає перегляду чинної системи підготовки,

створення умов для підвищення якості освіти, що дасть майбутнім педагогам можливість ефективного професійного зростання. Важливість ролі педагога є очевидною, адже він виконує великий спектр завдань як в аудиторії, так і під час науково-педагогічної діяльності.

Сьогодні від педагога вимагається висока підготовленість до професійних обов'язків, а також знання і навички, що відповідають сучасним стандартам освіти, володіння сукупністю професійних якостей, позитивної самооцінки ставлення до майбутньої професійної діяльності, володіння системою фахових компетентностей, як от усвідомлення значущості обраної професії, формування мотивації для подальшої професійної діяльності, постійний творчий пошук, прагнення до застосування новітніх технологій, саморозвиток та швидка адаптація майбутнього педагога до специфіки професійної діяльності.

Актуальність окресленої проблеми, її соціальна значущість та недостатня розробленість в теорії та методиці професійної освіти дали підстави сформулювати тему дослідження – «Формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій».

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування педагогічних умов і перевірка готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій експериментальними методами.

У рамках досягнення поставної мети було розроблено наступні **завдання**:

1. З'ясувати сутність і зміст понять «готовність» та «готовність до професійної діяльності».

2. Визначити критерії, показники та рівні сформованості готовності майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності, а також встановити їх поточний стан у цій сфері.

3. Визначити й обґрунтувати педагогічні умови, що сприяють формуванню готовності майбутніх викладачів до використання тренінгових технологій.

4. Розглянути тренінг як технологію інтерактивного навчання при підготовці майбутніх педагогів професійного навчання.

5. Провести експериментальне дослідження, щоб оцінити, наскільки ефективно майбутні педагоги професійного навчання готові використовувати тренінгові технології.

6. Розробити методика для підготовки майбутніх педагогів у сфері професійного навчання з акцентом на використання тренінгових технологій.

Об'єктом дослідження є професійна підготовка майбутніх педагогів професійного навчання.

Предметом дослідження виступають педагогічні умови, за яких формуються готовність майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій.

Методи дослідження. Щоб досягти поставленої мети та виконати завдання дослідження, використовувалися різноманітні методи.

Теоретичні методи передбачають використання аналізу, синтезу, узагальнення та систематизації нормативно-правових актів і державних стандартів у галузі вищої освіти з метою визначити та порівняти кількісні показники практичного компоненту. Аналіз наукової літератури дозволяє визначити теоретичні, методичні й прикладні аспекти дослідження та встановити актуальний стан проблеми у педагогічній сфері. Застосування порівняння і зіставлення допомагають визначити базові поняття дослідження; моделювання застосовується для створення моделі, що поетапно формує готовність майбутніх педагогів до професійної діяльності.

Емпіричні методи такі, як анкетування, спостереження, інтерв'ю та бесіди, відіграють важливу роль у виявленні думок майбутніх педагогів щодо актуального стану їхньої професійної підготовки. Ці методи сприяють узагальненню педагогічного досвіду, а також є важливими для проведення педагогічного дослідження, спрямованого на оцінку ефективності чинної моделі формування готовності майбутніх педагогів до професійної діяльності.

Статистичні методи передбачають аналіз емпіричних даних з метою оцінки результатів, отриманих під час педагогічного дослідження.

Теоретична значущість цього дослідження полягає у глибокому аналізі основ готовності майбутніх викладачів професійної освіти до впровадження тренінгових технологій.

Практична важливість полягає у розробці рекомендацій для поліпшення педагогічних умов, які сприяють формуванню готовності майбутніх педагогів використовувати тренінгові технології у їхній професійній діяльності.

Апробація результатів роботи. Впровадження результатів дослідження було здійснено через обговорення основних теоретичних положень магістерської роботи на IV Всеукраїнській науково-практичній конференції під назвою «Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій», яка відбулася 5 квітня 2024 року в місті Глухів. Крім того, теоретичні положення магістерської роботи було представлено на «Звітній науково-практичній конференції здобувачів освіти», що мала місце 24 травня 2024 року, також у місті Глухів. Матеріали дослідження були опубліковані в електронному збірнику матеріалів Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю «Інноваційні підходи до підготовки кваліфікованих робітників: технології, методики, перспективний досвід», яка відбулася 27 вересня 2024 року в місті Біла Церква, та в електронному збірнику VIII Всеукраїнського науково-методичного семінару «Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій», який відбувся 08 листопада 2024 року у місті Глухів.

Структура магістерської роботи складається з вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків і списку використаних джерел, який включає 120 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 115 сторінок.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1. Теоретичні підходи до визначення понять «готовність», «готовність до професійної діяльності» та «готовності до застосування тренінгових технологій» у сфері підготовки майбутніх педагогів професійного навчання

Сучасна вища освіта стоїть перед численними завданнями, серед яких одним із пріоритетних є підвищення якості підготовки майбутніх педагогів, зокрема у сфері професійного навчання. Відповідні законодавчі акти України, такі як Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту» та державні стандарти професійного навчання, висувають ключові принципи, спрямовані на вдосконалення професійної підготовки майбутніх спеціалістів. Це включає формування їхніх професійних компетенцій, а також розвиток відповідних умінь і навичок.

У межах виконання Закону України «Про вищу освіту» на постійній основі здійснюється оновлення змісту, структурних компонентів та методичних підходів до навчального процесу у закладах вищої освіти, відбувається впровадження в освітній процес міжнародних стандартів та постійно вдосконалюються галузеві стандарти з фахової підготовки кваліфікованих робітників.

Модернізація національної освітньої системи здійснюється в контексті ідеї безперервної освіти. Сучасні перетворення в освіті, які спричинені процесами, що відбуваються у державі: COVID-19, повномасштабне вторгнення 24 лютого 2022 року, запровадження дистанційного та змішаного навчання, досягнення науки та техніки, створюють передумови до перегляду процесу формування майбутніх спеціалістів та їхнього переходу до прогресивного формату освіти, який забезпечить підготовку кваліфікованих кадрів. Дані процеси не оминули й заклади вищої освіти педагогічного напрямку, адже підготовка

висококваліфікованих кадрів можлива за умови наявності педагогічного ядра, яке здатне успішно вирішувати професійно-важливі завдання та бути надійним гарантом педагогічної справи.

Становлення та реалізація здобувача освіти як майбутнього педагога потребує формування позитивних умов у навчанні, удосконалення системи педагогічної освіти, підвищення її рівня якості та вдосконалення методів набуття практичних навичок. Вирішити вищезазначені завдання можливо за умови якісної підготовки майбутніх педагогів, які володіють ґрунтовними професійними знаннями, мають розвинені інтелектуальні здібності, досконалі професійні уміння, творче мислення, готові до постійного самовдосконалення, тобто таких, які підготовлені та готові до професійної педагогічної діяльності.

Аналіз наукових джерел дозволяє зробити висновок, що професійна освіта в рамках історії розвитку освіти України завжди мала високий статус. Ще В.О. Сухомлинський почав розкривати зміст та умови її формування. Він першим поставив високі вимоги щодо рівня професійної підготовки педагога. Цілісна система особистих якостей, духовна культура та світоглядні переконання є тими якостями вчителя, як видатний педагог вважав головними.

Корифеї педагогічної науки та практики, як от М. Квінтіліан, Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, Й. Песталоцці, А. Дістервег, А. Макаренко, К. Ушинський, розглядали у своїх працях також і проблему формування вчителя [120, с. 377].

Реформування системи вищої освіти в Україні є складним і багатограним процесом, який відбувається у відповідь на потреби сучасного суспільства та глобальні освітні тенденції. Ці реформи спрямовані на поліпшення якості освіти, підвищення конкурентоспроможності українських університетів на міжнародному рівні та адаптацію до швидкоплинних змін у сфері знань і технологій. Одним з ключових аспектів реформування є інтеграція в європейський освітній простір через впровадження Болонського процесу, що передбачає уніфікацію освітніх стандартів, запровадження системи кредитів ECTS та розширення мобільності студентів і викладачів. Важлива роль також

відводиться вдосконаленню управління вищими навчальними закладами, розвитку академічної автономії та забезпеченню якості освіти через запровадження відповідних акредитаційних процедур. Здійснення цих заходів спрямоване на те, щоб створити динамічну та інноваційну освітню середу, що відповідатиме вимогам ринку праці та сприятиме економічному зростанню країни.

В Україні над створенням сучасних наукових основ вищої професійної педагогічної освіти працюють такі дослідники, як В. Кремень, І. Волощук, Н. Дем'яненко, В. Кузьменко, В. Манько, В. Луговий, М. Євтух, В. Майборода, М. Пригодій, В. Сидоренко, О. Сухомлинська та інші.

Дослідження і практичні напрацювання від таких авторів, як А. Алексюк, Н. Васіна, Д. Іщенко, П. Корчемний, С. Кубіцький, А. Кузьмінський, З. Курлянд, В. Майборода, Н. Милорадова, М. Фіцула свідчать про постійне прагнення знайти способи вдосконалення підготовки майбутніх освітян.

Визначення ключових понять, таких як «готовність», «готовність до діяльності», «готовність до професійної діяльності», «готовність до застосування тренінгових технологій», «інтерактивне навчання» і «тренінг», є важливим для оцінки готовності майбутніх викладачів до використання тренінгових технологій у своїй роботі.

Проблематика професійної підготовки майбутніх педагогів відображена у працях видатних українських науковців, таких як І. Бех, В. Бобрицька, С. Гончаренко, Н. Дем'яненко, В. Луговий, О. Олексюк, О. Пехота, Л. Пуховська, С. Сисоєва та інших.

Особливий вклад у розвиток педагогічної освіти нового формату з акцентом на компетентнісний підхід зробили дослідження В. Анищенка, І. Беґа, С. Гончаренка, І. Зязюна, Л. Кондрашової, О. Михайличенка та О. Сухомлинської.

Дослідник Р. Скульський приділяє особливу увагу питанням самоосвіти та вдосконалення професійної підготовки вчителів. Він підкреслює, що для самовдосконалення педагога необхідні специфічні знання й уміння, які

включають як теоретичну, так і практичну підготовку. Таким чином, акт утворення самоосвіти і самовдосконалення служить стимулом для саморозвитку і самовиховання майбутніх педагогів.

Через теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури було виявлено кілька напрямів у дослідженні змісту професійно-педагогічної підготовки педагога:

- перший напрям орієнтується на розробку професіограми, яка визначає зміст і систематизує теоретичні знання та педагогічні вміння;

- другий напрям фокусується на вивченні структури педагогічної діяльності;

- третій напрям передбачає розробку змісту, форм та методів формування теоретичних знань і педагогічних умінь.

Виходячи з аналізу науково-педагогічної літератури відзначимо, що підготовку майбутніх педагогів умовно можна поділити на загальноосвітню, професійну та спеціальну. Загальноосвітня підготовка надає базові знання, що дозволяють студентам опанувати наукові основи педагогічної діяльності та створює ґрунт для подальшої самоосвіти та підвищення кваліфікації. Професійна підготовка забезпечує опанування професійними знаннями та навичками, необхідними для успішного виконання фахових обов'язків. Спеціальна підготовка передбачає глибоке опрацювання спеціальних дисциплін, що дозволяє студентам здобути знання та навички для застосування їх у конкретних галузях діяльності.

О. Бойко, С. Гончаренко, В. Євдокимов, А. Алексюк, М. Євтух, З. Левчук, В. Кремень, О. Міщенко, І. Платонов, Я. Болюбаш, В. Щербина, В. Бондар, І. Зязюн, О. Багас, М. Дяченко, С. Кубіцький, О. Михайлишин та інші приділяють увагу фундаментальним питанням професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів і формуванню готовності педагогів до майбутньої професійної діяльності.

«Готовність» є результатом професійної підготовки. Готовність особистості до здійснення професійної діяльності є предметом постійної уваги як вітчизняних, так і закордонних науковців та практиків.

Як словники трактують поняття «готовність»? Філософський енциклопедичний словник «професійну готовність» визначає як «комплексну інтегральну характеристику суб'єкта діяльності». За тлумачним словником В. Даля «готовність — це стан і властивість уже реалізованого», а «готовий» означає того, «...хто приготувався до чого-небудь» [29, с. 73].

І. Зязюн вважає, що «готовність — це здатність організувати власну діяльність, вміння працювати самостійно та усвідомлювати власний шлях саморозвитку» [43, с. 73].

Вважаємо, що «готовності» як категорію слід розглядати саме з двох позицій:

- функціональна позиція або ж підготовленість;
- психологічна позиція або ж установка.

Отже, підготовленість може бути описана як стан готовності, що характеризує психічні функції, які сприяють досягненню оптимальних результатів у процесі виконання завдань. У процесі розгляду установки на певну діяльність це поняття трактується та аналізується з психологічного погляду.

У науковій літературі прослідковуються різноманітні підходи щодо визначення поняття «готовність», що можна пояснити тим, що розглядаючи дане поняття деякі науковці розуміють рід діяльності. Дослідниця О. Царькова також підтримує дану позицію та визначає готовність як «інтегральну якість особистості, що характеризується певним рівнем її розвитку та визначає її здатність брати участь у конкретному процесі» [36, с. 277].

Тема готовності стала предметом наукового дослідження відносно недавно. У сучасній літературі вчені виділяють кілька етапів дослідження цієї проблематики.

Перший етап охоплює кінець XIX і початок XX століття. За словами В. Бочелюка, у зазначений період готовність розглядалася через призму психічних

процесів людини [17, с. 180]. Готовність почали сприймати як своєрідну настанову.

На другому етапі, що припадає на середину ХХ століття, готовність починає розглядатися як феномен, що відображає стійкість людини до зовнішніх і внутрішніх чинників. А. Линенко у своїх дослідженнях пов'язує цей етап з розвитком теорії діяльності, наголошуючі на вивченні готовності через призму емоційно-вольового та інтелектуального потенціалу особистості, а також її схильності до здійснення певних видів діяльності.

Сучасний етап науки (кінець ХХ – початок ХХІ століття) розглядає готовність до професійної діяльності у двох контекстах: особистісному та функціональному.

Об'єктом наукових досліджень готовність людини до діяльності стає наприкінці ХІХ століття. Вивчаючи проблему виникнення навичок у процесі діяльності, С. Геллерштейн запропонував створення науки про дослідження професій - професіографії.

Психологи та педагоги вважають, що основою будь-якої діяльності є готовність особистості до її виконання. Наприклад, А. Прангашвілі зазначає, що важливою загальнопсихологічною особливістю будь-якої діяльності є її заснування на базі готовності до певної реакції або установки. Жодна діяльність не починається з нульової точки [29, с. 73].

У процесі дослідження літератури, присвяченої питанню готовності до діяльності, можна відзначити, що одними з перших серйозних робіт у цій сфері були дослідження грузинських психологів, зокрема праці Д. Узнадзе. Саме Д. Узнадзе запропонував визначення концепту «готовності суб'єкта до дії» та окреслив умови, за яких ця готовність формується. За результатами досліджень вчені стверджували, що «при наявності певної потреби і ситуації, яка дозволяє її задовольнити, у суб'єкта виникає специфічний стан, що може бути охарактеризований як готовність або установка на виконання певної діяльності, спрямованої на задоволення цієї актуальної потреби» [27, с. 199].

На початку ХХ століття зростаюча потреба в моделюванні активності особистості у різноманітних сферах життя сприяла впровадженню поняття готовності до наукового лексиону. Відомі тогочасні психологи, серед яких Г. Олпорт, Ф. Знанецький, С. Сміт, В. Томас і Д. Кац, розглядали готовність як феномен, що відображає соціальну цілісність та стійкість особи до зовнішніх і внутрішніх впливів навколишнього середовища. Цей феномен відіграє ключову роль у процесах регуляції та саморегуляції поведінки індивіда. У теорії діяльності «готовність» розглядалась як емоційно-вольовий, інтелектуальний і морально-психологічний потенціал особистості для майбутньої професійної діяльності.

М. Дяченко та А. Ліненко визначили готовність як «показник саморегуляції та адаптації на різних етапах і рівнях психічних процесів, які визначають поведінку особистості в аспектах фізіології, психіки й соціальної поведінки» [27, с. 199].

У другій половині ХХ століття праці таких учених, як А. Щербаков, Г. Костюк, О. Мороз, О. Отич, були присвячені розгляду проблеми готовності до виконання професійної діяльності. Їхні дослідження звертали увагу на формування професійної компетентності й аналіз чинників, що впливають на ефективність навчальних процесів, а також на розвиток критичного мислення серед фахівців різних галузей.

З кінця 50-х і початку 60-х років ХХ століття питання готовності до різних видів діяльності стало однією з головних тем наукових досліджень. Психологія праці, спорту, соціальна інженерна та педагогічна психологія стали основою для наукових досліджень, даючи змогу схарактеризувати готовність особистості виконувати певний вид діяльності.

Поняття «готовності» розкривалося також з філософського погляду через єдність різноманітних властивостей і взаємозв'язків. Відомі філософи, такі як В. Баранівський, Г. Гегель і І. Кант, у своїх працях представили філософський підхід до проблеми формування готовності. Вони розглядали розвиток здібностей людини як основу для її теоретичного ставлення до реальності й

процесів розвитку речей та явищ, а також осмислення світу як єдиного цілого. Таким чином, готовність розглядалася як динамічна частина професійної діяльності.

С. Максименко й О. Пелех описували готовність до професійної діяльності як цілеспрямоване вираження особистості.

Отже, можна дійти висновку, що основою психологічної готовності до професійної діяльності є дві теоретико-методологічні площини: функціональна та особистісна.

На думку В. Кременя, особливого значення набуває «...підвищення рівня фундаментальності професійної готовності майбутніх фахівців шляхом подальшого розроблення освітніх стандартів, які відображають сучасні вимоги до рівня кваліфікації, мобільності, сукупності професійно важливих якостей...» [59, с. 315].

На думку С. Максименка, готовність можна розглядати як цілеспрямоване вираження особистості, яка складається з таких компонентів: переконань, мотивів, почуттів, поглядів, вольових та інтелектуальних якостей, відносин, знань, навичок та настанов.

Вчений О. Бойко стверджує, що підготовка вчителя до лідерської діяльності обумовлена його переконаннями, поглядами, мотивацією, емоціями, установками, а також орієнтацією на реальні виклики навчального процесу та лідерства, і залежить від особистісних, професійних, вольових та інтелектуальних якостей; це комплексне та систематичне індивідуальне навчання, яке включає набуття знань про предмет даної діяльності та техніку її виконання, а також досвіду практичного застосування. На його погляд, найвагомішими аспектами є психологічний, мотиваційний, морально-психологічний, професійний, моральний та професійно-виховний чинники. Перше місце посідає психологічна підготовка, яка є основою для всіх інших видів підготовки [12, с. 35].

Е. Фарапонова стверджує, що готовність містить операційно-особистісні блоки, які охоплюють інтелект, знання, вміння, емоційно-вольову сферу, мотивацію, стосунки та переваги майбутніх фахівців [5, с. 22].

На цю мить існує багато різних підходів до визначення поняття «готовність». Наприклад, П. Отич стверджує, що готовність є результатом якості підготовки та виявляється під час виконання певних завдань. Зазвичай під «готовністю» розуміють здатність до виконання конкретних видів діяльності.

У контексті підготовки майбутніх педагогів С. Гончаренко пропонує визначення професійної готовності студента як інтегративної особистісної якості, яка є невіддільною умовою успішної роботи після завершення навчання у вищому навчальному закладі та отримання диплома. Дослідник наголошує, що як професійно значуща характеристика особистості, професійна готовність має складний психологічний характер і включає такі компоненти, як мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий та оцінювальний [30, с. 435].

Згідно з докторською дисертацією Ю. Пелеха, готовність є інтегративною якістю особистості, яка спрямована на адекватне реагування на можливість розв'язання універсальних (різноманітних) освітніх завдань у ситуативно обумовлений спосіб шляхом мобілізації та застосування системи набутих в освітньому процесі компетентностей.

Натомість Л. Кандибович та М. Дяченко готовність визначають як головну та ключову умову внутрішніх ресурсів людини для успішного здійснення будь-якої діяльності та найбільш ефективного вирішення конкретного завдання. Вони розглядають її як ступінь мобілізації внутрішніх людських ресурсів для найбільш ефективного вирішення конкретних завдань.

У роботі В. Морозова процес підготовки майбутніх педагогів до навчання розглядається як результат інтеграційного використання діалогу у педагогічній освіті. Автор характеризує цю готовність як складну особистісну структуру, яка складається з мотиваційної, теоретичної та практичної частин. Ці компоненти є основою для розвитку здатності до творчої діяльності, що виявляється і втілюється в процесі інтеграції учасників діалогічного навчання [73, с. 9].

В. Ризнік визначає поняття готовності як багатовимірний особистісний феномен, що являє собою загальну характеристику індивіда. Це складне відображення сукупності особистих рис та професійних навичок, які є необхідними для ефективної реалізації професійної діяльності. [88, с. 6].

О. Біляковська розрізняє загальну та професійну підготовку, які є попередньою підготовкою (для опанування певної професії) та кваліфікаційною (для вступу до певної професії) [9, с. 127].

Сучасна психолого-педагогічна література термін «готовність» стосовно виконання діяльності трактує різноманітними способами. Вона розглядається як прояв компетентності, згідно з позиціями таких дослідників, як С. Рубінштейн, як важлива риса особистості, а також як сукупність професійних знань та практичних умінь, про що стверджує Л. Романенко.

Отже, з огляду на багатогранність цього поняття, його розуміння варіюється відповідно до теоретичних підходів, які водночас доповнюють один одного.

І. Підласий розглядав готовність педагогів до професійної діяльності через поняття «професійний потенціал педагога» та «педагогічний професійний потенціал». У його поглядах професійний потенціал, що походить від латинського слова *potencia* (яке означає узагальнена здатність, можливість, сила), виступає за ключову характеристику викладача. Цей потенціал являє собою сукупність природних і набутих якостей, які визначають спроможність педагога виконувати свої професійні обов'язки на заданому рівні [92, с. 98].

Алла Францівна Линенко розглядала готовність майбутніх педагогів до професійного навчання як комплексне інтегроване особистісне утворення. Така готовність проявляється в прогностично обраній активності особистості під час підготовки до здійснення педагогічної діяльності. Завдяки цьому майбутній педагог має можливість почуватися впевнено в навчальному закладі, легше адаптуватися до навчального середовища, ефективно розв'язувати складні задачі навчально-виховної роботи, досліджувати особистісні характеристики здобувачів освіти, оцінювати найбільш ефективні методи педагогічного впливу,

детально аналізувати результати своєї діяльності, ефективно справлятися з емоційними й фізичними навантаженнями, а також налагоджувати оптимальні взаємини з учнями.

Алла Линенко детально визначила компоненти професійної готовності, сформулювавши їх на основі таких критеріїв: емоційно зацікавлене позитивне відношення до учня, як суб'єкта, а також до педагогічного процесу, як об'єкта, і методів діяльності, що включають навчання і виховання. Знання про структуру особистості, її вікові зміни, цілі та методи педагогічного впливу, є важливими для формування та розвитку. Включено педагогічні вміння організовувати та здійснювати навчальний і виховний вплив на особистість, яка формується. Окрім цього, наголошено на важливості прагнення до комунікації з дітьми та передачі їм знань відповідно до соціально значущих цілей [61, с. 45].

Вона також детально схарактеризувала критерії для оцінювання рівня підготовленості до педагогічної діяльності: важливість позитивного, стабільного емоційного ставлення; механізми саморегуляції, що допомагають мобілізувати власні сили для подолання чи нейтралізації негативних впливів; педагогічну доречність дій; необхідний рівень структурованості педагогічних здібностей (перспективні педагогічні здібності) [82, с. 469].

На сьогодні вважається, що складові елементи готовності особистості до професійної діяльності включають ставлення та настанову до цієї діяльності (у контексті ситуативної готовності), мотиви, знання щодо предмета, методів і способів діяльності, а також навички та вміння їх практичного застосування.

Отже, зазвичай виділяють такі компоненти готовності:

- мотиваційний компонент;
- змістовий компонент;
- операційний компонент.

Сфера мотивації, тобто постановки цілей, що ґрунтуються на потребах, завданнях або усвідомленні завдань, які стоять перед людиною, - це етап, на якому починає формуватися готовність до діяльності. Другий етап – розробка планів, моделей і схем подальших дій. Третій етап – реалізація готовності,

застосування конкретних засобів і методів діяльності, порівняння перебігу виконаної роботи й отриманих проміжних результатів і з поставленими цілями та внесення корективів [92, с. 99].

Валентин Моляко вважає знання, вміння, навички та мотивацію до діяльності ключовими характеристиками особистості, які складають основні психологічні компоненти готовності до роботи.

Аналізуючи наукові дослідження щодо підготовки до майбутньої професійної діяльності, відзначимо, що готовність до певного конкретного виду діяльності є особистісною рисою та інтегральним проявом усіх аспектів особистості. Готовність має свою структуру і відзначається багатогранністю.

Зокрема, М. Дяченко зазначає, що готовність включає такі компоненти:

- мотивація, що включає позитивне ставлення до професійної діяльності, інтерес до обраного фаху та стійкі професійні мотиви;

- орієнтація, що відображає знання та розуміння особливостей і умов професійної діяльності та її вимог до особистості;

- операційний елемент, що включає опанування методами та прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, вміннями та навичками, а також процесами аналізу, інтеграції, порівняння та узагальнення;

- воля, яка охоплює самоконтроль і здатність керувати поведінкою у ході виконання трудових обов'язків;

- оцінювальний елемент, що базується на самооцінці професійної готовності та відповідності процесу вирішення професійних завдань згідно з оптимальними нормами праці.

Належне представлення цих частин і їхня цілісність свідчать про високий рівень психологічної готовності фахівця до роботи, а також його активність, самостійність і творчість [82, с. 470].

Аналіз наукових джерел демонструє, що дослідники застосовують різноманітні підходи до визначення структури професійної готовності спеціалістів. Одне з найпоширеніших визначень наголошує на тому, що професійна готовність полягає в здатності ефективно діяти в умовах

професійного середовища (автори: Н. Горбач, Н. Кичук, А. Линенко). Інші дослідники виділяють мотиваційну, змістовну, процесуальну та організаційну складові (як от Н. Кузьміна). Ще є підхід, що звертає увагу на мотиваційну, когнітивну, емоційну та вольову компоненти (представники: В. Моляко, Ю. Машбиць).

Представлені вище визначення готовності показують, що це поняття має багатогранний характер. Отже, науковці трактують готовність як цілісний та постійний процес розвитку особистості (А. Линенко, Г. Троцко), інтегративний багатоаспектний динамічний розвиток (С. Литвиненко), інтегративну якість (І. Гавриш), або цілісну систему стабільного та інтегративного розвитку (Т. Жаровцева).

Деякі дослідники, такі як Г. Троцко, наголошують на тому, що готовність охоплює не лише професійні знання та вміння, але також і певні особистісні риси, необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків. Інші автори акцентують на потенціалі для мобілізації в професійній діяльності (А. Линенко), внутрішніх умовах для професійного розвитку (О. Пехота) та високому рівні професійної зрілості (Г. Троцко). Також ця готовність може бути результатом професійно-педагогічної підготовки (С. Литвиненко) та може бути визначена як ключова умова для досягнення успішних результатів у професійній діяльності (І. Гавриш). Незважаючи на різні підходи до цього поняття, ключовими рисами готовності до освітньої діяльності залишаються її цілісність, стабільність, повнота, динамічність та багатофакторність.

Садова Т.А. зауважує, що немає єдиної думки щодо структурних компонентів готовності. На думку А. Линенко, готовність є особистою (емоційно-інтелектуальною, вольовою, мотиваційною) з одного боку, та операційно-технічною з іншого, включаючи педагогічний інструментарій.

Дослідники виділяють у професійній готовності педагога два взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний (особистісний) і виконавський (процесуальний). Вчені визначають різноманітні компоненти готовності залежно від напрямку професійно-педагогічної діяльності.

Аналіз матеріалу допомагає виділити основні компоненти підготовки до навчальної діяльності.

Насамперед це мотиваційно-цільовий компонент, що охоплює профорієнтацію, схвальне ставлення до обраної професії, інтерес і намір наполегливо працювати в педагогіці.

Іншим компонентом є професійний зміст, який складається із системи знань, умінь, професійних компетенцій і педагогічного мислення, необхідного для успішної професійно-навчальної діяльності.

За різними підходами ці компоненти можуть мати інші назви, такі як зміст і діяльність (С. Литвиненко) або зміст і порядок діяльності (І. Гавриш).

Деякі науковці (Г. Троцко) виділяють орієнтаційно-спрямований компонент з професійними ціннісними орієнтаціями.

Обов'язковий компонент підготовки до педагогічної діяльності охоплює оцінювальний або оцінно-регулятивний компонент, який передбачає самооцінку професійної підготовки та дотримання освітніх стандартів.

Залежно від специфіки тематики автори можуть включати в структуру готовності додаткові компоненти: емоційно-вольовий, психофізіологічний (Г. Троцко), інтеграційний (О. Пехота) або творчий (С. Литвиненко).

Варто зазначити, що різні підходи до трактування готовності до професійної діяльності зумовлені переважно об'єктом дослідження, контекстом проблеми, методологічними засадами та концептуальними підходами вчених. Однак ці відмінності не звужують розуміння цього феномена, а навпаки - поглиблюють та розширюють.

У дослідженні, проведеному А. Чернявською, професійна готовність з психологічної перспективи концептуалізується як комплексна структура особистості, яка включає п'ять основних компонентів.

По-перше, автономність, яка визначається як здатність індивіда, виступаючи в ролі морального суб'єкта, самостійно приймати рішення, керуючись власними цінностями, ідеалами та установками, а також умінням дистанціюватися від навколишнього соціуму.

По-друге, це обізнаність про свою майбутню професію та можливість інтеграції цієї інформації з власними унікальними характеристиками та прагненнями, що передбачає глибоке розуміння світу професій.

Третій компонент полягає в здатності приймати обґрунтовані рішення, що відображає спроможність обирати оптимальний шлях професійного розвитку серед декількох можливих варіантів, враховуючи всі релевантні чинники поточної ситуації та перспективи майбутнього, включно з передбачливістю та рішучістю.

Четвертий аспект полягає в плануванні професійного життя, включаючи встановлення головної мети професійного самовизначення, визначення конкретних цілей, розробку шляхів і методів їх досягнення та передбачення можливих перешкод разом із формуванням резервних стратегій.

Нарешті, емоційне ставлення до процесу вибору професії й взаємодії з представниками окремих професійних груп відіграє важливу роль у цій структурі, підкреслюючи афективно-емоційний компонент ситуації прийняття рішень щодо професійної кар'єри [59, с. 131].

Таким чином, проаналізувавши всі вище зазначені компоненти, систематизувавши результати було виявлено, що готовність майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій це складне педагогічне явище, яке спрямоване на педагогічну діяльність та включає ряд компонентів, які проявляються у їхній єдності, а саме мотиваційний, науковий, теоретичний, практичний або ж операційний, рефлексивно-оцінювальний. Вище перелічені компоненти дають можливість майбутньому педагогу, який працюватиме у сфері професійної освіти, засвоїти в ході навчання теоретичну базу та здобути практичні навички, а отже і досвід, для застосовування у власній практиці інноваційних технологій, у тому числі й тренінгу, як інтерактивної технології навчання.

З метою оцінки цієї готовності, необхідно встановити критерії. Критерії (грец. - «знаряддя судження») - це ознаки, за якими щось оцінюється, визначається і класифікується, мірило оцінки.

Критерії повинні враховувати три параметри. Тобто, чому і від імені чого, що і як, якими засобами та за яких умов діє суб'єкт, тобто вони складаються з каузальних (чому і чого), змістовних або результативних (що) і динамічних (як) показників [54, с. 31]. Критерії часто виражаються через показники, які можна спостерігати та використовувати для документування результатів.

Психолого-педагогічні засади впровадження сучасних інформаційних технологій та інноваційних методів навчання у закладах вищої освіти III-IV рівнів акредитації вимагають чіткого підходу. При визначенні критеріїв для обґрунтування використовувались загальновідомі характеристики та вимоги. Відповідно, ці критерії:

- мають бути об'єктивними, забезпечуючи можливість чіткої оцінки якості досліджуваного аспекту незалежно від бажання або рівня обізнаності оцінювача.
- повинні відображати динаміку характеристики предмета дослідження в часовому, культурному та історичному просторі;
- повинні використовуватися для встановлення зв'язків між елементами чинної системи;
- повинні включати основні характеристики (ознаки) предмета дослідження.

Дослідники (В. Галузяк, Л. Гусейновата ін.) визначили критерії готовності майбутніх педагогів до професійної діяльності за обраним фахом, акцентують на ступені теоретичної освіченості, сформованості професійно-педагогічних умінь, ступені творчої спрямованості особистості та адекватності самооцінки [82, с. 471].

При визначенні критеріїв для оцінки ефективності професійної підготовки майбутніх педагогів варто враховувати такі аспекти:

- об'єктивність: здатність оперативно оцінювати реальний стан об'єкта чи процесу;
- когнітивну компетентність: вміння засвоїти комплекс професійних знань, умінь та навичок;

- адекватність: усвідомлене ставлення до роботи з урахуванням своїх можливостей та компетенцій;

- креативність у професійній діяльності та знання спеціальних освітніх програм.

У світлі вищезазначеного необхідно визначити наступні критерії, які можуть бути використані для об'єктивного дослідження професійної готовності майбутніх педагогів професійного навчання:

- мотиваційні критерії: рекомендується використовувати такі показники, як бажання працювати за обраним фахом, інтерес до роботи;

- змістовні критерії (когнітивні критерії): професійні та предметні знання, особистісні характеристики студентів, виявлення, діагностика та навчання обдарованих студентів;

- практичні (операційні) критерії: здатність вирішувати технічні завдання; здатність навчитися виявляти та діагностувати обдарованих учнів; здатність диференціювати та індивідуалізувати навчання учнів; здатність використовувати досягнення науково-технічного розвитку у власній роботі;

- для рефлексивно-оцінювального аналізу варто враховувати такі показники: самоаналіз, рівень самооцінки, здатність до саморозвитку, навички самоосвіти, вміння працювати автономно та оцінку власного творчого потенціалу.

У педагогічній літературі та дослідженнях поняття «критерії» використовується разом з іншою категорією - «показники». У нашому дослідженні поняття «критерій» має ширший зміст, ніж поняття «показники», і ми поділяємо думку науковців, які розглядають показники як частину критерію.

В. Багрій вважає, що показники можна розглядати як якісні та кількісні характеристики критеріїв. Науковці також вказують на необхідність дотримання певних вимог при визначенні показників для освітньої діяльності. Вони повинні мати чіткий зміст і бути вимірюваними, забезпечувати системний підхід для більш повного відображення процесу, а також бути гнучкими й адаптивними,

здатними відзначати всі можливі зміни в об'єкті. Вони також мають відзначатися результативністю та ефективністю [5, с. 10].

Р. Торчевський стверджує, що «показник має кількісну характеристику, яка дозволяє робити висновки про стан певного досліджуваного явища в статистиці та динаміці» [107, с. 123].

З іншого боку, ми поділяємо погляди В. Тернопільської та О. Дерев'янка. Вони вважають, що показники є кількісними та якісними характеристиками якості, властивостей, ознак і ступеня прояву певних критеріїв об'єкта дослідження [105, с. 265].

Під час аналізу розрізняють якісні показники, що вказують на наявність або відсутність певної ознаки, та кількісні показники, які визначають ступінь вираженості та розвитку властивостей. Використання обох груп показників у цьому дослідженні дозволяє найбільш об'єктивно оцінити готовність педагогів професійного навчання до впровадження інноваційних педагогічних технологій у їхній роботі.

Таким чином, на основі аналізу наукових підходів і тенденцій у педагогіці, в межах цього дослідження, готовність майбутніх педагогів професійного навчання до використання тренінгових технологій відображає цілісну систему професійних знань, умінь і навичок. Це включає передові науково-педагогічні та виробничі технології, а також ідеї, концепції, цінності, мотивації, потреби та особистісні якості. Все це розуміється як складна професійно-особистісна структура, необхідна для успішної професійної діяльності.

Теоретичні підходи до оцінювання готовності студентів на педагогічних спеціальностях професійного профілю навчання щодо їхньої майбутньої професійної діяльності являють собою важливу сферу дослідження в освітньому процесі. Це питання є надзвичайно актуальним, оскільки визначає якість підготовки майбутніх педагогів професійного навчання, які повинні ефективно адаптуватися до викликів сучасної освітньої системи. Розглядаються різні методологічні засади, що включають психолого-педагогічні, соціокультурні та професійно орієнтовані підходи, які в сукупності формують комплексну модель

підготовки. Ця модель повинна забезпечити не лише теоретичні знання, але й практичні навички, критичне мислення та здатність до інноваційних підходів у викладанні.

1.2. Педагогічні умови формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності

Наразі підготовка у закладах вищої освіти не повністю відповідає вимогам формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. Для розв'язання цієї проблеми потрібна систематична робота, що включає створення педагогічних умов, які сприятимуть оптимальному розв'язанню цього питання, а також врахування сучасних умов та факторів.

Важливо визначити низку педагогічних умов, що позитивно впливатимуть на ефективність формування готовності майбутніх педагогічних працівників до професійної діяльності, зокрема в аспекті використання тренінгових технологій.

З метою подальшого дослідження має сенс уточнити зміст поняття «педагогічні умови» та детально проаналізувати основні педагогічні умови, які сприяють підготовці фахівців до інноваційної діяльності в педагогічних ВНЗ.

Аналіз сучасних науково-педагогічних джерел показує, що термін «педагогічні умови» не має однозначного визначення, тому його слід формулювати відповідно до тематики, цілей і завдань дослідження.

Для визначення педагогічних умов, що сприяють формуванню готовності у майбутніх педагогів, слід здійснити всебічний аналіз різних підходів, таких як філософський, психологічний та педагогічний, щоб краще зрозуміти концепції «умова» та «педагогічна умова».

Згідно з тлумачним словником української мови, термін «умова» має кілька значень. Це:

1) філософська категорія, що відображає загальні взаємозв'язки об'єкта з чинниками, які сприяють його формуванню та існуванню;

2) компонент комплексу об'єктів, взаємодії якого уможливають існування даної речі;

3) необхідна обставина для можливості здійснення або утворення чогось;

4) особливості реальної діяльності, при яких щось відбувається [20, с. 1506].

Як філософська категорія, «умова» розглядається як рушійна сила чи причина будь-якого процесу [118, с. 7].

У психології «умови» визначаються як сукупність явищ, як мають потенційний вплив на розвиток визначених психічних явищ і опосередкованих активністю особистості чи групою людей.

На основі загально філософського та психологічного тлумачення можемо зробити висновок, що «умови» мають відображати суттєві характеристики досліджуваного предмета і процесу, впливаючи на їх якість і результативність.

У сучасній дидактиці термін «умова» означає сукупність факторів і компонентів навчального процесу, які сприяють успішному навчанню. Педагогічні умови відіграють важливу роль у досягненні освітніх цілей.

Це поняття аналізувалося у працях таких вчених, як Л. Горбатюк, І. Мороз, Л. Дольнікова, П. Олійник, І. Шимко, І. Підласий та ін.

У психології цей термін означає обставини, що впливають на формування і розвиток педагогічних явищ і систем [79, с. 97].

Ольга Братанич визначає педагогічні умови як об'єктивні можливості, які включають зміст, методи та організаційні аспекти педагогічного процесу, необхідні для досягнення встановленої мети. [18, с. 76].

У наукових джерелах з професійної педагогіки термін «педагогічні умови» трактується як сукупність обставин, що впливають на ефективність процесу здійснення продуктивної педагогічної підготовки.

Результат педагогічного процесу у вищій школі залежить від організації навчально-виховного середовища та вибору методів, засобів та форм навчання.

Загалом під «педагогічними умовами» визначають фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на досягнення навчальних цілей. А.

Алексюк, А. Аюрзанайн і П. Підкасистий відносять до зовнішнього середовища такі фактори, як місце навчання, умови в приміщенні, кліматичні особливості, взаємовідносини між викладачами та студентами, а також об'єктивність оцінювання у навчальному процесі. До внутрішнього середовища входять індивідуальні риси студента: стан здоров'я, характер, мотивація, досвід, знання, навички тощо [78, с. 85].

Педагогічні умови слід розглядати як специфічну категорію педагогічних умов, що пов'язані з організацією освітнього процесу. Як зазначає Б. Чижевський, ці умови відображають функціональну залежність ключових компонентів педагогічного феномена від ряду об'єктів, включаючи їхні стани, процеси та взаємодії в різних формах прояву [28, с. 102].

Після аналізу дослідження М. Карченкової можна дійти висновку, що значне підвищення професійної готовності майбутніх педагогів є можливим за умов дотримання певних педагогічних принципів. А саме: використання особистісно-орієнтованих та інтерактивних методів і форм у вихованні майбутніх педагогів, навчання студентів на основі теоретико-практичних зв'язків, включення в освітній процес професійно-орієнтованих дисциплін, запровадження різнорівневого змісту педагогічних і практичних завдань відповідно до рівня засвоєних знань тощо.

У своєму дослідженні Ю. Нагорнов та А. Нагорнова зазначають, що до загальних умов професійної підготовки майбутніх педагогів належать методологічне, кадрове та методичне забезпечення навчального процесу.

Як бачимо, у результаті аналізу наукової літератури поняття «педагогічні умови», в контексті даного дослідження виступає як система об'єктивних можливостей, умов і певних форм, методів, факторів, матеріальних умов, реальних ситуацій і спеціально створених обставин, що впливають на розвиток професійних і особистісних якостей майбутніх педагогів професійного навчання, які супроводжують освітній процес, що розуміється як сукупність об'єктивних можливостей, ситуацій, певним чином структурованих і спрямованих на досягнення певних педагогічних цілей.

Готовність майбутнього педагога професійного навчання до використання тренінгових технологій у професійній діяльності є ключовою частиною його професійної компетентності. Для забезпечення ефективного формування цієї готовності слід визначити певні педагогічні умови. Зокрема, важливо розглянути такі структурні елементи: мотивація, безперервне оновлення змісту навчальних дисциплін, відповідність змісту та організації педагогічної практики сучасним вимогам, особистісна орієнтація в підходах викладачів до взаємодії зі студентами, інтеграція інноваційних технологій, залучення студентів до активного пізнання, а також створення емоційно сприятливого навчального середовища, серед інших аспектів.

Розглянемо основні педагогічні умови більш детально.

Першою з важливих педагогічних умов підготовки майбутніх педагогів професійного навчання є використання освітніх технологій є розвиток активної мотивації та інтересу до пізнання. Це стосується бажання виконувати функції викладача, тренера або вчителя у своїй професійній сфері. Наявність такої мотивації є життєво необхідною для успішної підготовки педагогів у професійному навчанні.

Внутрішня мотивація сприяє зацікавленості майбутнього професійного педагога у професійному розвитку та отриманні задоволення від професійної діяльності. Цей тип мотивації містить в собі навчальну, пізнавальну, професійну та особистісну мотивацію. Переваги внутрішньої навчальної мотивації та пізнавальної мотивації полягають у наступному:

- позитивний вплив на результати навчання та вирішення педагогічних завдань виявляється у формуванні готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування новітніх освітніх технологій, включаючи тренінгові методики;

- внутрішній інтерес до використання тренінгових технологій майбутніми педагогами професійного навчання, педагогічне та емоційна насолода від подолання викликів у процесі розв'язання педагогічних завдань.

Внутрішні мотиви навчально-пізнавальної діяльності майбутніх учителів можна поділити на кілька груп:

- пізнавальні мотиви (інтерес майбутніх учителів до змісту навчання, використання інтерактивних форм навчання у майбутній професійній діяльності);
- мотив прагнення успіху;
- мотив самовизначення (розуміння ролі професійних знань, умінь і навичок у майбутній професійній діяльності);
- мотив розвитку або самовдосконалення (самоосвіта);
- егоїстичний або корисливий мотив (прагнення отримати заохочення та високе визнання);
- мотив престижу (прагнення до загального розвитку).

Переваги внутрішньої мотивації у навчальній діяльності майбутніх викладачів у сфері професійного навчання включають: креативність у розв'язанні проблемно-ситуативних завдань, задоволення від виконаних завдань, подолання труднощів у навчанні, а також зміцнення самооцінки й самоповаги.

Під час вивчення дисциплін педагогічного циклу, таких як «Педагогіка вищої школи», «Педагогічна та професійна психологія» і «Філософія освіти», у студентів формуються позитивна мотивація та пізнавальний інтерес до інтерактивних методів навчання, зокрема тренінгових технологій.

Другою педагогічною умовою для формування готовності майбутніх педагогів у галузі професійного навчання до впровадження тренінгових технологій є безперервне оновлення змісту навчальних дисциплін, що входять до програми їхньої професійної підготовки.

У ході вивчення навчальних дисциплін педагогічного циклу майбутні педагоги знайомляться з можливими варіантами застосування інтерактивних методів та технологій педагогічного спрямування у майбутній професійній діяльності.

Одним із ключових аспектів цього процесу є проблема забезпечення систематичних знань, яка охоплює як теоретичні, так і методичні аспекти застосування тренінгових технологій, а також механізми їх реалізації.

Щоб розв'язати цю проблему, необхідно оновити педагогічний зміст підготовки майбутніх педагогів, аби відповідати їхній майбутній професійній діяльності. З плином часу потреби і можливості суспільства змінюються, що й свою чергу призводить до перегляду структури та змісту вищої педагогічної освіти, і відображаються дані зміни у нових програмах і стандартах педагогічної освіти.

Отже, удосконалення загальнопедагогічної, фахової, методичної підготовки є запорукою успішного формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. Шляхами розв'язання даної проблеми є внесення додаткової інформації у чинні навчальні дисципліни, розробка та впровадження нових спецкурсів щодо застосування нових педагогічних технологій, в тому числі й тренінгових технологій.

Наступним важливим аспектом у підготовці майбутніх викладачів професійного навчання до застосування тренінгових технологій є орієнтація змісту і методики педагогічної практики на підготовку студентів закладів вищої освіти до виконання функцій тренера в їх майбутній професійній діяльності.

У процесі педагогічної практики, під керівництвом викладача, який також виступає як тренер, у студентів формується ряд ключових компетентностей. Серед них: комунікативні навички, здатність до моделювання тренінгової програми, уміння моделювати діяльність тренера, врахування індивідуальних психологічних характеристик учасників, а також навички якісної та кількісної оцінки етапів проведення тренінгу.

Ця педагогічна умова спрямована на формування діяльнісного, контрольного та оцінювального компонентів готовності майбутніх викладачів для інтеграції тренінгових технологій у свою професійну практику.

Виокремлення даного аспекту зумовлене тенденціями в сучасній професійній освіті, де акцент робиться на вдосконаленні знань, умінь та навичок, які є необхідними для ефективного навчання.

Четверта педагогічна умова підкреслює важливість високої особистісної готовності викладачів професійних дисциплін до взаємодії зі студентами у ролі тренерів, наставників і консультантів.

Процес професійного навчання через створення різноманітних ситуацій, що моделюють діяльність тренера і варіюють етапи проведення тренінгу, стимулює творчий підхід і креативність у майбутніх педагогах. Це вимагає від викладачів не лише теоретичних знань, але й практичного опанування сучасних педагогічних технологій та методик, рефлексії та готовності до активної взаємодії зі студентами.

Висока особистісна та професійна готовність майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій може бути досягнена проведенням ряду семінарів-тренінгів, на яких відпрацьовується як теоретичний аспект підготовки, так і практичний аспект щодо застосування тренінгових технологій та проведення самого тренінгу.

Покращення мотивації студентів до навчання, розвиток їх інтелектуального потенціалу, здатність до емпатії та підвищення ефективності як в навчанні, так і в професійній діяльності спостерігається як наслідок впровадження цієї педагогічної умови.

В університетській системі професійної освіти використання інноваційних та інтерактивних технологій, а також залучення майбутніх педагогічних кадрів до активної пізнавальної діяльності, формує ту педагогічну умову, яка позитивно впливає на ефективність професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері професійного навчання.

Ще однією важливою умовою підготовки майбутніх педагогів професійно-технічних навчальних закладів до використання сучасних технологій є створення емоційно сприятливого освітнього середовища. Поєднання природних, людських і культурних аспектів формує основу такого середовища.

Емоційно сприятливе освітнє середовище передбачає систему умов, де без стресових ситуацій, у комфортних фізичних, емоційних, духовних та соціальних умовах відбувається засвоєння знань, розвиток умінь та навичок, а також творче мислення і креативність. Це сприяє формуванню всебічного ставлення до навколишнього світу і всіх процесів у ньому.

На думку деяких науковців, створення мікро- та макросоціальних умов для розкриття творчої активності та позитивної позиції майбутніх учителів сприяє професійному становленню особистості. Цю ідею підтверджують слова В. Сухомлинського, який стверджував, що «захопленість працею є головним шляхом до самовдосконалення» [102, с. 446].

Ми поділяємо позицію Валентини Семиченко, згідно з якою основною метою системи професійної підготовки педагогів повинно бути забезпечення умов для постійного розвитку як їхньої особистості, так і професійних навичок, а також формування потреби в саморозвитку. Згідно з науковцем, цього можна досягти через реалізацію тактичних цілей, які включають розробку та впровадження системи соціальних стимулів для активізації бажання до професійного й особистісного розвитку та саморозвитку, постійного підвищення професійної майстерності педагогів. Включення навчальних технологій для дорослих у сфері післядипломної освіти та акцент на проблеми особистісного розвитку педагогів також повинні підтримувати створення умов для гармонійного вдосконалення їхніх особистісних і професійних якостей [93, с. 54].

Отже, здійснюючи підготовку майбутніх педагогів професійного навчання необхідно забезпечити їх спеціальну підготовку для виконання функцій тренера або викладача.

Слід звернути увагу на те, що всі вище перелічені педагогічні умови лише в комплексі забезпечать процес формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій, а тому відсутність хоча б однієї з вище перерахованих педагогічних умов може негативно позначитися на рівні формування готовності майбутніх педагогів.

1.3. Тренінг як метод інтерактивного навчання в підготовці майбутніх педагогів професійного навчання.

Педагогічні технології виступають одним із ключових засобів підготовки майбутніх педагогів до їхньої професійної діяльності.

Певні дії, операції, процеси та їх послідовність, є своєрідним алгоритмом для досягнення запланованого результату, називається «технологія».

Як свідчать джерела, поняття «технологія» походить від двох грецьких слів: «*tehne*» - мистецтво, техніка та «*logos*» - робота. У середині ХХ століття освітяни запозичили цей термін зі сфери техніки та технологій. Там він охоплював як сукупність методів здійснення виробничих процесів, так і науковий опис методів виробництва.

Останнім часом у педагогічному лексиконі активно використовується поняття «педагогічна технологія». Провідні науковці, як от А. Капська, В. Євдокимов, П. Самойленко, С. Сисоєва, І. Прокопенко, Д. Чернілевський, технологічність освітнього процесу виступає показником його якості, науковості та оптимальності.

Сучасні науковці визначають дві основні функції педагогічних технологій: перша полягає в застосуванні системи знань для розв'язання практичних завдань, друга – у використанні технічних засобів під час навчального процесу.

Залежно від мети та сфери діяльності, ці технології поділяються на педагогічні (що включають принципи та методи оптимізації навчальних процесів) та навчальні технології (які охоплюють масове навчання і професійну підготовку).

У психолого-педагогічній літературі поняття «педагогічна технологія» має різне трактування: напрям дидактики, система методів і способів викладання, технологічно розроблена система навчання тощо.

Так само не існує узгодженого визначення поняття «освітня технологія». Воно широко використовується в педагогіці та психології, має понад 300 визначень і пояснюється відповідно до того, як автор розглядає освітній процес в цілому.

Згідно з визначенням ЮНЕСКО, педагогічні технології у загальному розумінні є систематичним підходом до створення, реалізації та опису всього процесу навчання і засвоєння знань. Даний підхід враховує як технологічні, так і людські ресурси та їхню взаємодію з метою підвищення ефективності освіти. Крім того, навчальні технології часто розглядають як галузь, яка застосовує наукові принципи для програмування навчальних процесів і їх використання в освітніх практиках. Ці практики орієнтовані на досягнення конкретних навчальних цілей, включаючи їх оцінювання [29, с. 331].

У більшості випадків під педагогічною технологією розуміють спеціальний набір форм, методик, прийомів, способів навчання та педагогічних засобів, заснованих на задекларованих психолого-педагогічних установах, які систематично використовуються в освітньому процесі й завжди призводять до отримання прогнозованих освітніх результатів з допустимими відхиленнями.

Педагогічна технологія являє собою набір психолого-педагогічних підходів, що формують унікальну систему організації навчально-виховного процесу [63, с. 284].

Це комплексна інтегрована структура, яка охоплює послідовні дії та операції, спрямовані на досягнення педагогічних цілей. Вона містить інформаційні, змістові, суб'єктні та процесуальні елементи, які забезпечують систематичне засвоєння знань і розвиток професійних навичок, а також сприяють формуванню особистісних якостей студента відповідно до поставлених освітніх завдань [79, с. 127].

У контексті вищезазначеного, в умовах системного підходу до навчання і виховання, педагогічна технологія охоплює всі аспекти та елементи педагогічної системи, починаючи від цілепокладання і закінчуючи проєктуванням всього дидактичного процесу та перевіркою його ефективності.

Метою педагогічної технології є підвищення ефективності навчального процесу. Це досягається шляхом розробки цілей навчання, що відповідають моделі підготовки вчителів; планування та організацією навчального процесу, де програмується діяльність як викладача, так і студента для забезпечення

максимальної організованості. Такий підхід сприяє досягненню бажаних результатів. Крім того, навчальний процес зміщує акцент із простого викладання на усвідомлене засвоєння знань. Це включає чітке визначення структури та змістів навчально-пізнавальної активності студента. Педагогічна технологія також передбачає структурування змісту навчання, робить його гнучким і здатним до змін відповідно до суспільних запитів і практичних вимог. Вона дозволяє відтворювати навчальний процес та його результати через модульну побудову курсів. Таким чином, основною функцією педагогічної технології є прогнозування, а однією з форм діяльності є проектна робота [3, с. 9].

Поняття «технологія навчання» є більш конкретизованим. Воно стосується особливого підходу до опанування навчального матеріалу в рамках конкретного курсу, предмета чи теми. Іншими словами, технологія навчання стосується часткового способу викладання певного предмета або курсу. Мета - максимально оптимізувати організацію навчального процесу [11, с. 8].

У сучасному розумінні найбільш раціональний спосіб досягнення поставлених освітніх цілей є сутністю технології навчання.

У будь-якій освітній технології можна виділити такі основні компоненти

- концептуальний компонент: відображає «філософію», у рамках якої розробляється і реалізується освітня технологія;

- змістовий та процесуальний аспекти, що охоплюють загальні й конкретні цілі, зміст навчальних ресурсів, методи й форми навчання, виховання та розвиток учнів, підходи й стратегії роботи вчителя, а також організаційні аспекти навчального процесу в рамках педагогічної діяльності;

- професійний елемент, який відображає той факт, що функціонування та успішна реалізація спроектованої педагогічної технології залежить від рівня педагогічної майстерності викладача [79, с. 129].

Олександр Лівшун перераховує такі складники технології:

- «1) цілі реалізації процесу,
- 2) об'єкти технологічних змін,
- 3) способи й засоби впливу,

- 4) порядок і організованість у конфлікті зі стихійними процесами,
- 5) засоби технологічного впливу» [63, с. 284].

У межах безперервної професійної освіти інтеграція технологічних інновацій у навчальний процес сприяє поліпшенню якості підготовки сучасних фахівців. Це досягається через глибше використання наукового потенціалу освітніх закладів, а також впровадження інноваційних підходів у навчанні. Включається й застосування широкого спектра сучасних розвивальних засобів, методів і форм освіти.

Паралельно з оновленням змісту освіти у закладах вищої освіти відбувається поступовий перехід до активних форм навчання. Такий підхід підвищує інтерес до інноваційних, зокрема інтерактивних, технологій.

Інноваційні освітні технології являють собою об'єднання форм, методів і засобів навчання, виховання та управління, що керуються єдиною метою.

За словами дослідників О. Пометун та Л. Пироженко, інтерактивне навчання характеризується активною взаємодією між усіма учасниками освітнього процесу. Це передбачає взаємне навчання та співвідношення через колективну, групову та кооперативну роботу [103, с. 9].

С. Сисоева зазначала, «що інтерактивні технології містять великий розвиваючий та освітній потенціал, стимулюють розвиток при навчанні групах під час взаємодії учасників» [95, с. 5].

Активна взаємодія здобувача вищої освіти з викладачем, а також між самими здобувачами освіти, становить суть поняття «інтерактивне навчання».

Отже, інтерактивні технології полягають в організації освітнього процесу через застосування різноманітних способів, прийомів і методів, що базуються на безперервній активності студентів і постійній взаємодії між викладачем і студентами.

Інтерактивні технології, що знайшли застосування в освітньому процесі в університетах, можна поділити на такі категорії:

- інтерактивні технології в корпоративному навчанні;
- інтерактивні технології групового або групового навчання;

- технології моделювання ситуацій;
- технології розв'язання дискусійних питань.

Студенти у ЗВО під керівництвом викладачів можуть навчатися за допомогою різних інтерактивних методів, таких як тематичні лекції, тренінги, навчальні проекти, дискусії, кейс-моделювання та створення навчальних матеріалів. У цих навчальних процесах викладач виступає в ролі організатора, тренера і модератора, а студенти активно аналізують, обговорюють і порівнюють інформацію, обмінюються думками, ідеями та пропозиціями та беруть участь у навчальному процесі.

По суті, під час навчання вони не йдуть від теорії до практики, а спершу набувають нового досвіду через практичну діяльність, а потім переходять до теоретичного осмислення.

Серед основних результатів і ефектів інтерактивного навчання можна виділити такі аспекти:

1. Інтерактивні методи стимулюють процес засвоєння, розуміння і творчого застосування знань під час вирішення практичних завдань. Це досягається завдяки активній участі студентів у процесі не лише отримання знань, але і їх безпосереднього використання. Регулярне застосування інтерактивних форм і методів навчання допомагає формуванню у студентів продуктивного підходу до здобуття знань, усуває страх перед помилковими припущеннями та встановлює довірливі стосунки з викладачем.

2. Інтерактивне навчання мотивує учасників освітнього процесу та залучає їх до обговорення і розв'язання актуальних проблем. Це надає емоційний імпульс для подальших досліджень, заохочує до конкретних дій і робить процес навчання більш насиченим та змістовним.

3. інтерактивне навчання розвиває вміння нестандартно мислити, самостійно знаходити проблемні ситуації та шляхи їх вирішення, обґрунтовувати власну позицію та життєві цінності, вислуховувати альтернативні думки та співпрацювати, проявляючи при цьому толерантність та доброзичливість до інших.

4. інтерактивні види діяльності не лише розвивають знання, уміння, навички, компетенції, способи діяльності та спілкування, а й відкривають нові можливості для тих, хто навчається, дозволяють учасникам навчального процесу освоювати та вдосконалювати свої компетенції, беручи участь у значущому досвіді індивідуальної та колективної діяльності, усвідомлюючи свій досвід, уявлення та цінності як необхідну умову свого розвитку.

5. використання інтерактивних методів навчання надає можливість контролювати засвоєння знань і навичок, завдяки чому набуті знання, вміння та компетенції можна застосовувати в різних ситуаціях, що робить його більш гнучким і гуманістичним

6. результати для конкретних учнів: активне засвоєння навчального матеріалу у взаємодії з навчальним середовищем, розвиток особистісної рефлексії, набуття нового досвіду навчальної взаємодії, досвід і розвиток толерантності.

7. результати для навчання мікрогруп: розвиток навичок спілкування та взаємодії в малих групах, формування ціннісно-орієнтаційної єдності групи, сприяння гнучкій зміні соціальних ролей відповідно до ситуації, прийняття моральних норм і правил спільної діяльності [19, с. 10].

За допомогою інтерактивних технологій навчання активізується пізнавальна діяльність здобувачів вищої освіти, що сприяє процесам активного здобуття знань, самоорганізації, саморозвитку та самовдосконалення майбутніх учителів.

У сучасних умовах, з огляду на військові дії в Україні, використання інтерактивних технологій є важливим та необхідним аспектом, особливо при організації освітнього процесу за дистанційною чи змішаною формою навчання. Легкість та зацікавленість у здобуванні знань та опануванні нового матеріалу, нестандартні підходи до організації навчання, орієнтація на здобувача освіти є тими елементами, які приваблюють молодь і популяризують інтерактивні технології у вищій школі.

Отже, впровадження інтерактивних технологій у підготовці майбутніх педагогів професійного навчання сприяє розвитку комунікативних умінь, навчає роботи в команді, формулювати власні ідеї та враховувати думки інших, активізує навчальну діяльність студентів. Це допомагає в розв'язанні комунікативних та навчальних завдань, підвищуючи ефективність підготовки педагогів до професійної діяльності.

В Україні тренінги, як один з інноваційних методів навчання, поступово стають популярними, що дозволяє учасникам активно засвоювати нові знання, уміння та навички. Наукові дослідження підтверджують, що провідні експерти й дослідники в галузі освітніх інновацій вважають тренінгові технології одним із найефективніших засобів для підготовки майбутніх педагогів [71, с. 186].

Дефініція поняття «тренінг» нині варіюється залежно від царини його застосування, але стрижневим є те, що «тренінг» – це в першу чергу тренування, відпрацювання тих чи інших навичок і вмінь (взаємодії, поведінки, соціальної активності, адаптивності, самопізнання). Науковці розглядають тренінги як ефективну форму організації навчання, котра використовує інтерактивні методи для забезпечення обміну досвідом і знаннями в атмосфері емоційного комфорту. Це дає можливість учасникам здобувати нові знання та опановувати навички. Крім того, тренінги розглядаються як набір методів, що активно залучають учасників у процес навчання, роблячи їх активними учасниками [31, с. 61].

У контексті вищої освіти навчальні тренінги зосереджуються на розвитку здібностей студентів та забезпеченні їх професійними знаннями й навичками [31, с. 61]. Г. Полякова зазначає, що в контексті вищої освіти навчальні тренінги мають на меті розвивати здібності студентів, а також сприяти набуттю ними професійних умінь і навичок [108, с. 11]. Автори переважно розглядають тренінг як засіб впливу на особистість та процес навчання в ігровій інтерактивній формі, що має на меті практико-орієнтований результат.

Питання впровадження освітніх технологій у процес професійної підготовки вчителів було глибоко досліджено низкою науковців, до яких належать В. Павловський, С. Литвиненко, Г. М'ясоїд, М. Малькова, І. Зверева,

О. Лугова та інші. Проте аспект інтерактивного навчання майбутніх педагогів, зокрема їх здатність впроваджувати ці технології у своїй майбутній діяльності, залишаються поза увагою провідних дослідників і викладачів.

За словами І. Мельничук, тренінг можна визначити як форму інтерактивного навчання, яка спрямована на покращення міжособистісних відносин та професійної поведінки [71, с. 187]. Тренінг характеризується такими елементами, як тренінгові групи, кола, спеціалізовані приміщення та обладнання, тренери, встановлені правила та атмосфера взаємодії, а також організація та оцінка тренінгу.

Важливість тренінгу в професійно-технічній освіті підкреслюється в низці досліджень. Зокрема, Л. Бондарева розглядає тренінг як активну навчальну діяльність учня, в якій відбувається адаптація практики до майбутньої професійної діяльності під керівництвом тренера, який є викладачем. Дослідниця підкреслює, що правильна організація та постановка тренінгу може відображати логіку професійної практичної діяльності [13, с. 51].

О. Сидоренко розглядає тренінг як «педагогічну техніку дії на основі певної концепції дійсності в інтерактивній формі» [42, с. 11]; В. Федорчук вважає тренінг найбільш перспективним методом психолого-педагогічної підготовки фахівців різних галузей; А. Ситнікова розглядає тренінг як найбільш перспективний метод психологічної підготовки фахівців різних галузей [42, с. 11]. А. Синікова зазначає, що тренінг є комплексною людською технологією, яка поєднує навчальну та ігрову діяльність в умовах моделювання різних ігрових ситуацій.

Ми погоджуємось з І. Бехом, що тренінг є практичною частиною підготовки спеціалістів різних напрямів. Це нова течія, яка суттєво впливає на особистість, створюючи сприятливі умови для регуляції діяльності всіх органів і підвищуючи емоційну стійкість випускників вишів [8, с. 269-270]. Л. Бондарева вважає тренінг педагогічною технологією, оскільки він має чіткий алгоритм застосування і гарантує досягнення запланованих результатів [14, с. 9].

На думку С. Сисоєвої, тренінг є системним методом створення, реалізації та опису всього процесу навчання та засвоєння знань, який спрямований на оптимізацію навчання з урахуванням технічних і людських ресурсів та їхньої взаємодії [96, с. 26]. І. Мельничук у своїх працях представляє загальну методологію тренінгу.

У педагогіці кооперативного та розвивального навчання тренінг передбачає:

1. нові підходи, такі як співпраця, відкритість, ефективність і відповідальність
2. нові знання, що включають інтенсивне навчання і вдосконалення
3. позитивні цінності, погляди та ідеали.
4. нові навички та вміння, такі як ефективна комунікація, самоконтроль, лідерство, командна робота, здатність надавати й отримувати допомогу, а також аналіз ситуацій і прийняття рішень [32, с. 5].

Навчання в змодельованих ігрових ситуаціях або ж тренінгу передбачає планомірні та систематичні зусилля викладачів, направлені на формування та розвиток нових знань, умінь, навичок і цінностей студентів через виховання, навчання та моделювання.

Слід підкреслити, що правильність побудови та спрямованості тренінгу належить насамперед викладачеві. Тому викладачам вищої школи необхідно розвивати відповідні навички при проведенні навчальних занять. Але це неможливо без активної участі в різних видах тренінгів під час професійної підготовки. Так само як неможливо навчити майбутніх педагогів взаємодії, не беручи участі в конструктивній взаємодії під час тренінгу.

Тренінги, подібно до інших інтерактивних методів навчання, відзначаються низкою специфічних особливостей. По-перше, він охоплює груповий процес, який виступає своєрідним мікрокосмом суспільства. По-друге, він передбачає високу активність, що включає обмін інформацією між тренером, групою та самими учасниками; вільне висловлення думок; розвиток навичок та формування моделей поведінки кожним учасником. По-третє, важливими є цілі

тренінгу, які включають пошук відповідей на запитання та набуття досвіду. Четверта особливість полягає в принципі «тут і зараз», що передбачає відтворення реальних проблемних ситуацій через імітацію та моделювання. По-п'яте, атмосфера тренінгу відіграє значну роль: неформальна атмосфера, вдале місце проведення, зворотний зв'язок, а також емоційні та інтелектуальні зв'язки між учасниками. Нарешті, шостий аспект — це поєднання різних особистісних стилів; вибір методів і способів подачі інформації залежить від індивідуальних особливостей учасників та їхнього рівня усвідомлення інформації, будь-то інтелектуального, емоційного чи фізичного [89, с. 47].

Нині особливо актуальним є усвідомлення того, що освіта є ключовим фактором, який забезпечує умови для розвитку як професійної, так і особистісної самосвідомості [117, с. 154]. Це має велике значення для майбутніх педагогів, які в процесі свого навчання повинні створювати атмосферу невимушеного та неформального спілкування. У такому середовищі група зможе з легкістю визначати різноманітні варіанти для розвитку і розв'язання проблем.

Тренінг має специфічну рису – мету.

Кожен, хто приходить на тренінг, має певні наміри, а тренер, на етапі організації групи визначає її завдання. Таким чином, в кожному тренінгу можна визначити три групи цілей:

- особисті (в ході тренінгу наміри та цілі людини змінюються під впливом активної участі у вправах, обговоренні та зворотного зв'язку);
- загальні (відображаються у назві тренінгу, до них можна віднести набуття нових умінь, підвищення комунікативної компетентності, особистісне зростання, зміна стереотипів поведінки, удосконалення професійних навичок тощо);
- універсальні (розвиток самосвідомості учасників групи, адаптація учасників тренінгу у соціумі тощо).

До функцій тренінгу належать:

- навчальна (засвоєння дисципліни, формування умінь і навичок);

- розвивальна (містить розкриття творчого потенціалу і вдосконалення індивідуальних здібностей);
- мотивувальна (готовність до активного навчання й засвоєння великого обсягу інформації);
- комунікативна (встановлення та розвиток контактів між учасниками тренінгу, сприйняття інших членів групи, формування співпраці у групі);
- релаксаційна (можливість позбутися емоційної напруги, яка виникла як наслідок навантаження на нервову систему під час інтенсивного навчання).

На сьогодні науковці не мають єдиного підходу щодо класифікації тренінгів, існує велика кількість критеріїв, а відповідно і велика різноманітність тренінгів. Наведемо, на наш погляд, найбільш доцільну класифікацію тренінгів:

1. залежно від мети та цілей:

- тренінг особистісного зростання, який спрямований на усвідомлення та подолання власних психологічних проблем;
- соціально-психологічний тренінг, зосереджений на трансформації соціальних установок, вдосконаленні навичок та отриманні досвіду в галузі міжособистісної комунікації;
- бізнес-тренінг, професійний, педагогічний, психологічний - зорієнтований на формування фахових компетентностей з метою вирішення актуальних професійних завдань.

2. залежно від цільової аудиторії:

- формування командного духу в трудових колективах, встановлення ефективної взаємодії між співробітниками є головними завданнями корпоративного тренінгу;
- відеотренінг – показ готового навчального матеріалу або використання у ході роботи групи запису тренінгової роботи;
- навчальний тренінг (формування загальних та фахових компетентностей у здобувачів освіти у межах одного предмета чи певного напрямку підготовки).

3. залежно від тривалості виділяють:

- півторагодинний тренінг;

- одноденний тренінг;
- «тренінговий марафон» (безперервна робота протягом 24 годин і більше);
- багатоденний тренінг (тривалістю два дні та більше).

4. залежно від кількості учасників:

- мікрогрупа (5-7 осіб);
- мала група (7-15 осіб);
- середня група (15-30 осіб);
- велика група (понад 30 осіб).

5. залежно від складу учасників:

- відкритий (доступний для всіх охочих);
- закритий (лише для співробітників організації).

6. залежно від авторства тренінгу:

- авторський;
- відтворений за авторською аналогією;
- «клаптевий» (створений за матеріалами книг чи інтернет-джерел).

7. залежно від якісного рівня тренінгу:

- ознайомлювальний;
- звичайний (за заздалегідь підготовленою програмою);
- просунутий (поглиблений).

У педагогічній науці існують відмінності між поняттями «навчальний тренінг» та «педагогічний тренінг».

Тренінг являє собою форму освітньої діяльності, що фокусується на здобутті знань, розвитку вмінь та навичок і вдосконаленні ставлень, підвищуючи компетентність учасників у певних сферах їхнього життя.

Навчальний тренінг, зокрема, розглядається як активна форма навчальної діяльності студентів, де вони виконують вправи за керівництва викладача, який є тренером, на основі заздалегідь підготовлених матеріалів, які адаптовані для майбутньої професійної діяльності. У цьому контексті наявність чіткого алгоритму, що забезпечує досягнення запланованих результатів, визначає тренінг як освітню технологію.

Він суттєво відрізняється від традиційних форм навчання, які в основному є передачею та засвоєнням знань. На противагу цьому, тренінг є цікавим процесом самопізнання і взаємодії з іншими, дієвою формою освоєння знань, розвитком навичок і розширенням особистого досвіду. Хоча традиційна освіта сама по собі не є недоліком, у світі швидких змін і постійного «старіння» знань вона залишається вузькоспеціалізованою.

Тренінгові технології визнані на міжнародному рівні як ефективний спосіб розвитку особистості, здобуття знань і, зокрема, формування практичних навичок та компетенцій. Це відбувається завдяки їх науково-методичній основі, практичній спрямованості й доступності. Використання тренінгів для розвитку особистісних і професійних компетентностей повинно стати одним із ключових інструментів у професійній підготовці. Ми переконані, що тренінгові програми володіють значним потенціалом для впровадження в освітні програми з підготовки майбутніх педагогів у галузі професійного навчання.

«Тренінг» можна трактувати як навчальний процес, що включає кілька етапів, на яких доцільно використовувати активні методи навчання.

Валентина Підгурська перелічує переваги тренінгу, як активної форми навчання:

- «тренінг орієнтований на моделювання ситуацій професійної діяльності учасників. Він спрямований на розвиток навичок і компетенцій, що є ключовими для ефективної практичної роботи;

- тренінг включає індивідуальні або групові вправи та рольові ігри;

- тренінг дає можливість учасникам систематизувати свій досвід, усвідомити власний рівень професійної компетентності та окреслити шляхи особистого професійного саморозвитку;

- тренінги активно сприяють утвердженню демократичного стилю спілкування, що є важливим інструментом для підтримки та розвитку самостійної навчальної діяльності серед студентів;

- тренінги дають змогу майбутнім спеціалістам опанувати навички ефективної командної роботи, що включає як вміння виконувати особисті завдання, так і презентувати результати своєї праці перед аудиторією;

- тренінги, як практики, значно підвищують лідерські якості учасників, спонукаючи їх проявляти ініціативу та бути більш активними в навчальному середовищі» [82, с. 59].

Завдяки застосуванню тренінгових методик, студенти стають безпосередньо залученими до навчального процесу, що сприяє активізації міжособистісного спілкування та забезпечує більш ефективний обмін інформацією в межах творчих дискусій. Така інтерактивна і динамічна форма навчання стимулює розвиток аналітичного мислення та вдосконалення навичок прийняття компетентних рішень, особливо у тих ситуаціях, які якомога більше наближені до їхньої майбутньої професійної діяльності. Це дозволяє студентам підготуватися до реальних викликів та вимог, які вони можуть зустріти у своїй професійній діяльності.

Розвиток відповідних навичок і вмінь взаємодіяти, будувати стосунки та створювати доброзичливу атмосферу є основою для формування практичних навичок майбутніх педагогів професійного навчання, які дозволять їм застосовувати отриману освіту у своїй професійній діяльності.

Наталія Волкова зазначає, що «при підготовці тренінгу слід аналізувати та враховувати вікові особливості студентів, їхні здібності та компетенції, готовність брати участь у навчальній діяльності та їхній досвід». [26, с. 132]. Саме ці аспекти впливають на зміст тренінгу, відбір методів, які будуть застосовані під час тренінгу, визначають саму структуру тренінгу та установлення зворотного зв'язку.

Методикою тренінгу називається система технік, стратегій та підходів, які спрямовані на ефективне ведення групових сесій з метою досягнення конкретних цілей. Використовуючи правильно підібрані методики тренер має можливість створити позитивне навчальне середовище, в якому учасники тренінгу не лише

засвоюють теоретичні знання, але й мають можливість активно застосувати їх у різних життєвих ситуаціях.

Методика підготовки тренінгу включає такі напрямки роботи:

- 1) визначення цілей і завдань тренінгу (визначається назва тренінгу, цільова група, вид тренінгу, завдання та перелік компетенцій);
- 2) розробка плану (сценарію) тренінгу (визначаються форми, методи, умови, ресурси та розподіл часу, добір та опис вправ та завдань);
- 3) попередня підготовка групи до тренінгу (організація самостійної роботи в ході проведення тренінгу);
- 4) здійснення самопідготовки тренера;
- 5) розподіл ролей між учасниками, визначення стимулів з метою активізації кожного учасника (визначення завдань, часу для виконання, стимулів);
- 6) підготовка місця (приміщення) де буде проводитися тренінг та необхідних матеріалів (наявність місця та стільців для кругового розміщення учасників тренінгу, зон для парної чи групової роботи, можливість перегляду відеоматеріалів тощо);
- 7) вивчення літератури з теми тренінгу та аналіз досвіду;
- 8) складання докладної робочої програми (плану), інструкцій, які тренер буде давати групі, інформаційних повідомлень, питань групі, розроблення системи оцінювання.

Програма групового тренінгу відображає результат підготовки тренінгу та має наступні структурні елементи:

1. Титульна сторінка (зазначено назву програми та установи, в якій вона виконана, термін реалізації, ім'я автора чи укладача (якщо використовуються вже відомі тренінгові ігри та вправи).
2. Пояснювальна записка (містить цілі та завдання тренінгу, обґрунтовуються зміст програми, методи, теоретичні положення, вказуються кількість годин та організаційні умови проведення тренінгу).

3. Тематичний план (зазвичай у вигляді таблиці, включає назви тем, кількість годин, послідовність блоків та модулів).

4. Структура (короткий опис етапів, може бути як самостійним елементом, а може бути у тематичному плані в окремій колонці навпроти теми).

5. Зміст тренінгу (головна частина програми тренінгу, включає плани-конспекти всіх занять, докладний опис використовуваних вправ, інструкцію з проведення, перелік питань для обговорення та рефлексії).

6. Список використаної літератури.

7. Додатки (можуть включати наочні посібники, роздатковий, допоміжний або демонстраційний матеріал до вправ тощо).

Методика проведення тренінгу передбачає наявність структури, а саме 3 обов'язкових елементів:

- вступна частина передбачає вітання учасників, визначення тематики та цілей заходу, а також взаємне знайомство учасників. На цьому етапі важливо встановити правила спільної роботи та побудувати ефективну систему взаємодії, включаючи прямий і зворотний зв'язок. Окрім цього, учасники поділяться своїми очікуваннями стосовно тренінгу. Для досягнення цих завдань заплановано використання вправ, спрямованих на знайомство, формування правил та обговорення очікувань, а загальна тривалість цього етапу становить 10-15 хвилин;

- основна частина буде присвячена актуалізації проблеми, поданню нової інформації, розвитку вмінь і здобуттю практичних навичок учасниками. Особливий акцент зроблено на розвиток їхніх здібностей через застосування інтерактивних технологій та оцінку групових процесів. Очікується, що ця частина триватиме від 40 до 60 хвилин;

- завершальний етап фокусується на рефлексії учасників щодо пройденого навчання, підбитті підсумків та оцінці практичного досвіду. Заплановано провести вправи на рефлексію та узагальнення здобутих знань, а також підведення остаточних підсумків тренінгу. Цей етап розраховано на 10-15 хвилин.

Під час підготовки та проведення тренінгових занять доцільно застосовувати такі методи:

1. Презентація (з поясненнями тренера, що і як треба робити).
2. Демонстрація (за допомогою відео або рольової гри тренер пояснює порядок виконання).
3. Практика (можливість самостійного відтворення відповідної діяльності).
4. Зворотний зв'язок (аналіз відповідей та реакцій на певні дії, поведінку, відповідне реагування з метою визначити, що було зроблено добре, а що потрібно зробити краще).
5. Обговорення в невеликих групах (можливість спілкування та обміну думками).
6. Планування подальших дій (прогнозування переваг набутих в ході тренінгу знань, практичних умінь і навичок).

У середньому група учасників тренінгу складається з 15–20 студентів, учасники якої з допомогою тренера (викладача) залучаються до інтенсивної взаємодії, спрямованої на досягнення поставлених у тренінгу завдань. Завданням тренінгової групи, як правило, є спільне дослідження проблемного завдання (питання), отримання нових або вдосконалення наявних знань тощо. Застосування такої інтерактивної технології навчання, як тренінг, ґрунтується на тому, що всі учасники групи є активними учасниками процесу опановування знаннями та уміннями під час заняття, пошуку оптимального вирішення запропонованого завдання, учасники мають можливість поділитися один з одним знаннями та особистим досвідом.

Півтори години – саме такою є середня тривалість тренінгу. Робочі місця для учасників тренінгу розташовуються колом з метою створення комфортних умов для спілкування, забезпечення можливості кожному учаснику бачити всіх осіб, які беруть участь у тренінгу, підкреслити рівність усіх учасників, як викладача, так і студентів, створити атмосферу довіри, відкритості та поваги один до одного.

Тренінг проводиться під керівництвом тренера або викладача, який ґрунтовно знає тему тренінгу, володіє методикою його проведення. Проведення тренінгу передбачає чітку структуру: мета, завдання, план. Складання плану тренінгу є обов'язковим (у формі малюнку, плану, таблиці, списку послідовних дій, сценарію, схеми тощо), адже він дозволить дотримуватися основних питань тренінгу.

Власне проведення тренінгу визначатиметься видом і розробленим сценарієм тренінгу, дібраними й адаптованими груповими організаційними, мотиваційними, тренінговими, рефлексійними вправами й завданнями, завданнями самостійної роботи. Результативність даного етапу багато в чому залежатиме від методичної підготовленості й загальної педагогічної майстерності тренера (викладача).

Особливу увагу слід приділити одному з ключових етапів проведення тренінгу – узагальненню та аналізу результатів. На даному етапі закріплюються результати роботи, відбувається нагадування учасникам про їх досягнення, дає змогу обмінятися враженнями, підсумувати емоції, оцінки та враження учасників. І головне – саме за підсумком тренінгу учасники судитимуть про нього, і що про нього говоритимуть після його закінчення.

До найбільш ефективних методів і способів реалізації тренінгового потенціалу відносяться інтерактивні методи й способи групового навчання, дискусії різних видів, симуляційні методики, прес метод тощо, дієвість яких досягається лише за умови чіткого дотримання тренером методики їхньої підготовки та реалізації.

Таким чином, тренінг, як своєрідний формувальний інструмент розвитку вмінь і навичок, є ефективною формою педагогічного впливу, що має потужний потенціал. Спроможність тренінгу забезпечувати набуття вмінь і навичок через надбання практичного досвіду є підґрунтям результативності тренінгових технологій. Виступає унікальною організаційною формою навчання, адже дає можливість навчати в демократичній манері, впливати на якість навчального процесу, реалізувати цілі й завдання навчальної дисципліни, проводити

оцінювання, удосконалювати тренерську майстерність та залучати студентів до навчання як партнерів і колег. Застосування тренінгових програм відкриває широкі можливості для формування майбутніх професійних фахівців з самого початку їхнього навчання у вищих навчальних закладах. Завдяки цим програмам студенти отримують не лише ґрунтовні теоретичні знання, а й набувають необхідних практичних навичок. Ці навички відіграють важливу роль у їхньому професійному розвитку та становленні як кваліфікованих спеціалістів у обраних галузях.

Висновки до Розділу I

У першому розділі магістерського дослідження розглянуто теоретико-методичні засади готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності.

На підставі проведеного аналізу наукових праць визначимо, що професійна готовність – це сукупність професійних якостей особистості, таких як переконання, погляди, мотиви, ставлення, почуття, компетентності, вольові та інтелектуальні якості тощо, які проявляються у позитивній самооцінці до майбутньої професійної діяльності, яка володіє теоретичними знаннями, практичними вміннями й навичками.

Здійснено всебічний аналіз понять «готовність», «професійна готовність», «готовність до застосування тренінгових технологій», що підкреслює їхню складну та багатовимірну природу, а також ідентифікує компоненти професійної готовності майбутніх педагогів. Розглянуто різні наукові підходи до визначення цих термінів та простежено їхню еволюцію.

На основі сучасних педагогічних досліджень було виявлено, що всі критерії готовності майбутніх фахівців зазвичай мають схожу структуру. Відповідно до специфіки педагогічної діяльності майбутніх педагогів професійного навчання, виділено кілька функціонально взаємопов'язаних

критеріїв, серед яких: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, емоційно-вольовий і особистісний.

Професійна готовність майбутнього педагога до впровадження тренінгових технологій є важливим аспектом професійної компетентності. Її формування вимагає створення відповідних педагогічних умов. У рамках нашого дослідження, під педагогічними умовами ми розуміємо сукупність спеціально розроблених засобів, методичних підходів і різноманітних форм організації навчального процесу, які забезпечують високий рівень ефективності у формуванні визначеної готовності. Ці умови створюють сприятливе освітнє середовище, де кожен елемент сприяє оптимальному засвоєнню знань і розвитку навичок, необхідних для досягнення поставлених цілей.

Ми визначили та схарактеризували педагогічні умови як структурні елементи професійної готовності майбутніх педагогів професійного навчання, а саме: мотиваційні аспекти, постійна модернізація змісту навчальних дисциплін, спрямованість організації педагогічної практики, особистісно-орієнтована готовність викладачів до взаємодії зі студентами, використання інноваційних технологій, а також емоційно сприятливе освітнє середовище.

Встановлено вплив зовнішніх факторів (таких як організаційні аспекти навчально-виховного процесу, взаємодія учасників навчання, зміст навчального матеріалу) та внутрішніх чинників (рівень професійної мотивації та зацікавленість у професійному розвитку) на ці умови.

Для ефективного впровадження цих педагогічних умов важливо забезпечити їх інтегроване використання, підкріплення методичними матеріалами та спрямованість на підвищення якості педагогічної освіти. Важливим напрямком у цьому контексті стає активне використання інтерактивних методів навчання, що відіграють важливу роль у сучасній освітній практиці. Серед них особливе місце займають тренінги, які сприяють не лише засвоєнню нових знань, а й розвитку критичного мислення, навичок взаємодії та вміння працювати у команді. Цей підхід дозволяє студентам не тільки

отримувати теоретичні знання, але й застосовувати їх на практиці, що значно підвищує ефективність навчального процесу.

Узагальнюючи опрацьований матеріал встановлено, що тренінг – це інтерактивна педагогічна технологія взаємодії суб'єктів навчального процесу, що забезпечує формування і розвиток нових знань, умінь, навичок, рис поведінки здобувачів освіти в умовах ігрових тренінгових ситуацій, що мають практичну спрямованість. Свідоме регулювання діяльності, свобода вибору, рефлексія, створення ситуації успіху є характерними ознаками тренінгу. За допомогою тренінгів вдається стимулювати розумову, емоційну, фізичне та соціальну активність здобувачів освіти.

Встановлено, що тренінг має цілі: особисті, загальні та універсальні. Дані цілі повинні бути у кожній тренінговій програмі. Завдання тренінгу – у безпечних умовах опанувати професійні уміння та навички, сформувані професійно значущі якості у майбутніх педагогів, стимулювання активної діяльності та взаємодії учасників тренінгу.

Відмінно від традиційної академічної освіти, тренінг - це створення нових знань, а не отримання нових знань. Досвід, цінності, нове ставлення до ситуацій, нове сприйняття знайомого, нове розуміння лідерства, нове розуміння себе.

Сьогодні тренінг - це ефективний спосіб навчання, під час якого студенти отримують нові знання та мають можливість застосовувати їх на практиці.

Для забезпечення готовності майбутніх педагогів професійного навчання до впровадження освітніх технологій у їх професійній діяльності, використання цих технологій у професійній освіті акцентується на передачі набутого досвіду, розвитку навичок вираження власних почуттів, думок і ідей. Це також передбачає здобуття особистого досвіду з урахуванням зворотного зв'язку, який виникає під час групових взаємодій.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДНИЦЬКА РОБОТА ЩОДО ПЕРЕВІРКИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1. Організація дослідження готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій

Метою даного дослідження є всебічна оцінка готовності майбутніх педагогів професійного навчання до ефективного застосування тренінгових технологій в їх професійній діяльності. У дослідженні зосереджено увагу на аналізі педагогічної підготовки з точки зору готовності майбутніх педагогів інтегрувати тренінгові технології у власну професійну практику. Також вивчається вплив тренінгів на підвищення загальної якості педагогічної підготовки майбутніх педагогів, розвиток ключових навичок і готовність до реалізації практичної діяльності в межах сучасного освітнього середовища. Дослідження орієнтоване на фактичне впровадження тренінгових методів у педагогічний процес, що має сприяти оптимізації підготовки педагогів для адекватного реагування на виклики, що постають у сучасній системі освіти.

У ході огляду психолого-педагогічної та науково-методичної літератури, а також узагальнення педагогічного досвіду у контексті готовності майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій, виявлено, що ця проблема вивчена недостатньо.

В рамках реалізації цілей дослідження, комплекс завдань вирішується шляхом детального розгляду окремих аспектів:

1. Провести аналіз рівня готовності майбутніх педагогів до впровадження у власну професійну діяльність тренінгових технологій.

2. На підставі аналізу поточного стану та перспектив розвитку педагогічної освіти, необхідно детальніше визначити поняття та структуру професійної готовності педагогів до виконання професійних завдань.

3. Описати змістовий компонент готовності майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій у навчальному процесі.

4. Визначити критерії та показники для оцінки готовності майбутніх педагогів до використання тренінгових технологій.

5. Визначити й обґрунтувати педагогічні умови, які забезпечують формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій.

6. Розробити методику впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти.

7. Для оцінки ефективності розробленої методики, необхідно провести експериментальне дослідження.

Послідовне опрацювання цих питань дає можливість досягнути загальної мети педагогічного дослідження.

Важливою частиною дослідження є проведення педагогічного експерименту, який поєднав різні методи з метою перевірки та оцінки ефективності методики впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти до використання тренінгових технологій.

На відміну від інших методів, педагогічний експеримент дозволяє активно впливати на об'єкт дослідження для підтвердження ефективності освітніх інновацій, оцінки дії різних факторів у структурі педагогічного процесу та вибору їх оптимального поєднання.

Особливістю методики є інтеграція засобів формування готовності у навчальний процес без необхідності організації додаткових занять. Підготовка студентів була збагачена за рахунок доповнення змісту та варіації засобів і умов, які використовувалися для розвитку їхньої готовності застосовувати тренінгові технології у професійній діяльності.

При організації експерименту ми виходили з того, що готовність майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій є інтегративною властивістю особистості з системною організацією і складною багаторівневою структурою. Вона включає взаємодію та взаємопроникнення таких компонентів: мотиваційно-цільового, когнітивного, операційно-діяльнісного та

рефлексивного. Ступінь сформованості цих компонентів визначає здатність педагогів застосовувати тренінгові технології у своїй професійній діяльності.

З огляду на вищезазначені аспекти, ми ретельно розробили окремі етапи, наповнили їх відповідним змістом та визначили ефективну методику для проведення експериментальної роботи. Ця робота була реалізована в рамках педагогічного дослідження, яке ставило за мету поглибити розуміння та впровадження нових освітніх технологій. Підхід до кожного етапу був детально продуманий, щоб забезпечити точність та актуальність отриманих даних, а також сприяти підвищенню якості нашого дослідницького процесу.

На підставі здійснених теоретичних досліджень нами було розроблено науковий інструментарій, який став основою для подальшого виконання експерименту.

Головною метою цього експерименту є перевірка ефективності визначених педагогічних умов, які реалізуються в рамках розробленої методики підготовки майбутніх педагогів професійного навчання до використання сучасних тренінгових технологій.

Для досягнення вищевказаної мети передбачено виконання ряду завдань, які необхідно реалізувати у процесі дослідження. Спочатку слід ідентифікувати контрольну та експериментальну вибірки студентів, що дозволить структурувати подальший процес їхнього навчання. Наступним кроком буде розробка методики, спрямованої на оцінку різноманітних аспектів готовності майбутніх педагогів, з метою встановити початковий рівень підготовки. Необхідно створити комплекс заходів експериментального впливу, що буде застосовуватися виключно до студентів експериментальної групи. Важливою частиною процесу є реалізація запланованого комплексу завдань у межах експериментальної групи, що сприятиме отриманню релевантних даних. Встановлення підсумкового рівня готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. Останнім кроком є проведення математичного аналізу зібраних емпіричних даних та формулювання висновків щодо ефективності запропонованої педагогічної методики.

Гіпотезою експерименту є припущення, що відповідний рівень сформованості готовності майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій буде досягнуто, якщо в процесі їхнього фахового становлення вдало поєднати засоби, які закладені в зміст психолого-педагогічних і спеціальних дисциплін, із сучасними педагогічними та інформаційно-комунікаційними технологіями.

Дослідження реалізоване у кілька послідовних етапів, кожен з яких був спрямований на досягнення різних аспектів заявлених цілей та завдань.

На першому етапі нашого дослідження здійснено детальний аналіз теоретичних підходів до визначення поняття «готовність» через різні аспекти його застосування. Було здійснено дослідження педагогічних умов, як сприяють формуванню готовності майбутніх педагогів професійного навчання в контексті тренінгових технологій, а також розглянули тренінг як один із основних методів інтерактивного навчання (розділ I).

На наступному етапі проведено аналіз особливостей підготовки студентів, які навчаються за спеціальністю 015 Професійна освіта, спеціалізація 015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології у Глухівському національному педагогічному університеті імені Олександра Довженка. До важливих дисциплін, які значною мірою впливають на професійний розвиток майбутніх педагогів, належать такі курси, як «Педагогіка (основи педагогіки та дидактики)», «Методика професійного навчання», «Професійна педагогіка», «Педагогічна творчість педагога професійного навчання», «Інноваційна педагогіка» та інші.

З нашої точки зору, важливим аспектом підготовки педагогів є інтегрування в навчальні плани закладу вищої освіти та робочі програми дисциплін педагогічного напрямку вивчення інноваційних освітніх технологій. Це сприяє розвитку в майбутніх педагогів професійного навчання уміння реалізовувати прогностичні, дослідницькі, управлінські та інші виробничі функції. Досягнення таких результатів можливе завдяки систематичному використанню лекційних, семінарських та практичних занять, самостійної та

індивідуальної роботи студентів, а також проходженню педагогічної практики у різнотипних освітніх закладах.

Запровадження цього підходу, на нашу думку, відповідає актуальним вимогам і значно сприяє професійному саморозвитку, а також усвідомленій підготовці педагогів у сфері професійного навчання. Це розширює зміст їхньої освіти, створюючи сприятливі умови для цілеспрямованого розвитку студентів і їх мотивації. Даний підхід слугує основою для ефективного впровадження спеціалізованих курсів, що стосуються інтеграції новітніх педагогічних технологій у практику підготовки майбутніх педагогів.

Під час третього етапу дослідження нами розроблено діагностичний інструментарій, що надав можливість визначити рівень готовності студентів, майбутніх педагогів професійного навчання, застосовувати тренінгові технології у професійній діяльності.

У процесі проведення нашого дослідження використовувались такі методи, як анкетування та спостереження, що допомогло у формуванні повної картини щодо готовності студентів до застосування тренінгових технологій у майбутній професійній діяльності.

Виходячи з окресленої в попередніх розділах структури готовності, ми розробили спеціальні анкети для оцінки цієї готовності у майбутніх педагогів, які орієнтуються на професійне навчання. Ці анкети були створені з урахуванням відповідності Стандарту вищої освіти як для бакалаврату, так і магістратури, з урахуванням результатів висновків, які відображені у першому розділі роботи. Це дало можливість забезпечити високу якість завдань, адаптованих до встановлених норм та вимог для кожного рівня підготовки.

Дослідження готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій здійснювалося за такими компонентами готовності та критеріями, як мотиваційний, когнітивний, операційний та рефлексивно-оціночний.

Оцінювання рівня сформованості готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій здійснювалась із застосуванням наступних анкет та тестів:

- анкета для опитування студентів (Додаток А);
- тест «Чи можу я бути тренером?» (за Н. Афанасьєвим, адаптований до дослідження) (Додаток Б);
- методика визначення мотивації застосування тренінгових технологій (за Е. Ільїним, адаптована до дослідження) (Додаток В);
- методика діагностики мотивації особистості до успіху шляхом застосування тренінгових технологій (за Т. Елерсом, адаптована до дослідження) (Додаток Г).

Для полегшення сприйняття та наочності отриманих даних було прийнято рішення візуалізувати результати анкетування у вигляді різноманітних діаграм. Це дозволило не лише виявити ключові тенденції, але й максимально чітко та однозначно продемонструвати отримані результати дослідження.

До участі у дослідженні залучено студентів, які навчаються на різних курсах денної форми навчання за спеціальністю 015 Професійна освіта, спеціалізація 015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології факультету технологічної і професійної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка, що дозволило більш глибоко зрозуміти особливості підготовки майбутніх педагогів професійного навчання, в тому числі і до практичного застосування тренінгових технологій.

На передостанній стадії дослідження, що присвячене питанню готовності майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності, проведено ретельне анкетування на початку дослідження, впроваджено елементи розробленої методики щодо покращення рівня готовності у майбутніх педагогів у експериментальній групі та проведено підсумковий контроль.

На завершальному (контрольному) етапі педагогічного дослідження

здійснювалося оцінювання готовності майбутніх педагогів професійного навчання до використання тренінгових технологій у професійній діяльності. Цей етап включав в себе підсумкову та математичну обробку результатів, а також порівняння контрольних і експериментальних груп за допомогою статистичних критеріїв з метою оцінки ефективності розробленої методики.

У ході кількісного аналізу даних, зібраних під час експерименту, використовувалися методи математичної статистики. Зокрема, використовувалися описова статистика для групування, ранжування та графічного відображення, а також кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язків між параметрами досліджуваних об'єктів.

Під час реалізації педагогічного експерименту, спрямованого на отримання емпіричних даних на кожному з його етапів, ми активно використовували широкий спектр методів дослідження. До них увійшли анкетування, проведення бесід, тестування, педагогічне спостереження та методи математичної статистики.

При створенні анкет і тестових завдань для студентів, які брали участь у експерименті, ми уважно враховували кілька важливих вимог;

1. Анкети та тести повинні бути пов'язані з програмними матеріалами, які вивчають під час опанування різних дисциплін. Це забезпечило відповідність питань актуальному навчальному контексту.

2. Зміст анкет повинен виявляти позицію майбутніх педагогів щодо застосування тренінгових технологій у професійному навчанні. Цей підхід дозволив зрозуміти їх сприйняття та готовність до інтеграції нових методик у свою майбутню професійну діяльність.

3. Тестові запитання мають на меті визначити готовність майбутніх педагогів до впровадження тренінгових технологій у навчальний процес.

Застосований нами метод тестування представляє собою форму педагогічної діагностики, що включає використання стандартизованих завдань. Такий підхід дозволяє вимірювати індивідуальні відмінності серед особистостей, особливо щодо їхніх знань, що вимірюються за допомогою тестів досягнень.

Тестування характеризується високою точністю, відносною простотою у проведенні та загальною доступністю, що робить його ефективним інструментом для освітніх досліджень.

Процес підготовки та проведення тестування був ретельно спланований і складався з декількох ключових етапів. Спершу було визначено мету тестування та здійснена її детальна декомпозиція для постановки конкретних завдань. Наступним кроком була розробка чіткої інструкції для виконання тестових завдань. Потім ми створили самі тестові завдання, оціночні шкали, а також провели оцінку тесту з точки зору достовірності та надійності. Після цього відбулося саме тестування, результати якого потім були піддані математичній обробці та ретельній інтерпретації. Такий комплексний підхід забезпечив не лише глибоке розуміння отриманих даних, але й високу якість і достовірність результатів дослідження.

Анкетування, як один з ключових методів педагогічного дослідження, реалізується через ретельно розроблені опитувальники, спрямовані на глибоке вивчення та аналіз поглядів особистості. Цей процес також охоплює виявлення ціннісних орієнтацій, аналіз соціальних налаштувань, а також дослідження індивідуальних особливостей респондентів.

Анкетування було інтегроване в структуру педагогічного експерименту на двох основних етапах: діагностичному та контрольному, кожен з яких служив конкретній меті. На початковому, діагностичному етапі, анкетування використовувалося для оцінки поточного рівня готовності майбутніх педагогів у сфері професійного навчання до впровадження тренінгових технологій. Цей етап був важливий для розробки ефективної педагогічної методології, яка б обґрунтовано формувала цю готовність. Контрольний етап, своєю чергою, був присвячений дослідженню ступеня розвитку готовності майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій та проводився серед учасників експериментальних і контрольних груп.

Процес підготовки та проведення анкетного опитування був структурованим і включав кілька систематичних кроків. Спершу визначали чіткі

цілі анкетування, деталізуючи їх до окремих завдань. Потім розроблялась інструкція для респондентів для забезпечення точності відповідей. Важливим кроком було створення питань із варіантами відповідей, а також попереднє оцінювання опитувальника шляхом пробного опитування невеликої групи респондентів. Такий підхід дозволяв перевірити зрозумілість використовуваної термінології. Після цього здійснювалося саме опитування, а результати підлягали математичній обробці та інтерпретації.

Отже, підсумовуючи все, що було сказано вище, можна відзначити, що ми не лише створили методiku, а й ретельно запланували етапи її впровадження. Крім цього, ми окреслили конкретні параметри, за якими буде перевірятися ефективність цієї розробленої методики, спрямованої на формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до ефективного використання тренінгових технологій у їхній майбутній діяльності.

Аналіз отриманих даних дозволив сформулювати методичні рекомендації, які сприятимуть ефективному включенню тренінгових технологій у освітній процес закладів вищої освіти. Цей підхід має на меті підвищити якість навчання і підготувати майбутніх викладачів (майстрів виробничого навчання) до сучасних викликів у галузі освіти.

2.2. Аналіз результатів поточного етапу експериментального дослідження готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій

Проаналізувавши матеріали анкетування на початку педагогічного дослідження отримано наступні результати.

Анкета для опитування студентів розроблялася з метою виявлення реального стану готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій в контексті теоретичних знань та практичних умінь та навичок.

Отже, тільки третина студентів мали власний досвід впровадження в освітній процес тренінгових технологій. Натомість 2/3 анкетованих позитивно

відносяться до впровадження тренінгу в навчальний процес, що свідчить про зацікавленість майбутніх педагогів даними педагогічними технологіями. Проте, потрібно відмітити, що на питання «Чи маєте бажання взяти участь у навчальному тренінгу?» половина опитаних відповіла «важко відповісти», а інша половина розділилася на 17% «так» та 33% «можливо» (рис. 2.1.).

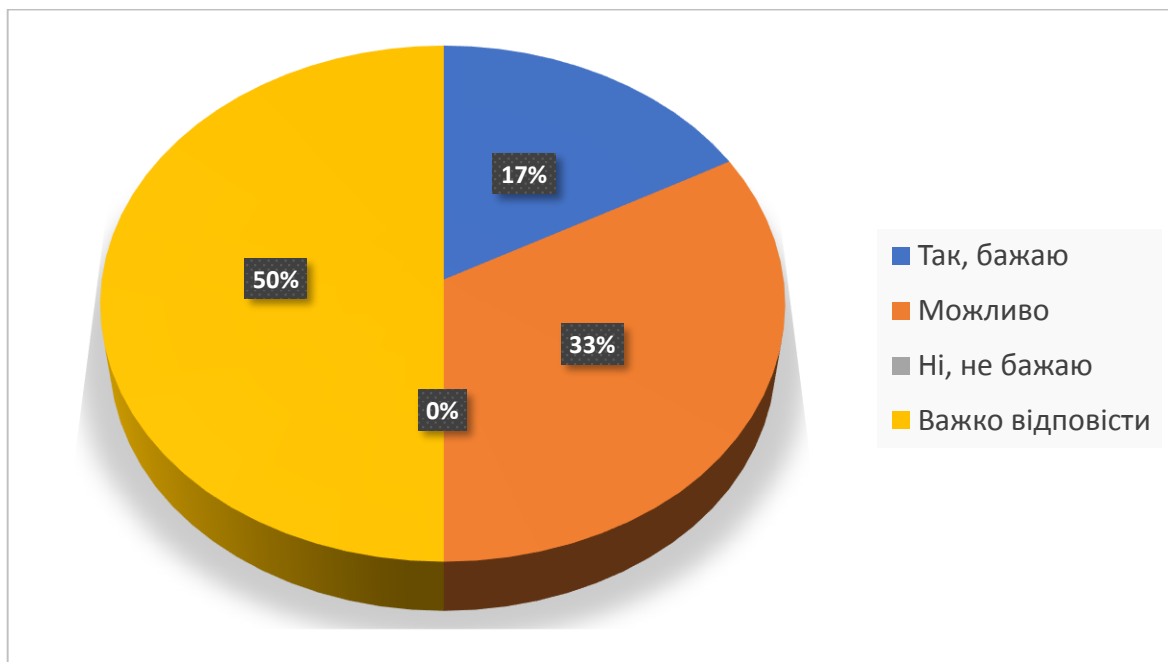


Рис. 2.1. Наявність бажання взяти участь у тренінгу

Якщо оцінювати рівень теоретичної підготовки, то аналіз результатів анкетування дозволив зробити висновок про те, що всі майбутні педагоги професійного навчання мають певний багаж теоретичних знань, як про тренінгові технології, так і про методологію їх проведення, але дані знання є поверховими, фрагментарними та такими, що не можуть забезпечити готовність студентів до застосування даних технологій. Даний висновок зроблений на підставі відповідей на цілий ряд питань анкети, які дають можливість оцінити знання про тренінгові технології з різних ракурсів.

Дані висновки підтверджені відповідями на питання «Чи ознайомлювалися Ви з методикою розробки та проведення тренінгового заняття під час навчального процесу у закладі вищої освіти?» (рис. 2.2.)

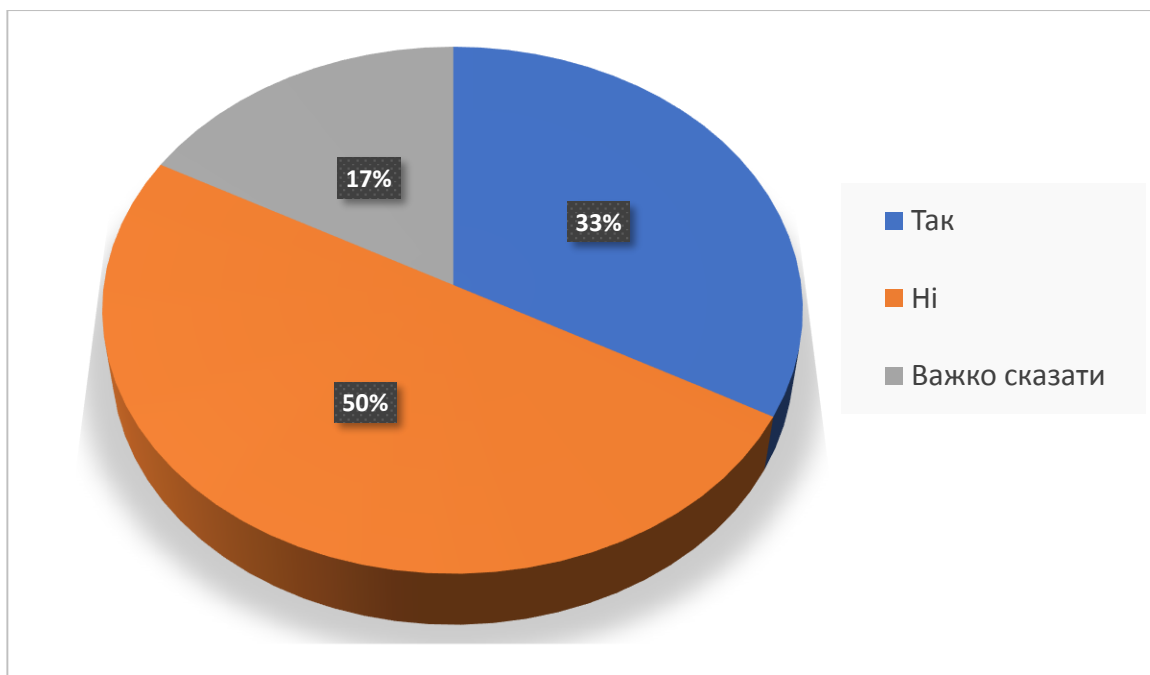


Рис. 2.2. Рівень ознайомлення майбутніх педагогів з методикою розробки та проведення тренінгового заняття під час навчального процесу у закладі вищої освіти.

Також під час аналізу отриманих результатів встановлено, що 100 % анкетованих студентів потребують подальшого навчання в частині застосування тренінгових технологій, а особливо здобуття практичного досвіду застосування та впровадження тренінгових технологій.

Аналіз результатів тесту «Чи можу я бути тренером?» (за Н. Афанасьєвим), який адаптовано до завдань дослідження, виявив, що тільки 45 % опитаних майбутніх педагогів професійного навчання виконали завданнями тесту на відмінно та можуть бути тренерами під час проведення тренінгу, а відповідно мають як теоретичну базу, так і практичну підготовку. Результати тестування представлені на рис. 2.3.

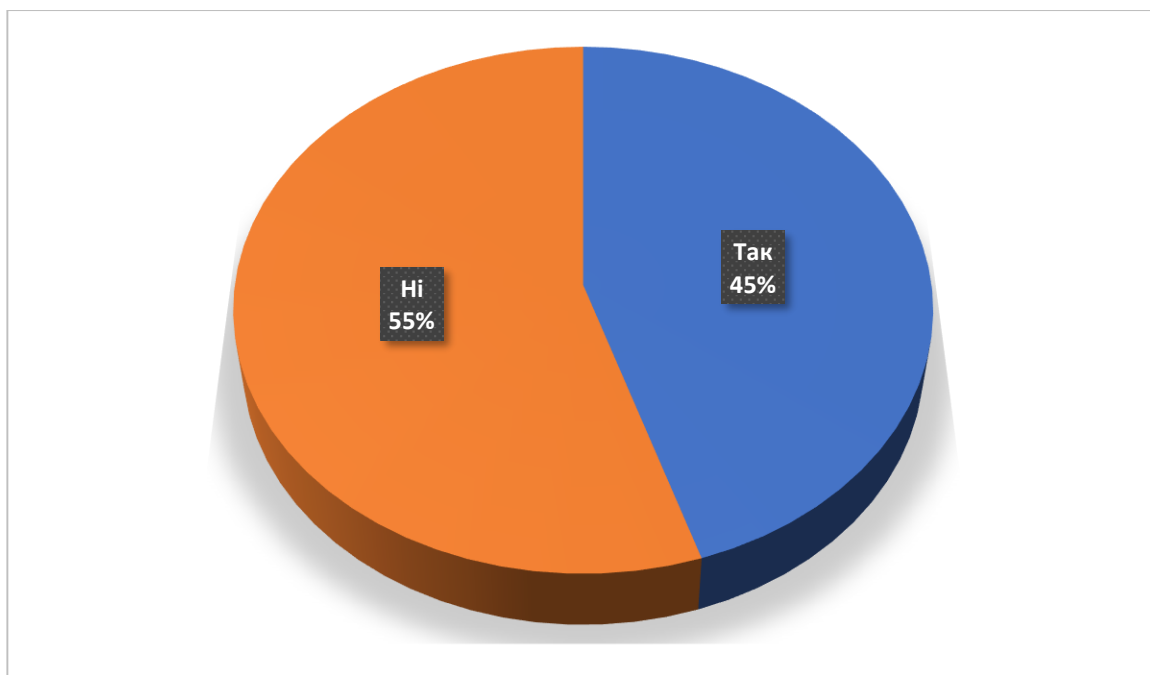


Рис. 2.3. Результати тестування «Чи можу я бути тренером»

Інша частина респондентів, а це 55 %, не змогли при виконанні тестових завдань підтвердити власну спроможність бути тренером при проведенні тренінгів. Тільки 11 % студентів є неупевненими у собі, не мають ентузіазму, або ж не готові вести людей за собою.

Цікавим є те, що тільки 56 % майбутніх педагогів професійного навчання вважають, що їх поінформованість і підготовленість до викладання предмета є достатньою для ефективної роботи тренера (викладача) (рис. 2.4.).

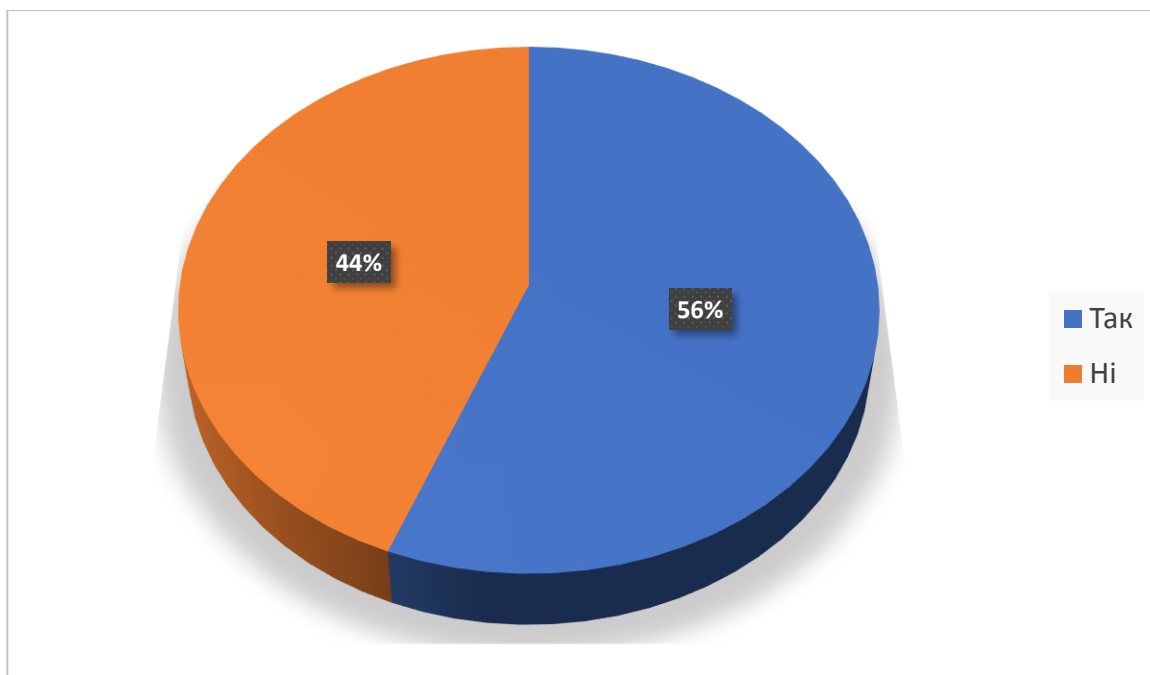


Рис. 2.4. Поінформованість і підготовленість до викладання предмета є достатньою для ефективної роботи тренера (викладача).

Аналіз результатів адаптованої до завдань дослідження методики визначення мотивації застосування тренінгових технологій (за Е. Ільїним) показав, що рівень мотивації до застосування тренінгових технологій у переважної більшості майбутніх педагогів професійного навчання (75%) знаходиться на середньому або низькому рівні (рис. 2.5.) сформованості готовності до застосування тренінгових технологій, що оцінюється за мотиваційним критерієм. Такий стан можна пояснити впливом зовнішніх мотивів, на які у своїй більшості орієнтуються майбутні педагоги при підготовці до застосування інноваційної у професійній діяльності.

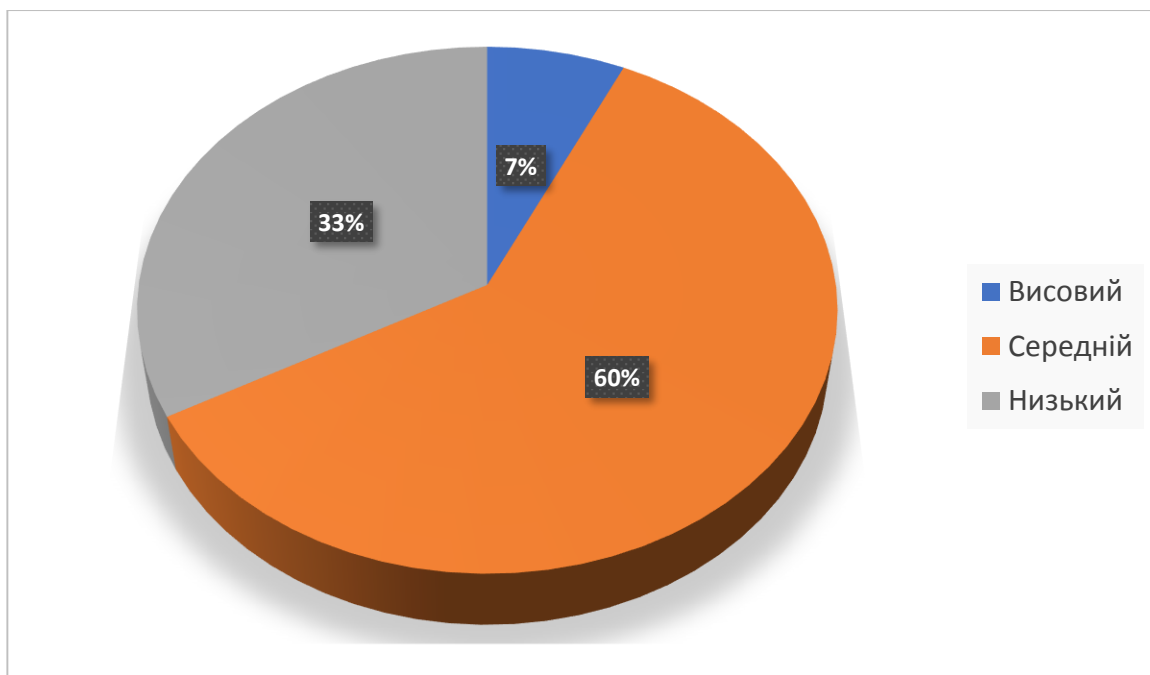


Рис. 2.5. Розподіл готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій за мотиваційним критерієм.

З метою визначення внутрішньої мотивації, як основи освітнього процесу, у ході педагогічного дослідження використали Методику діагностики мотивації успіху Т. Елерса шляхом її адаптації до застосування тренінгових технологій. За кожну відповідь «так» респондент отримував 1 бал. За результатами набрані бари поділялися на 3 рівні, відповідно низький, середній та високий. На рис. 2.6. відображено результати анкетування щодо визначення внутрішніх мотивів сьогоденних студентів, а завтрашніх педагогів професійного навчання.

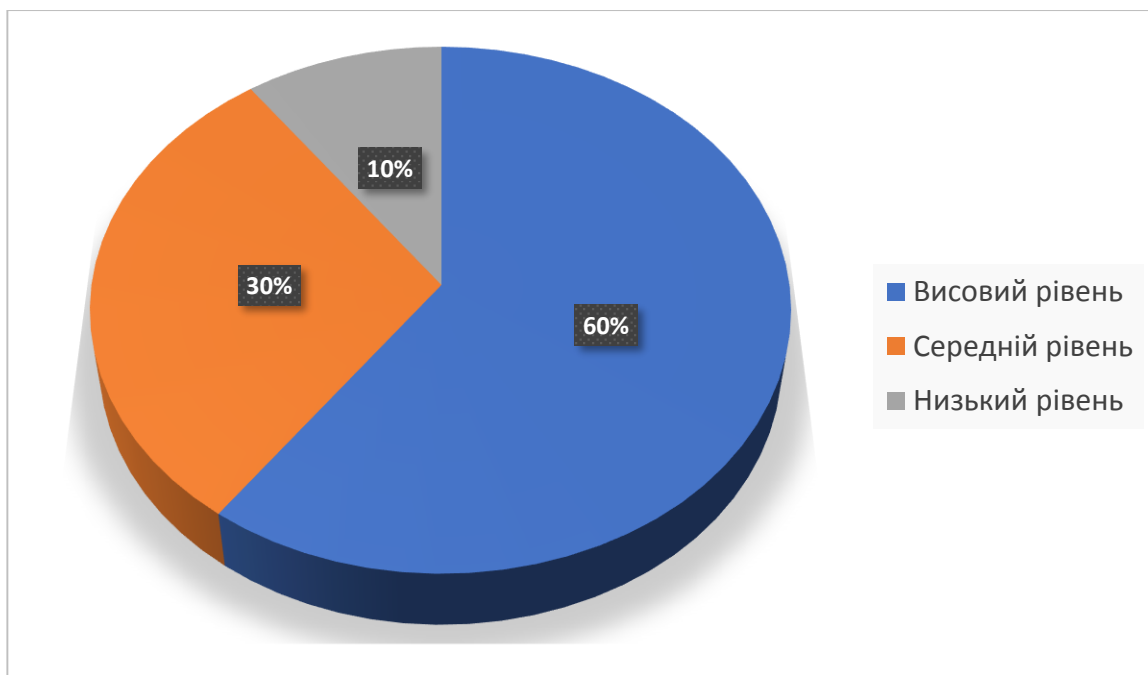


Рис. 2.6. Результати діагностування рівня мотивації досягнення успіху

Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів, а саме 60%, розглядають в якості мотиву досягнення успіху у майбутній професійній діяльності саме застосування тренінгових технологій, як інноваційного компоненту. Середній рівень мотивації присутній у 30% учасників дослідження, і лише 10% студентів мають низький рівень мотивації.

Таким чином, проаналізувавши та систематизувавши результати початкового етапу дослідження, ми дійшли до висновку, що переважна більшість студентів, які готуються стати педагогами професійного навчання, демонструє в основному середній рівень готовності до використання тренінгових технологій. Це стосується всіх критеріїв та структурних компонентів, які ми аналізували. Така ситуація вказує на те, що майбутні педагоги професійного навчання мають недостатній рівень теоретичної, а особливо практичної підготовки для ефективного розроблення та застосування у навчальному процесі тренінгових програм. У зв'язку з цим виникає потреба в включенні до освітніх програм закладів вищої освіти навчальних компонентів, які б дали можливість підвищити рівень готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій.

2.3. Методика впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти: експериментальна реалізація та її результати

Інтеграція інноваційних методів навчання у систему вищої педагогічної освіти має особливе значення на всіх етапах підготовки майбутніх педагогів до їхньої професійної діяльності. Зокрема, застосування тренінгових технологій може суттєво активізувати навчально-пізнавальну діяльність студентів. Ці технології сприяють не лише формуванню професійних умінь і навичок, але й суттєво підвищують рівень професійної мотивації. Це, в свою чергу, активізує інтерес до навчання та прагнення студентів до майбутньої педагогічної діяльності.

Через практичне застосування тренінгів як ефективної навчальної технології в освітньому процесі закладів вищої освіти, відбувається значне наближення студентів до умов реального педагогічного середовища, з яким вони зіштовхнуться у своїй професійній діяльності. Такий підхід породжує необхідність у поглиблених психолого-педагогічних і специфічних галузевих знаннях, та їхньому практичному застосуванні. Тренінги забезпечують активізацію пізнавальної діяльності студентів, а також сприяють трансформації їхньої мотивації з просто пізнавальної до професійно-педагогічної, що стає основою для успішного розвитку майбутньої педагогічної кар'єри.

Для оцінки ефективності методики впровадження тренінгових технологій в освітній процес закладів вищої освіти та перевірки нашої педагогічної гіпотези було здійснено педагогічний експеримент на базі факультету технологічної і професійної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка.

Основною метою експерименту стало визначення доцільності та ефективності використання тренінгових технологій у рамках освітнього процесу під час професійної підготовки студентів. Інтеграція цих технологій, як очікується, може суттєво підвищити якість освітнього процесу та сприяти поліпшенню підготовки майбутніх педагогів.

Гіпотеза експерименту полягала в припущенні, що рівень готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності в експериментальній групі буде відрізнятися порівняно з рівнем у контрольній групі. Цей підхід мав на меті виявити переваги впровадження таких інноваційних методик у професійну підготовку педагогічних працівників.

В рамках проведеного експерименту, який націлений на вивчення аспектів педагогічної підготовки майбутніх педагогів професійного навчання, було залучено загалом тридцять студентів. Ці студенти були розподілені на дві рівні групи: одна з них виступала як контрольна група, а інша була визначена як експериментальна група. Контрольна група складалася з п'ятнадцяти студентів, які слугували для контролю і порівняння результатів, тоді як в експериментальній групі також налічувалося п'ятнадцять учасників, що дозволяло безпосередньо оцінити ефективність запропонованої методики.

У процесі дослідження використовувалися декілька методів збору та аналізу даних, серед яких особливо відзначалися такі методи як опитування, що включали особисті бесіди та анкетування, тестові методики для оцінювання базових навичок і знань, математична статистика для обробки отриманих даних.

При ґрунтовному аналізі теоретичних підходів до питання формування готовності майбутніх педагогів професійного навчання до використання тренінгових технологій, вдалося виділити три ключові рівні її розвитку. Це низький рівень, який характеризується базовим розумінням та обмеженим застосуванням технологій; середній рівень, де відзначається зріла структурованість та чітке використання методики; та високий рівень, який вимагає впевненості і компетентного використання інноваційних технологій без сторонньої допомоги.

Перед тим, як перейти до практичного виконання експериментальних завдань, було важливо проаналізувати наявну теоретичну базу, яка стала основою для подальших дій.

Всі експериментальні заходи були структуровані у три основні етапи. На початковому етапі було здійснено рандомізований відбір учасників для обох груп. Водночас формувалися конкретні цілі експерименту, визначалися завдання і висувалася гіпотеза дослідження. Також на цьому етапі було проведено вихідний зріз рівня готовності студентів до застосування тренінгових технологій, що було вкрай важливим для фіксації базового рівня знань учасників експерименту, які навчаються за спеціальністю 015 Професійна освіта, спеціалізація 011.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології на факультеті технологічної і професійної освіти Глухівському національному педагогічному університеті імені Олександра Довженка.

Аналіз узагальнених даних, що був отриманий під час констатувального етапу дослідження, чітко показав, що студенти обох груп – як ті, що брали участь у контрольному дослідженні, так і учасники експериментальної групи – спочатку демонстрували приблизно однаковий рівень сформованості готовності до застосування тренінгових технологій у своїй майбутній професійній педагогічній діяльності.

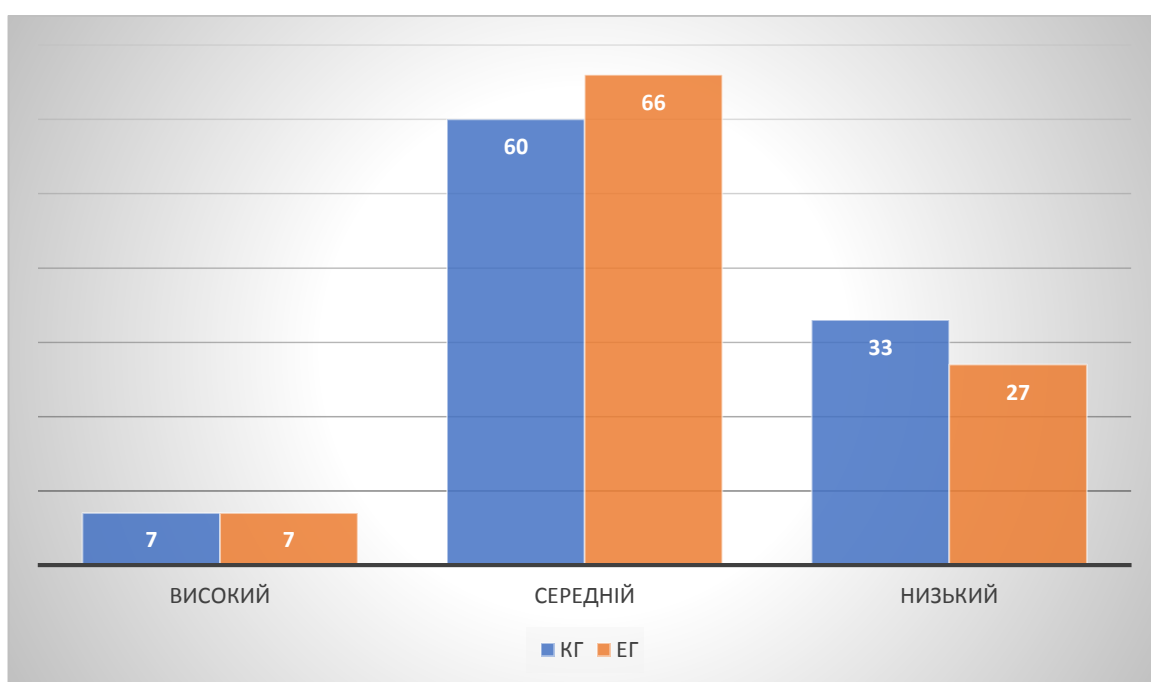


Рисунок 2.7. - Результати констатуючого зрізу рівня готовності майбутніх педагогів до застосування тренінгових технологій

На другому етапі, що носить формулюючий характер, на основі проведених досліджень нами була створена примірна методика впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти. Цю методику рекомендується використовувати при розробці робочих програм для предметів педагогічного спрямування. Вона може бути інтегрована як у загальні навчальні курси, так і впроваджена як окремий вибірковий курс, наприклад, під назвою «Тренінгові технології». В рамках експериментальної групи були реалізовані елементи цієї нової методики, що дозволило перевірити її ефективність у реальних умовах навчального процесу.

Назва: Тренінгові технології

Мета: Сформувати у студентів знання і практичні навички щодо застосування тренінгових технологій у процесі навчання, підвищення кваліфікації та у професійній діяльності.

Обсяг: 2 кредитних модулі (60 годин, 30 лекційних годин, 30 практичних годин)

Структура передбачає наступні теми:

Тема 1: Вступ до тренінгових технологій

Зміст: Поняття та значення тренінгових технологій, їх роль у навчальному процесі.

Лекції:

1. Визначення поняття «тренінгові технології».
2. Історія розвитку тренінгових технологій.

Практичні заняття:

1. Дослідження прикладів успішних тренінгових програм.

Тема 2: Навчальний тренінг у системі підготовки майбутніх педагогів професійного навчання

Зміст: Особливості навчання кваліфікованих робітників.

Лекції:

1. Особливості застосування тренінгу у закладах вищої освіти.

Практичні заняття:

1. Педагогічні принципи в роботі з майбутніми кваліфікованими робітниками.

Тема 3: Планування та організація тренінгу

Зміст: Етапи підготовки тренінгу, визначення цілей, цільової аудиторії.

Лекції:

1. Формулювання цілей навчання.
2. Вибір теми та формату.
3. Розробка програми тренінгу.

Практичні заняття:

1. Розробка плану тренінгу.

Тема 4: Методи та техніки тренінгу

Зміст: Огляд методів, які можна використовувати на тренінгах.

Лекції:

1. Інтерактивні методи: рольові ігри, кейс-метод, мозковий штурм.

Практичні заняття:

1. Практика вибраних методів у малих групах.

Тема 5: Розробка навчальних матеріалів

Зміст: Створення ефективних навчальних матеріалів для тренінгів.

Лекції:

1. Структура презентацій, робочих зошитів.

Практичні заняття:

1. Підготовка навчальних матеріалів.

Тема 6: Проведення тренінгу

Зміст: Управління груповою динамікою, адаптація до потреб учасників.

Лекції:

1. Техніки управління часом і групою.

Практичні заняття:

1. Моделювання проведення тренінгу.

Тема 7: Оцінка ефективності тренінгу

Зміст: Методи збору зворотного зв'язку, оцінювання результатів.

Лекції:

1. Критерії оцінки ефективності тренінгу.

Практичні заняття:

1. Розробка інструментів оцінювання.

Тема 8: Особливості підготовки викладачів до тренерської роботи.

Зміст: Розвиток педагогічної майстерності тренера (викладача).

Лекції:

1. Тренінг для викладачів закладів вищої освіти.

Практичні заняття:

1. Розробка пам'ятки тренера (викладача).

Тема 9: Використання сучасних технологій у тренінгах

Зміст: Інструменти для онлайн-тренінгів, новітні технології.

Лекції:

1. Платформи для дистанційного навчання.

Практичні заняття:

1. Проведення онлайн-тренінгу.

Тема 10: Інновації в тренінгових технологіях

Зміст: Нові тенденції та методи, такі як гейміфікація.

Лекції:

1. Використання соціальних мереж в навчанні.

Практичні заняття:

1. Дослідження новітніх підходів до навчання.

Тема 11: Практичний проект

Зміст: Підготовка і проведення власного тренінгу.

Лекції:

1. Підготовка фінального проекту.

Практичні заняття:

1. Реалізація тренінгу з оцінюванням.

Методики навчання, які можуть бути використані під час вивчення даного курсу:

- Лекції
- Групові обговорення
- Рольові ігри
- Практичні заняття
- Проектна діяльність

Оцінювання передбачає розподіл на:

Активність на заняттях – 20%

Практичні завдання – 50%

Фінальний проект (проведення тренінгу) – 30%

Ресурсами для реалізації методики є книги та статті з педагогіки і психології, онлайн-ресурси та платформи для тренінгів.

Ця програма допоможе майбутнім педагогам професійного навчання набути знання та навички, необхідні для ефективного застосування тренінгових технологій у навчальному процесі.

Після успішного впровадження розробленої методики, було організовано підсумкове діагностичне дослідження, покликане всебічно оцінити досягнуті результати та виміряти ефективність застосованих стратегій. Це дослідження спрямовувалося на визначення та аналіз рівня сформованості готовності учасників до застосування тренінгових технологій.

Розглянемо отримані в результаті аналізу дані. Так, позитивне ставлення до впровадження тренінгових технологій у навчальний процес є цікавим для 2/3 респондентів, що свідчить про незмінність у зацікавленості майбутніх педагогів даними інноваційними технологіями. Позитивна динаміка спостерігається щодо кількості бажаючих взяти участь у тренінгу – 45% респондентів експериментальної групи та зменшення тих, кому важео відповісти – з 50% до 25% (рис. 2.8.).

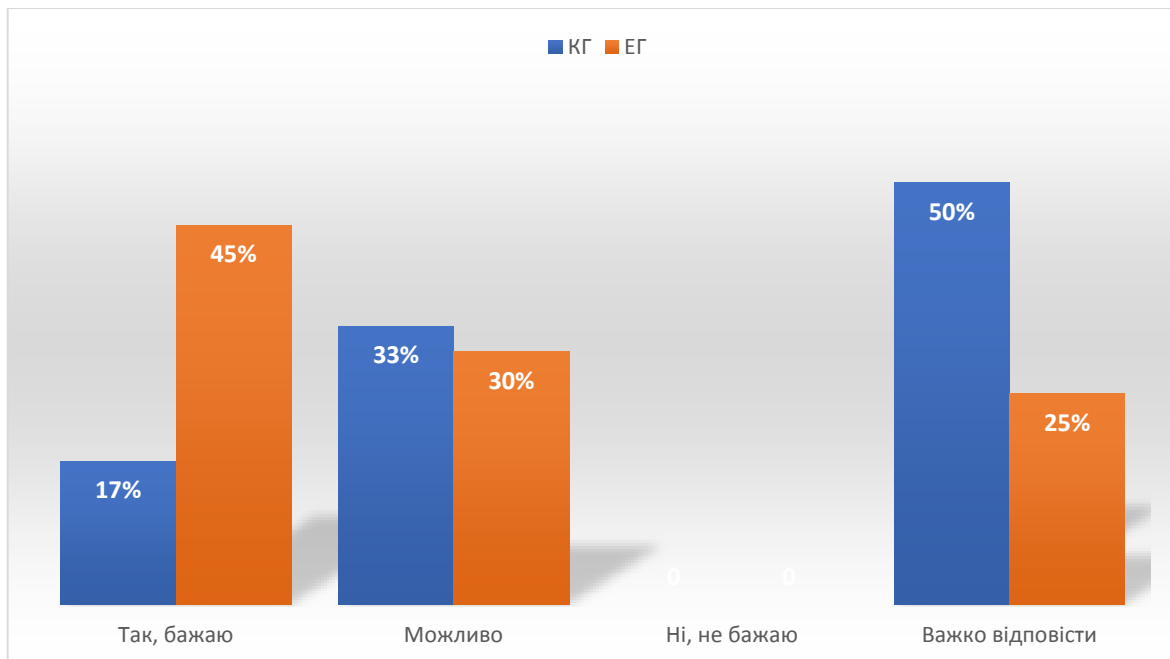


Рис. 2.8. Наявність бажання взяти участь у тренінгу

Щодо рівня теоретичної підготовки, то аналіз результатів підсумкового анкетування надав можливість зробити висновок про покращення теоретичних знань у майбутні педагоги професійного навчання щодо тренінгових технологій в цілому, так і методології проведення тренінгу зокрема: в ЕГ на 21 % (від 33 % до 54 %), кількість тих хто відповів ні зменшилась на 19 % (з 50 % до 31 %). Незначні зміни спостерігаються тільки відносно тих, хто не визначився – 2 % (від 17 % до 15 %) (рис. 2.9.)

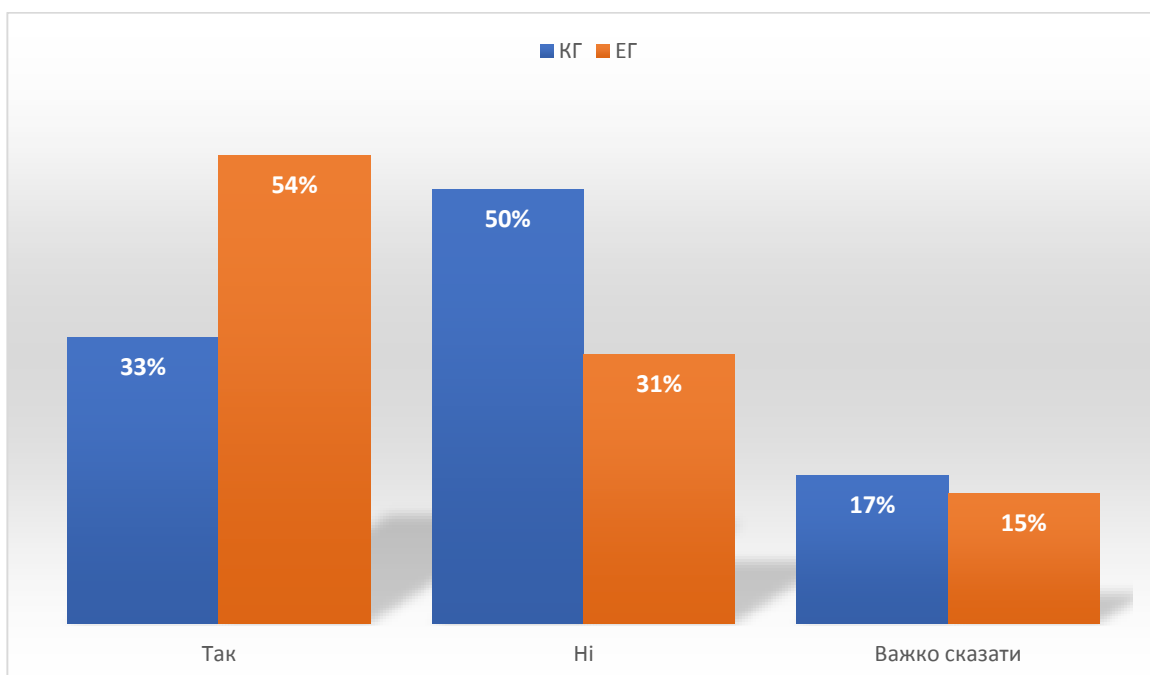


Рис. 2.9. Рівень теоретичних знань майбутніх педагогів про методику розробки та проведення тренінгового заняття під час навчального процесу у закладі вищої освіти.

Подальшого навчання в частині застосування тренінгових технологій після проведення педагогічного дослідження потребують 65%, що на 35 % менше від початкового показника. Що є гарним показником результативності впровадження елементів розробленої методики.

Аналіз результатів підсумкового тесту «Чи можу я бути тренером?» (за Н. Афанасьєвим) виявив, що кількість респондентів, які виконали завданнями тесту на відмінно та можуть бути тренерами під час проведення тренінгу, а відповідно мають як теоретичну базу, так і практичну підготовку, збільшилася на 15%. Порівняльні результати тестування представлені на рис. 2.10.

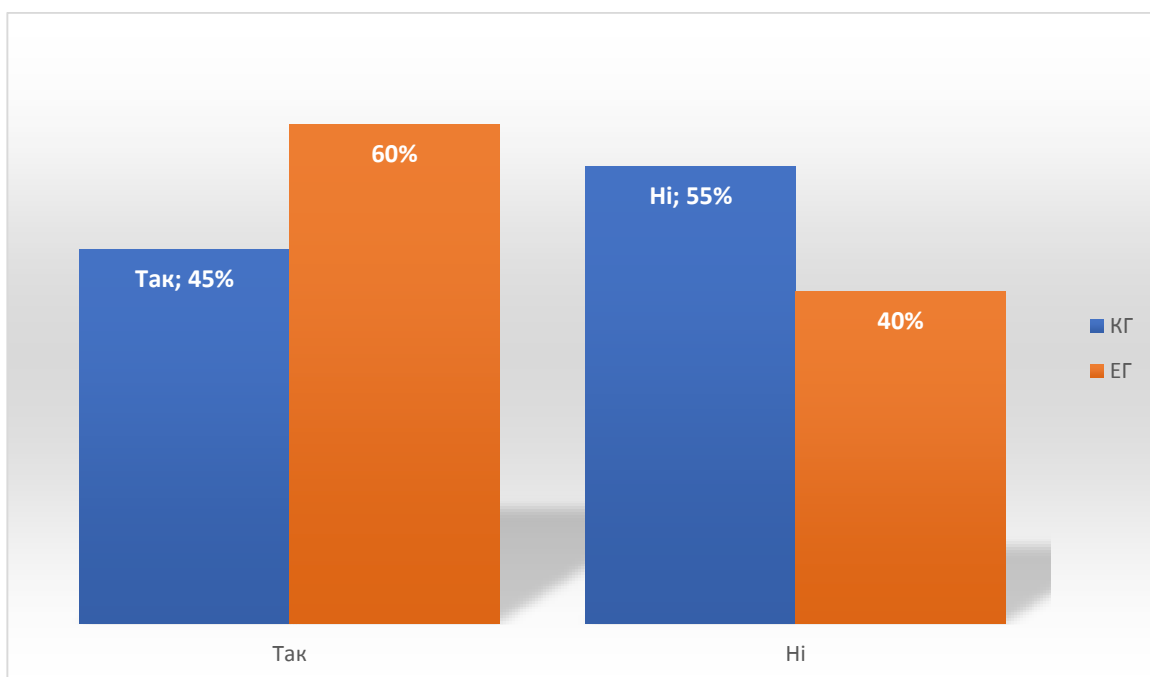


Рис. 2.10. Результати тестування «Чи можу я бути тренером»

40 % респондентів не змогли при виконанні тестових завдань підтвердити власну спроможність бути тренером, із них неупевненими у собі або такими, що не мають ентузіазму, або ж не готові вести людей за собою є 6 % студентів.

З 56 % до 66% зростає кількість майбутніх педагогів професійного навчання які вважають себе поінформованими і достатньо підготовленими ефективною роботи тренера (викладача) (рис. 2.11.).

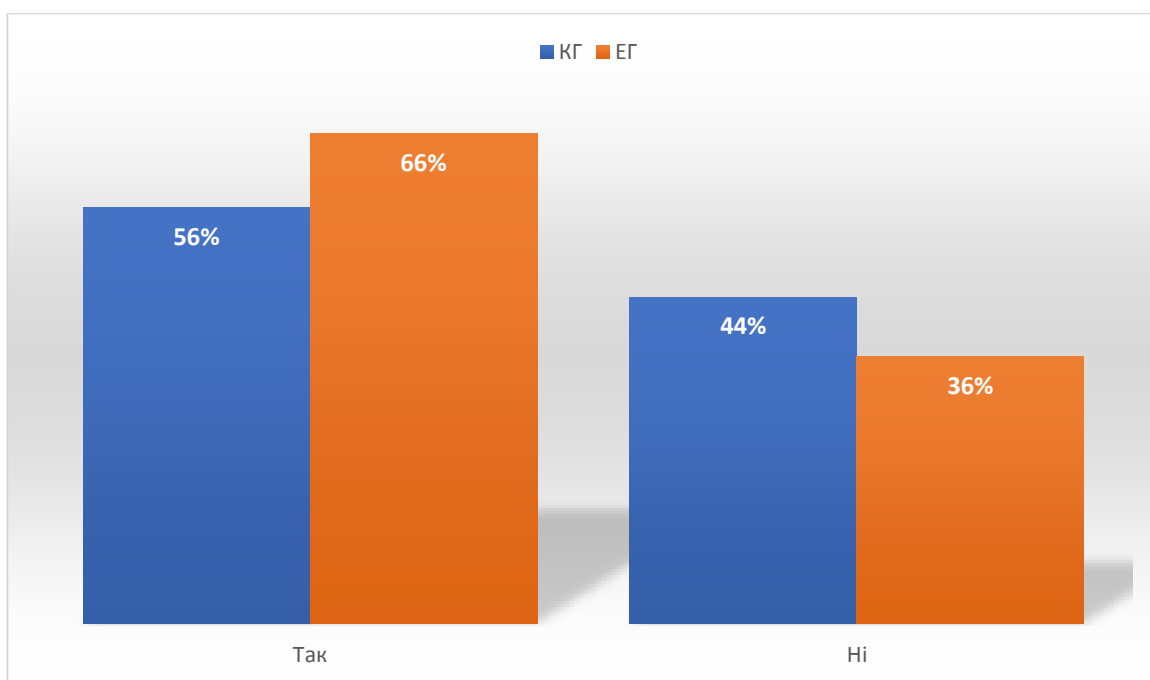


Рис. 2.11. Поінформованість і підготовленість до викладання предмета є достатньою для ефективною роботи тренера (викладача).

Відносно рівня мотивації до застосування тренінгових технологій (досліджувався методикою визначення мотивації застосування тренінгових технологій (за Е. Ільїним)), то високий рівень зріс у 3 рази, з 7% до 21%, а відповідно спостерігаємо падіння серед середнього та низького рівня на 4% та 10% відповідно (рис. 2.12.). Такі результати можна пояснити покращенням поінформованості майбутніх педагогів відносно застосування інноваційних технологій, хоча основна маса студентів все має ще середній рівень мотивації, але покращення вже є.

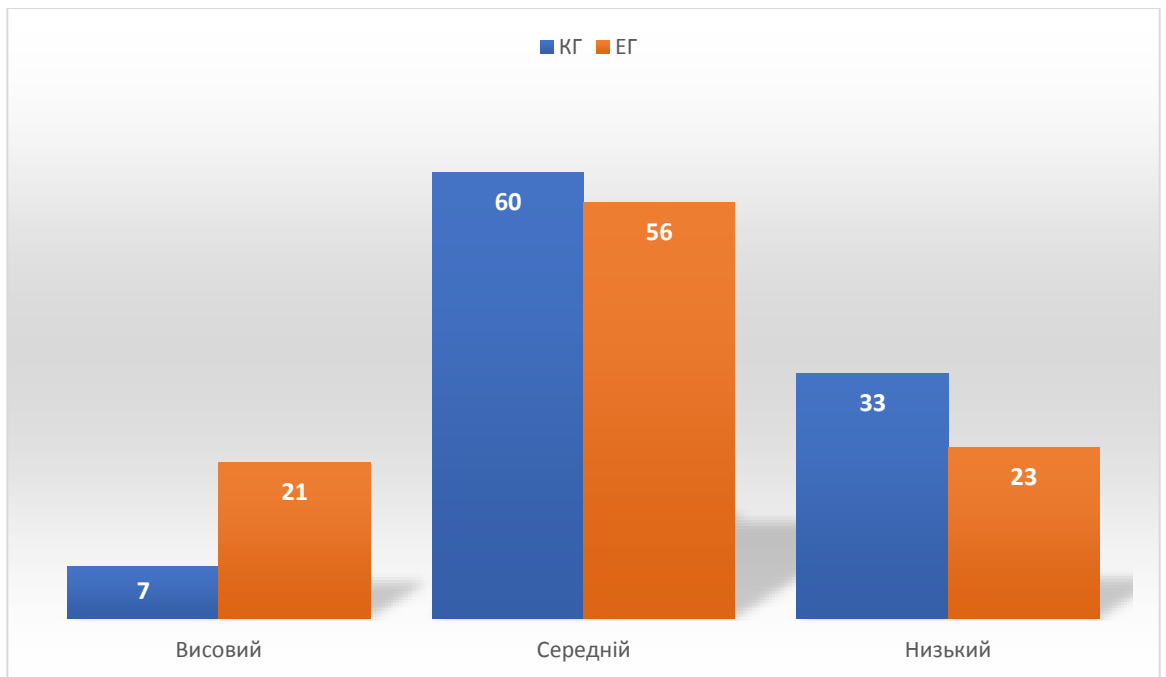


Рис. 2.12. Розподіл готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій за мотиваційним критерієм.

Методика діагностики мотивації успіху Т. Елерса дала можливість на підсумковому етапі визначити внутрішню мотивацію, як основу освітнього процесу. За результатами набрані бари поділялися на низький, середній та високий. На рис. 2.13. відображено результати анкетування щодо визначення внутрішніх мотивів сьогоднішніх студентів, а завтрашніх педагогів професійного навчання на початковому етапі та після впровадження елементів розробленої методики.

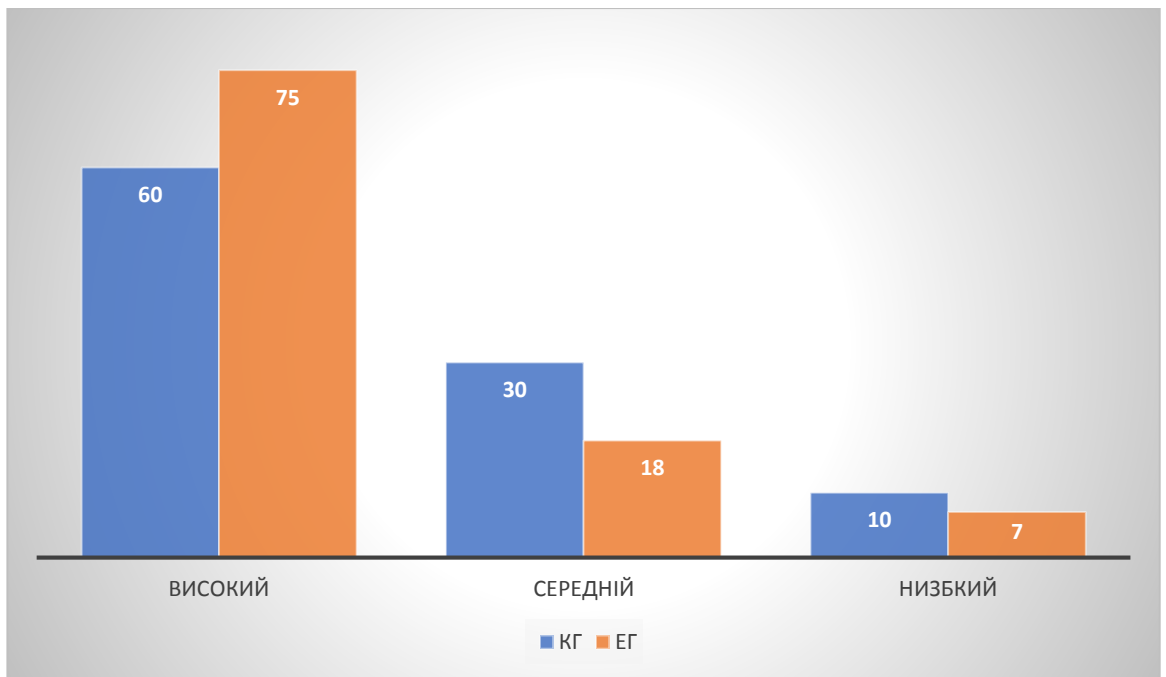


Рис. 2.13. Результати діагностування рівня мотивації досягнення успіху

Отримані результати свідчать про те, що збільшення кількості респондентів з 60% до 75%, які розглядають застосування тренінгових технологій в якості мотиву досягнення успіху у майбутній професійній діяльності. Середній рівень мотивації знизився до 18% учасників дослідження, і лише 7% студентів мають низький рівень.

Таким чином, проаналізувавши та систематизувавши результати педагогічного дослідження, нами зроблено висновок, що впровадження елементів розробленої методики впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти дало можливість покращити теоретичні знання майбутніх педагогів професійного навчання в контексті застосування інноваційних технологій, а саме тренінгу, та підняти мотивацію студентів щодо застосування тренінгових технологій у своїй майбутній професійній діяльності.

Оптимізація шляхів формування готовності до застосування тренінгових технологій є критичним чинником у підготовці висококваліфікованих педагогів професійного навчання. Нами розроблено ряд рекомендацій для поліпшення цього процесу:

1. Модернізація навчальних програм (інтеграція практично орієнтованих компонентів, таких як практичні заняття у вигляді тренінгів, які дозволяють застосовувати теоретичні знання на практиці, до освітніх програм закладів вищої освіти, врахування сучасних трендів у професійному навчанні через ознайомлення з інноваційними методами викладання та технологіями дистанційного навчання);

2. Оновлення методичної бази включає інтеграцію інтерактивних методів навчання, які сприяють активній участі студентів. Це передбачає використання дискусій, тренінгів, рольових ігор, аналізу кейсів та проєктної роботи. Також важливим стає залучення цифрових технологій для створення навчальних матеріалів та проведення онлайн-занять);

3. Створення сучасного навчального середовища (оснащення кабінетів, лабораторій та майстерень сучасним обладнанням для проведення практичних занять, організація відкритих освітніх просторів, таких як бібліотеки та коворкінги для сприяння неформальному спілкуванню, забезпечення доступу до електронних бібліотек і наукових баз даних);

4. Підвищення кваліфікації викладачів (впровадження системи менторства із залученням досвідчених педагогів, організація курсів підвищення кваліфікації для постійного оновлення знань і навичок викладачів, в тому числі і щодо застосування тренінгових технологій у професійній діяльності педагогів професійного навчання, підтримка наукової діяльності викладачів через заохочення до проведення досліджень із застосуванням тренінгових технологій та публікацій їх результатів);

Отже, дані рекомендації можна адаптувати до специфічних умов кожного навчального закладу. Важливо враховувати особливості регіону та галузі професійного навчання, а також потреби сучасного ринку праці.

Висновки до розділу 2

Результати проведеного дослідження, що стосувалися рівня готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій, виявили цікаві моменти. У рамках цього дослідження до

експерименту було залучено студентів, які навчаються за спеціальністю 015 Професійна освіта, спеціалізація 015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології на факультеті технологічної і професійної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Завдяки цим результатам вдалося провести поглиблений аналіз існуючої системи професійної підготовки та з'ясувати, як вона сприяє вирішенню завдань, пов'язаних із підготовкою здобувачів освіти до активного використання тренінгових технологій у їхній майбутній професійній діяльності.

Дослідження показало, що в умовах сучасних закладів вищої освіти професійна підготовка студентів не завжди забезпечує достатньо глибокого формування необхідних знань та практичних навичок, які є критично важливими для успішної реалізації продуктивної педагогічної діяльності, зокрема для ефективного впровадження сучасних тренінгових технологій у навчальний процес, а також застосування у майбутній професійній діяльності.

За результатами педагогічного дослідження, проведеного з метою оцінки наявного рівня підготовленості та покращити його за рахунок розробки примірної методики впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти з наступним впровадженням її елементів, виявлено, що на початковому етапі дослідження більшість студентів демонстрували лише базові теоретичні знання про основний зміст та можливі шляхи застосування тренінгу у власній професійній діяльності. Результатом впровадження елементів методики є покращення як теоретичних знань майбутніх педагогічних працівників, так і змінити мотиви майбутніх педагогів професійного навчання у сторону покращення. Як наслідок, ми спостерігали покращення рівня готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій.

Такі висновки вказують на недостатній рівень розвитку професійно значущих якостей у майбутніх педагогів, які є необхідними для успішного інтегрування та використання цих технологій у їхньому майбутньому

педагогічному практикумі. Це підкреслює нагальну потребу в удосконаленні системи підготовки освітян, спрямованої на поглиблення теоретичних знань та їх практичної реалізації в контексті застосування тренінгових технологій.

Розроблені рекомендації методичного характеру та примірна структура того навчального матеріалу, який на нашу думку, більш повно розкриває можливості тренінгових технологій, його методичні аспекти та роль самого тренера (викладача), можна гнучко адаптувати відповідно до унікальних умов кожного окремого навчального закладу, навчальної дисципліни з урахуванням галузі професійного навчання.

ВИСНОВКИ

Одним з основних результатів професійної освіти є формування у сучасних спеціалістів здатності ефективно виконувати професійні завдання в різних умовах, спираючись на отриманий досвід. В Україні продовжує залишатися актуальним питання якісної підготовки майбутніх фахівців, адже цього вимагає ринок праці. Концепція розвитку педагогічної освіти в Україні та інтеграційні процеси з європейським освітнім простором підкреслюють, що головним завданням є професійно-особистісний розвиток майбутніх педагогів, заснований на принципах особистісної педагогіки.

Здійснене дослідження сприяло теоретичному узагальненню та внесло пропозиції щодо розв'язання наукової проблеми, яка стосується підготовки майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій у їх майбутній професійній діяльності.

Результати дослідження підтвердили, що поставлена мета успішно досягнута, реалізовано визначені завдання та дозволили сформулювати наступні висновки:

1. Ретельний аналіз реального стану проблематики в освітній теорії та практиці виявив, що, попри значний обсяг і різноманіття досліджень, присвячених підготовці майбутніх педагогів професійного навчання, питання формування їх готовності до застосування тренінгових технологій залишається недостатньо дослідженим.

Нами уточнення ключове поняття дослідження - «готовність до застосування тренінгових технологій». Це складне професійно-особистісне інтегративне утворення з системним відображенням взаємодії професійних знань, умінь і навичок, які включають сучасні наукові та технологічні досягнення, які орієнтовані на освітню діяльність і поєднує в собі низку компонентів. Ці компоненти тісно взаємопов'язані, перебувають у динамічній взаємодії, взаємовпливають і доповнюють один одного, та включають мотиваційний, науковий, теоретичний, практичний або операційний, а також рефлексивно-оціночний аспекти.

2. Встановлено, що готовність майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій у свою професійну діяльність виступає однією з основоположних частин його професійної компетентності.

Для ефективного розвитку та формування цієї готовності необхідно ідентифікувати низку педагогічних умов, які забезпечать успішну інтеграцію теоретичних знань з практичними навичками. Важливо приділити увагу кільком значущим структурним елементам: по-перше, це мотивація, яка стимулює прагнення до навчання та саморозвитку; по-друге, постійна актуалізація змісту навчальних дисциплін, що передбачає регулярний перегляд і оновлення матеріалів відповідно до останніх досягнень у науково-педагогічній сфері. Важливим аспектом є також гармонізація змісту та методів педагогічної практики з сучасними вимогами ринку праці. Окрім усього іншого, важливо загострити увагу на особистісно-орієнтованому підході викладачів у взаємодії зі студентами, що сприяє створенню індивідуальних траєкторій розвитку кожного студента. Це включає інтеграцію інноваційних технологій навчання, стимулювання активного пізнання серед студентів та забезпечення емоційно-комфортного середовища для навчання. Врахування усіх цих аспектів є вкрай важливим для формування успішного та компетентного педагога, здатного відповідати викликам сучасної освітньої системи.

3. Встановлено, що тренінг є методом, що широко застосовується не лише в соціально-психологічних сферах, але й в освіті. Своєю простотою та ефективністю він приваблює, створюючи сприятливу атмосферу для індивідуальної та групової рефлексії. Як універсальний метод, тренінг допомагає вирішувати актуальні завдання, сприяючи розвитку комунікативних навичок, контролю емоцій та особистісного зростання.

Тренінгові технології та їх елементи активно використовуються в підготовці майбутніх фахівців. Цей підхід виступає як ефективний засіб психічного розвитку, групового консультування та організованого навчання із залученням активних методів групової роботи.

Загалом, тренінг як активний метод навчання спрямований на розширення знань, вмінь і соціальних орієнтирів. Його характерною особливістю є багатий арсенал інтерактивних форм і методологій взаємодії, серед яких можна виділити демонстрації, проведення дискусій, аналіз критичних випадків, сюжетно-рольові ігри, а також роботу в проєктних групах. На відміну від традиційного навчання, тренінг не обмежується лише передачею знань, він звертає увагу на особистісному розвитку та творчому самовираженні.

Вплив тренінгових технологій на професійну компетентність майбутніх педагогів визнається ключовим у сфері освіти. Це допомагає не тільки вдосконалювати педагогічні навички, але й покращувати взаємостосунки та вміння застосовувати технології в освітньому процесі. Тренінги стають важливим елементом сучасної освіти, сприяючи активному навчанню і практичному використанню отриманих знань. Різноманітність тематик, форматів і підходів роблять їх ефективним інструментом для безперервного професійного розвитку в динамічному робочому середовищі сьогодення.

4. Проведено педагогічне дослідження, яке зосереджувалося на оцінці рівня готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. На початковому етапі здійснено ретельний аналіз теоретичних підходів до визначення поняття «готовність», досліджено педагогічні умови, які сприяють формуванню готовності майбутніх педагогів професійної освіти в контексті застосування тренінгових технологій. Окрім цього, тренінг розглянуто як один з провідних методів інтерактивного навчання. Другий етап передбачав аналіз підготовки студентів, які навчаються за професійним напрямом підготовки. На третьому етапі створено діагностичний інструментарій, що відповідав цілям і завдання дослідження. Фаза проведення дослідження включала участь майбутніх педагогів, які вже мали базові уявлення про свою професійну діяльність, з метою оцінки реального стану готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій.

Наступним етапом стало розробка методики впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти та проведення експерименту у експериментальній групі шляхом впровадження елементів методики з наступною діагностикою та аналізом отриманих даних. Результати дослідження підтвердили, що можна отримати покращення рівня готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій шляхом впровадження у навчальний процес вивчення тренінгових технологій як самобутньої та самостійної інноваційної технології навчання.

Дослідження показало, що значна частина студентів володіє лише базовими теоретичними знаннями про суть і методи застосування тренінгових технологій у своїй професійній діяльності. Цей факт свідчить про те, що професійно важливі якості, які повинні бути притаманні майбутнім педагогам професійного навчання для ефективного впровадження тренінгових технологій, розвинені у них недостатньо. Отже, є потреба у покращенні практичної підготовки студентів для більш успішного опановування цими навичками.

5. Розроблена методика впровадження тренінгових технологій до освітнього процесу закладів вищої освіти може бути інтегрована в освітні програми закладів вищої освіти. Методика спрямована на покращення професійної підготовки через реалізацію моделі формування готовності майбутніх педагогів до професійної діяльності із застосуванням повного спектра інформації про тренінгові технології.

Дослідження засвідчило необхідність впровадження інноваційних методів навчання, особливо тренінгових технологій, в освітній процес вищих навчальних закладів. Це підвищує якість підготовки майбутніх фахівців до їхньої професійної діяльності.

Це дослідження не претендує на остаточне розв'язання поставленої проблеми. Подальші наукові дослідження повинні бути спрямовані на ретельний аналіз потенціалу тренінгових технологій у розвитку професійних навичок майбутніх фахівців, що сприятиме їхньому успішному виконанню професійних завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Київ: Либідь, 1998. 557 с.
2. Андрощук І. В. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії // Вісник Черкаського університету: Серія «Педагогічні науки». Черкаси : Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, 2016. № 9. С. 117–121.
3. Антонова О.Є. Педагогічні технології та їх класифікація як наукова проблема // Сучасні технології в освіті. Ч. 1. Сучасні технології навчання : наук.-допом. бібліогр. покажч. Вип. 2 / НАПН України, ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського. Київ, 2015. С. 8-15.
4. Бабин І. І. Стратегія та сучасні тенденції розвитку університетської освіти України в контексті Європейського простору вищої освіти на період до 2020 р. URL: <http://www.tempus.org.ua/uk/national-team-here/238> (дата звернення: 15.04.2024).
5. Багрій В. Н. Критерії та рівні сформованості професійних умінь майбутніх соціальних педагогів // Зб. наук. пр. Хмельницького ін-ту соціальних технологій Університету «Україна». 2012. № 6. С. 10 – 15.
6. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навчально-методичний посіб. Буков. держ. фінанс.-екон. ун-т. Вижниця: Черемош, 2015. 431 с.
7. Бацман О. С. Тренінг як соціальна технологія адаптації суб'єктів навчально-виховного процесу в інтегрованих групах ВНЗ // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер. : Соціологія. 2012. Т. 201, Вип. 189. С. 56-59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2012_201_189_12e (дата звернення: 03.03.2024)
8. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Кн. 2 : Особистісно-орієнтований підхід : когнітивно-практичні засади. Київ : Либідь, 2003. 344 с.

9. Біляковська О. Професійна підготовка майбутніх вчителів природничо-математичних дисциплін: якісний вимір. // Збірник наукових праць «Педагогічні науки». Вип. LXXX. Т. II. Херсон. С. 125–129.
10. Богданова І. М. Професійно-педагогічна підготовка майбутніх вчителів на основі застосування інноваційних технологій: дис. ... на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук: спец. 13.00.04. Київ, 1999. 392 с
11. Богданова І.М. Модульний підхід до професійно-педагогічної підготовки вчителя.: Монографія. Одеса: Маяк, 1998. 284 с.
12. Бойко О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів соціального управління : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2005. 217 с.
13. Бондарєва Л. І. Методичні аспекти розробки та проведення навчального тренінгу студентів у вищій професійній школі // Педагогіка і психологія професійної освіти. 2005. № 6. С. 48–58.
14. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг у системі методів економічного навчання. Наука і сучасність: зб. наук. праць Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2005. С. 27–34.
15. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня к.п.н.: спеціальність 13.00.04. Київ. 2006. 21 с.
16. Бондарчук А. Я. Тренінг як важлива форма оптимізації виховної роботи студентів музично-педагогічних факультетів / А. Я. Бондарчук. // Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Сер. : Психолого-педагогічні науки. 2012. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzsp_2012_6_17 (дата звернення: 04.03.2024)
17. Бочелюк В. Й. Психологічні засади готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами в школі: дис. ... доктора психолог. наук: 19.00.05. Київ. 2004. 433с.

18. Братанич О. Г. Педагогічні умови диференційованого навчання учнів загальноосвітньої школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.09. Кривий Ріг, 2001. 238 с.
19. Вахоцька І.О. Тренінгові технології в освітньому процесі // Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінги. Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції(м. Умань, 14 травня 2020 року) / За заг. ред. Т.Д. Перепелюк / М-во освіти і науки України, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, ФСПО. Умань, 2020. 107 с.
20. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2005. 1728 с.
21. Вибір технологій навчання як складова педагогічного проектування професійної підготовки компетентних інженерів-педагогів / О. Коваленко, Н. Брюханова, Н. Корольова // Молодь і ринок. 2018. № 5. С. 12-20.
22. Використання інтерактивних методів та мультимедійних засобів у підготовці педагога: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2003. 208 с.
23. Вишківська, В., Кондратенко, Л., Патлайчук, О. Тренінг як засіб розвитку професійного мислення майбутніх фахівців. // Молодь і Ринок, 2022, №2/200 С. 93-98. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.256016>
24. Вища освіта за новими стандартами : виклики у контексті діджиталізації та інтеграції в міжнародний освітній простір : матеріали наук.-метод. Інтернет-конф., м. Харків, 25 бер. 2021 р. / ХНАДУ. Харків, 2021. 261 с. URL : <https://dl.khadi.kharkov.ua/course/view.php?id=2342> (дата звернення: 04.03.2024)
25. Войтко В.І. Короткий психологічний словник. Київ : Вища школа, 1992. 193 с.
26. Волкова Н. П. Інтерактивні технології навчання у вищій школі : навчально-методичний посібник. Дніпро : Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. 360 с.

27. Гаркуша С. В. Поняття та компоненти професійної готовності майбутніх учителів до педагогічної діяльності / С. В. Гаркуша // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. - 2013. Вип. 110. С. 198-201. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2013_110_57. (дата звернення: 25.02.2024)
28. Гилюн О.В. Освітні мотивації студентської молоді // Грані: наук.-теорет. і громад.-політ. Альманах. Дніпропетр. нац. ун-т ім. О.Гончара Центр соц.-політ.дослідж. Дніпропетровськ, 2012. № 1(81). С.102-104.
29. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / голов. ред. С. Головка. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
30. Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Видання друге доповнене і виправлене. Рівне: Волинські обереги, 2011. 552 с.
31. Гришина О. С., Лукаш Ю. М. Методичні засади організації та проведення навчального тренінгу // збірник наукових праць ЛОГОС, Червень 2020, с. 61-63, DOI:10.36074/05.06.2020.v2.23.
32. Давидюк В.С. Застосування тренінгових технологій на уроках основи здоров'я. Навчально-методичний посібник. Березнівський навчально-виховний комплекс «економікогуманітарний ліцей-загальноосвітня школа І-ІІ ступенів». Березне, 2013. 43 с.
33. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 05.05.2024)
34. Державний стандарт «Майстер виробничого навчання». URL: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=5b48de01-7287-4119-82ff-c3f0f4e23286> (дата звернення: 05.03.2024)
35. Державний стандарт професійної (професійно-технічної) освіти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.03.2024)

36. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посібник. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.
37. Закон України «Про вищу освіту». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 05.03.2024)
38. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 05.03.2024)
39. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 05.05.2024)
40. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10 лютого 1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.03.2024)
41. Закон України «Про фахову передвищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text> (дата звернення: 05.03.2024)
42. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій : навч. посіб. Луцьк : Вид-во Волин. держ. ун-ту, 1997. 180 с.
43. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
44. Зязюн І. А. Технологізація освіти як історична неперервність. // Неперервна професійна освіта : теорія і практика : зб. наук. праць. Київ, 2001. Вип. 1. С. 73–85.
45. Ігнатенко Г.В., Маринченко Є.О.. Інноваційні технології у підготовці майбутніх педагогів професійного навчання сільськогосподарського профілю: навч.-метод. посіб. Суми: Видавець Вінніченко М.Д. 2021. 172 с.
46. Карабаджак К. І. Технологія проведення адаптаційного тренінгу // Управління розвитком. 2013. № 12. С. 92-94. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_12_42 (дата звернення: 26.04.2024)
47. Карченкова М. В. Педагогічні умови формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до професійної діяльності : дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.04. Переяслав-Хмельницький, 2006. 228 с.

48. Киричок І.І. Інноваційні методи навчання в підготовці майбутніх учителів // Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 22 – 23 травня 2018 р. Глухів : РВВ Глухівського НПУ ім. О. Довженка, 2018. 227 с. С. 49-51.

49. Кловак Г. Т. Генеза підготовки майбутнього вчителя до дослідницької педагогічної діяльності у вищих педагогічних навчальних закладах України (к. ХІХ-ХХ ст.): автореф. дис.. на здобуття наукового ступеня доктора пед. наук. Київ, 2005. 40 с.

50. Ковальчук В. І. Впровадження інноваційних технологій навчання у процесі професійної підготовки студентів закладів вищої освіти [Текст] / В. І. Ковальчук, А. В. Щербак // *Молодий вчений*. 2018. №3. С. 543-547.

51. Ковальчук В. І. Тенденції інноваційного розвитку сучасної школи в Україні. Імідж сучасного педагога. 2015. № 7. С. 3–6.

52. Ковальчук, В. І., Щербак, А. В. (2018). Впровадження інноваційних технологій навчання у процесі професійної підготовки студентів закладів вищої освіти. // *Молодий вчений*, 3, 543– 547.

53. Ковтун, А. Ю. Актуальність використання інтерактивних технологій в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: педагогіка та психологія, (3). DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-9199-2024-3-08-02>

54. Козлова О. Г. Підготовка вчителя до інноваційної діяльності в системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Київ, 1999. 235 с.

55. Кондрашова Л.В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності. Київ : Вища школа, 1987. 53 с.

56. Коновальчук І. М. Використання інтерактивних технологій у формуванні фахових компетентностей майбутніх учителів початкових класів. // Специфіка фахової підготовки майбутніх учителів на засадах компетентнісного підходу: досвід, реалії, перспективи. Збірник матеріалів Всеукраїнської з міжнародною участю науково-практичної конференції (29 листопада 2022 року)

/ за заг. ред. І.В. Голубовська. Житомир: ФО-П «Н.М.Левковець», 2022. С 162-166.

57. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80?lang=en> (дата звернення: 06.03.2024)

58. Концепція розвитку педагогічної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5b7/bb2/dcc/5b7bb2dcc424a809787929.pdf>. (дата звернення: 06.03.2024)

59. Кострікін О. В. Формування та розвиток професійних якостей особистості майбутніх керівників засобами тренінгу в навчально-виховному процесі ВНЗ / О. В. Кострікін // Проблеми сучасної психології. 2013. Вип. 21. С. 268-278. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2013_21_26 (дата звернення: 07.05.2024)

60. Кремень В. Г. Філософія людодоцентризму в освітньому просторі. 2-ге вид. Київ : Т-во «Знання України», 2011. 520 с.

61. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навчальний посібник. Київ : Знання, 2005. 486 с.

62. Линенко А. Ф. Педагогічна діяльність і готовність до неї : монографія. ПДПУ ім К. Д. Ушинського. Одеса : ОКФА, 1995. 80 с.

63. Лівшун О. В. Педагогічна технологія формування професійної готовності майбутнього вчителя технології. // *Педагогічний дискурс*. Хмельницький, 2013. Вип. 14. С. 283-288.

64. Лігоцький А. О. Тенденції розвитку світових освітніх систем: Навчально-методичний посібник для слухачів ФПК. Київ : УАВС, 1995. 43 с.

65. Лісіна Л.О., Шафорост Ю.А. Формування готовності майбутніх педагогів до професійної інноваційної діяльності // Вісник науки та освіти. 2023. № 9 (15) . Стор. 486-491. DOI: [doi.org/10.52058/2786-6165-2023-9\(15\)-486-497](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-9(15)-486-497).

66. М'ясоїд Г. І. Сучасні вимоги до викладача вищої школи: огляд тенденцій світової педагогічної практики // Педагогічні науки: теорія, історія,

інноваційні технології. 2015. № 3. С. 107-113. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2015_3_15(дата звернення: 14.04.2024).

67. Маринченко Є. О. Формування готовності майбутнього педагога професійного навчання до інноваційної діяльності у сільськогосподарському виробництві : дис. Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2021. 308 с.

68. Маринченко Є. Педагогічні умови формування готовності майбутнього педагога професійного навчання до інноваційної діяльності у сільськогосподарському виробництві //Traektoriâ Nauki. 2020. Т. 6. №. 10. С. 4009-4017.

69. Мельничук І .М. Загальна методична характеристика тренінгів. // Освітні інновації: філософія, педагогіка, психологія. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (16-17 квітня 2008 року, м. Суми). Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. С. 242–249.

70. Мельничук І. М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій : дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2011. 585с.

71. Мельничук І. М. Цільові аспекти використання тренінгів. // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : зб. наук. праць Уманського держ. пед. ун-ту ім. П. Тичини. Умань, 2007. Вип. 19. С. 185–192.

72. Методичні вказівки до вивчення навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки денної та заочної форми навчання / Уклад.: Я.В.Топольник. Слов'янськ: ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», 2020. 90 с.

73. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ : Знання. 1989. 48 с.

74. Морозов В. В. Формування готовності студентів педагогічних закладів до діалогічного навчання : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04. Кривий Ріг : КДПУ, 2000. 196 с.

75. Національний класифікатор України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 16.04.2024).

76. Огієнко О. І. Формування готовності до інноваційної діяльності як важлива складова професійної підготовки майбутнього вчителя. // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2013. № 7. С. 154-162.

77. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: навч. посібник / уклад.: О. М. Шевчук. Умань: ПП Жовтий, 2011. 133 с.

78. Організація самостійної роботи студентів в умовах інтенсифікації навчання: Навч. посіб. / А.М.Алексюк, А.А.Аюрзанайн, П.І.Підкасистий, В.А.Козаков [та ін.]. Київ: ІСДО, 1993. 336 с.

79. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи: навч. Посіб. [для студ. вищ. навч. закл.]. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 472 с.

80. Отич О.М. Підготовка вчителя початкових класів до виховної роботи в школі (на матеріалі пісенного фольклору): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 1997. 194 с.

81. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: Навч. посіб. / О. М. Пехота, В. Д. Будаєв, А. М. Старєва та ін.; за ред. І. А. Зязюна, О. М. Пехоти. Київ : Видавництво А.С.К., 2003. 240 с.

82. Підгурська В.Ю. Використання навчальних тренінгів у професійній підготовці майбутніх учителів початкових класів // Система підготовки майбутніх фахівців у контексті становлення Нової української школи : монографія / за заг. редакцією В. Є. Литнєва, Н. Є. Колесник, Т. В. Завязун. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2019. 344 с. С. 54-70.

83. Полетай О.М. Критерії готовності майбутніх учителів трудового навчання до роботи з технічно обдарованими учнями // Сучасні інформаційні

технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. Збірник наукових праць. 2010. Вип. 25., с. 468-472. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/4514/3918> (дата звернення: 24.05.2024).

84. Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах» від 30.05.2006 № 419. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06#Text> (дата звернення: 14.04.2024).

85. Професійна ідентичність в контексті професійної підготовки майбутнього вчителя: теоретичний аспект дослідження // Наука і освіта. 2016. № 1. С. 72-76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NiO_2016_1_16 (дата звернення: 16.05.2024).

86. Професійний стандарт педагог професійного навчання. URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/pedagog-profesijnogo-navcanna-2> (дата звернення: 08.04.2024).

87. Радкевич В. О. Теоретичні і методичні засади професійного навчання у закладах профтехосвіти художнього профілю: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ, 2010. 424 с. 49.

88. Різник В. В. Формування готовності майбутніх фахівців економічних спеціальностей до професійної діяльності у процесі вивчення спеціальних дисциплін: автореф. дис....канд. пед. наук: 13.00.04. Київ. 2010. 20 с.

89. Рогульська О. О., Тарасова О. В. Використання тренінгових технологій для активізації зацікавленості студентів в особистісному зростанні. // Тенденції забезпечення якості освіти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Дніпро, 22 січня 2021 р). Дніпро : Міжнародний гуманітарний дослідницький центр, 2021. С. 46 – 48.

90. Садова Т. А. Професійна компетентність та готовність до педагогічної діяльності: сутність і взаємозв'язок. // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету (Педагогічні науки). Бердянськ : БДПУ, 2010. № 1. 308 с.

91. Семенець Л.М. Змістовий аналіз професійної готовності майбутніх учителів математики. Київ: Освіта України, 2009, С. 96-100.
92. Семиченко В. А. Проблема особистісного розвитку і саморозвитку у в контексті неперервної професійної освіти // Педагогіка і психологія. 2010. № 2. С. 46-57.
93. Сидоренко В. К., Дмитренко П. В. Основи наукових досліджень: навч. посіб. Київ, 2000. 259 с. 50.
94. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навч.метод. посіб. / НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ, 2011. 324 с.
95. Сисоєва С. О. Інтерактивне навчання дорослих у системі післядипломної педагогічної освіти // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер. : Педагогіка. 2011. Т. 158, Вип. 146. С. 5-10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2011_158_146_3 (дата звернення: 14.06.2024).
96. Сисоєва С. О., Бондарева Л. І. Педагогічні технології професійної освіти: навчальний тренінг: навчально-методичний посібник. Київ, ВМУРОЛ «Україна», 2006. 162 с.
97. Словник-довідник з професійної педагогіки / [ред.-упоряд. А. В. Семенова]. Одеса : Пальміра, 2006. 272 с.
98. Собченко Т. М. Підготовка майбутніх педагогів до інноваційної професійної діяльності. // Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія». 2020. Вип. 63. С. 159-167.
99. Собченко, Т., Федоренко, В. Використання сучасних інтерактивних технологій у професійній підготовці філологів. // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 2023. № 24, С. 142-151. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(24\).2023.142-151](https://doi.org/10.35387/od.2(24).2023.142-151)
100. Стандарт вищої освіти України, перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 01 Освіта / Педагогіка, спеціальність 015 Професійна освіта (за

спеціалізаціями). URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2021/07/28/015-Profosvita-bakalavr.pdf>

101. Стельмах Н. В., Іванова Т.М. Загальні основи тренінгової роботи. Миколаїв : МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2019. 300 с.

102. Сухомлинський В. О. Вибрані твори. В 5 т. Т. 3. Серце віддаю дітям. Народження громадянина. Листи до сина. Київ : Рад. шк., 1977. 670 с.

103. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Наук.-метод. посібн./ О. І. Пометун, Л. В. Пироженко. За ред. О. І. Пометун. Київ: Видавництво А.С.К., 2004. 192 с: іл.

104. Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників: монографія / за заг. ред. Г. М. Романової. Київ : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 216 с.

105. Тернопільська В. І. Визначення критеріїв сформованості професійної компетентності майбутніх гірничих інженерів // Наук. часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Пед. науки. 2010. Вип. 31. С. 264 – 267.

106. Ткачук Р. А., Остапйовська А. В. Формування готовності педагога до інноваційної діяльності. // Педагогічний пошук. 2022. № 4. С. 40-49.

107. Торчевський Р. Педагогічні умови розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2012. 300 с.

108. Тренінгове навчання в закладі вищої школи : навчально – методичний посібник / М. В. Афанасьєв, Г. А. Полякова, Н. Ф. Романова та ін. ; за заг. ред. М. В. Афанасьєва. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 323 с.

109. Трубавіна І.М., Каплун С.О. Комплекс умов застосування тренінгу як форми організації навчання студентів закладів вищої освіти // Problèmes et perspectives d'introduction de la recherche scientifique innovante: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale (Vol. 5), 29 novembre, 2019. Bruxelles, Belgique: Plateforme scientifique européenne. Стор. 21-23

110. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетенції викладача»: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. 240 с.
111. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2017. 250 с.
112. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посібн. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
113. Фрицюк В.А. Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2017. 40 с.
114. Хаустова О. В. Формування готовності педагога до інноваційної діяльності як педагогічна проблема. URL: https://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp2/upravlenie/haustova.pdf
115. Хоменко-Семенова Л. О. Педагогічні умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до використання інтерактивних технологій у професійній діяльності // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. - 2013. - Вип. 19. - С. 252-257. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2013_19_38. (дата звернення: 04.05.2024).
116. Хохліна О.П. Методологічні й теоретичні основи психології : навч. посіб. Київ : Вид-во Національної академії внутрішніх справ, 2014. 232 с.
117. Цюняк О. Формування професійної готовності майбутніх магістрів початкової освіти до інноваційної діяльності засобами тренінгових технологій. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. Збірник наукових праць. Умань, 2020. Вип. 1(12), ч. 2. С.152-157.
118. Чаговець Б. М. Формування готовності вчителів до евристичного навчання учнів у системі методичної роботи ліцею: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Черкаси, 2015. 20 с.
119. Шевченко А. Зміст педагогічних компонентів готовності майбутніх учителів фізичної культури до професійної діяльності // Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира

Винниченка]. Серія : Педагогічні науки. 2013. Вип. 123(2). С. 376-380. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2013_123%282%29_98 (дата звернення: 26.04.2024).

120. Ящук, С. М. Концептуальні основи професійної підготовки майбутніх викладачів загальнотехнічних дисциплін та методики навчання технологій // Молодь і ринок. 2018. № 4 (159). С. 10-14/ URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/546066.pdf>

АНКЕТА ДЛЯ ОПИТУВАННЯ СТУДЕНТІВ

Шановні майбутні педагоги, просимо Вас взяти участь в анкетуванні, що проводиться з метою вивчення готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. Анкетування проводиться анонімно. Будь ласка, надайте відповіді на всі запропоновані запитання анкети. Просимо Вас уважно прочитайте запитання і позначте ту відповідь, або ж відповіді, які найбільшою мірою відповідають Вашій думці, або ж напишіть власну відповідь. Результати анкетування будуть використані для покращення освітнього процесу підготовки педагогів професійного навчання. Заздалегідь вдячні за Ваші відверті відповіді та Вашу допомогу.

1. Чи вважаєте Ви, що тренінгові технології мають займати провідне місце в освітньому процесі?

- так;
- сам педагог має вирішити доцільність їх застосування;
- для професійного навчання вони навряд чи потрібні.

2. Чи мали Ви власний досвід впровадження в освітній процес тренінгових технологій:

- так;
- ні.

3. Які тренінгові технології на Вашу думку є ефективними:

4. Ваше ставлення до впровадження у освітній процес тренінгових технологій:

- позитивне;
- негативне;
- важко відповісти.

5. Що таке тренінг?

6. Скільки на Вашу думку повинен тривати середньостатистичний тренінг?

- 45 хв.;
- 1 год. 30 хв.;
- 1 день;
- ваш варіант _____.

7. Які методи і прийоми доцільно застосовувати під час проведення тренінгових занять?

- демонстрація;
- презентація;
- зворотній зв'язок;
- обговорення в групах;
- планування подальших дій;
- індивідуальна робота учасників.

8. Які Ви знаєте складові частини тренінгу?

9. Як Ви оцінюєте власні сили щодо розробки тренінгової програми?

- високо;
- середньо;
- низько;
- без допомоги не впораюся.

10. Чи маєте бажання взяти участь у навчальному тренінгу?

- так, бажаю;
- можливо;
- ні, не бажаю;
- важко відповісти.

11. Чи ознайомлювалися Ви з методикою розробки та проведення тренінгового заняття під час навчального процесу у закладі вищої освіти?

- так;
- ні;

- важко сказати.

12. Які технології на Вашу думку доцільно використовувати під час підготовки педагогів професійного навчання?

13. Вкажіть основні правила при виборі методів тренінгу:

- відповідність завданням тренінгу;
- відповідність рівню групи;
- відповідність розміру групи;
- всі відповіді рівні.

14. Що на Вашу думку є мозковим штурмом?

- кількість задач, які повинен вирішити учасник групи;
- вид тренінгових методів, головним завданням якого є забезпечити генерацію ідей групою.

15. Якими на Вашу думку є тренінги у яких можуть взяти участь усі бажаючі?

- закриті;
- доступні;
- відкриті.

16. Які з перелічених методів належать до тренінгових?

- групова дискусія;
- мозковий штурм;
- діагностувальні;
- закріплюючі;
- ігрові методи;
- розвивальні.

17. Чим на Ваш погляд тренінг відрізняється від традиційних форм навчання?

- охоплює груповий процес;
- обмін інформацією між усіма учасниками тренінгу;
- відтворення реальних проблемних ситуацій;

- ілюстративно-інформаційна діяльність викладача;
- передача знань;
- формування навичок.

18. Які з наведених методик оцінки результатів тренінгу на Вашу думку є більш ефективними?

- опитування учасників;
- анкетування;
- спостереження;
- тестові завдання;
- фокус-групи.

19. Вкажіть Вашу оцінку власної професійної підготовки з позиції готовності до застосування тренінгових технологій

- на достатньому рівні;
- потребує подальшого навчання;
- потребує оновлення теоретичного та практичного компонентів.

20. Вкажіть можливі недоліки своєї фахової підготовки до застосування тренінгових технологій.

- недостатній досвід практичного впровадження тренінгових технологій;
- недостатня теоретична підготовка;
- впевнений у власних знаннях та професійних уміннях.

21. Висловіть власну оцінку готовності до застосування тренінгових технологій

- задоволений рівнем готовності;
- не задоволений рівнем готовності;
- не визначився.

22. Вкажіть етапи підготовки до тренінгу.

- аналіз потреб, планування, реалізація, оцінка;
- тільки реалізація;
- тільки оцінка.

23. Як Ви оціните результати тренінгу?

- за результатами тестування учасників;
- за оцінками учасників;
- за зміною поведінки учасників.

24. З якими труднощами Ви зіткнулися під час підготовки та проведення тренінгу?

25. Які переваги Ви бачите у використанні тренінгів?

Дякуємо за співпрацю та допомогу!

Тест «Чи можу я бути тренером?»

(за Н. Афанасьєвим, адаптований до дослідження)

Шановні майбутні педагоги, просимо Вас взяти участь у тестуванні, що проводиться з метою вивчення готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. Тестування проводиться анонімно. Будь ласка, надайте відповіді на всі запропоновані запитання. Просимо Вас уважно прочитайте запитання і позначте ту відповідь, яка найбільшою мірою відповідають Вашій думці. Результати анкетування будуть використані для покращення освітнього процесу підготовки педагогів професійного навчання. Заздалегідь вдячні за Ваші відверті відповіді та Вашу допомогу.

1. Я люблю людей.

- так;

- ні,

2. Мій вік від 15 до 100 років.

- так;

- ні,

3. Маю досвід спілкування з іншими.

- так;

- ні,

4. Маю ентузіазм.

- так;

- ні,

5. Готовий спілкуватися з людьми та вести їх за собою.

- так;

- ні,

6. Упевнений у собі.

- так;

- ні,

7. Поінформованість і підготовленість до викладання навчального предмета є достатньою для ефективної роботи тренера (викладача).

- так;

- ні,

Ключ.

Якщо на 7 запитань Ви відповіли «так», то ви можете бути тренером.

Дякуємо за співпрацю та допомогу!

Методика визначення мотивації застосування тренінгових технологій

(за Е.П. Ільїним, адаптована до дослідження)

Шановні майбутні педагоги, просимо Вас взяти участь в опитуванні, що проводиться з метою вивчення готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. Опитування проводиться анонімно. Будь ласка, надайте відповіді на всі запропоновані твердження. Просимо Вас уважно прочитайте твердження і позначте ту відповідь, яка найбільшою мірою відповідають Вашій думці. Результати опитування будуть використані для покращення освітнього процесу підготовки педагогів професійного навчання. Заздалегідь вдячні за Ваші відверті відповіді та Вашу допомогу.

1. Чи вважаєте Ви важливим застосування тренінгових технологій в освітньому процесі?

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

2. Чи маєте Ви прагнення передати свої знання та вміння у сфері професійного навчання методами тренінгу?

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

3. Чи вважаєте Ви, що застосування тренінгових технологій сприяє покращенню Вашої професійної підготовки?

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

4. На Вашу думку потрібно використовувати тренінгові технології у процесі професійної підготовки майбутніх педагогів.

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

5. На Вашу думку достатньо приділено уваги тренінговим технологіям (програмам) в освітньому процесі закладу вищої освіти?

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

6. Чи цікаво Вам брати участь у тренінгах?

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

7. Чи хотіли б Ви отримати поглиблені знання щодо застосування тренінгових технологій?

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

8. Чи маєте бажання підвищити власну педагогічну майстерність шляхом застосування тренінгових технологій.

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

9. Як Ви вважаєте, практичне володіння тренінговими технологіями є важливим для професійної діяльності педагога професійного навчання?

- так;
- більше так, ніж ні;
- більше ні, ніж так.

10. Чи хотіли б Ви застосовувати тренінгові технології у майбутній професійній діяльності.

- так;

- більше так, ніж ні;

- більше ні, ніж так.

Аналіз результатів.

За кожну відповідь «так» на питання Ви отримуєте 15 балів. У 10 балів оцінюється відповідь «більше так, ніж ні» та у 5 балів – «більше ні, ніж так». Всі відповіді поділяються на три рівні: достатній, середній та низький.

Дякуємо за співпрацю та допомогу!

**Методика діагностики мотивації особистості до успіху шляхом
застосування тренінгових технологій
(за Т. Елерсом, адаптована до дослідження)**

Шановні майбутні педагоги, просимо Вас взяти участь в опитуванні, що проводиться з метою вивчення готовності майбутніх педагогів професійного навчання до застосування тренінгових технологій. Опитування проводиться анонімно. Будь ласка, надайте відповіді на всі запропоновані твердження. Просимо Вас уважно прочитайте твердження і позначте ту відповідь, яка найбільшою мірою відповідають Вашій думці. Результати опитування будуть використані для покращення освітнього процесу підготовки педагогів професійного навчання. Заздалегідь вдячні за Ваші відверті відповіді та Вашу допомогу.

1. Можливість володіння тренінговими технологіями.
 - так;
 - ні.
2. Наявність інтересу до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності.
 - так;
 - ні.
3. Прагнення поширювати інформацію через тренінгові технології.
 - так;
 - ні.
4. Зацікавленій у процесі розробки та використання тренінгової програми.
 - так;
 - ні.
5. Полегшення сприйняття інформації через застосування тренігу.
 - так;
 - ні.

6. Прагнення до самовдосконалення через застосування тренінгових технологій.

- так;

- ні.

7. Потреба в постійному саморозвитку та самовдосконаленні у оволодінні тренінговими технологіями.

- так;

- ні.

8. Наявність мотивації успіху у застосуванні тренінгових технологій.

- так;

- ні.

9. Прагнення отримати високу оцінку своєї професійної діяльності.

- так;

- ні.

10. Зацікавленість у результатах власної роботи.

- так;

- ні.

11. Прагнення ефективної організації обміну інформацією між учасниками тренінгу.

- так;

- ні.

12. Позитивне ставлення до застосування тренінгових технологій у професійній діяльності.

- так;

- ні.

Аналіз результатів.

За кожен відповідь «так» на питання Ви отримуєте 1 бал.

Від 1 до 5 балів – низький рівень мотивації до успіху шляхом застосування тренінгових технологій.

Від 6 до 10 балів – середній рівень мотивації успіху шляхом застосування тренінгових технологій.

Понад 11 балів – високий рівень мотивації успіху шляхом застосування тренінгових технологій.

Дякуємо за співпрацю та допомогу!

