

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Глухівський національний педагогічний університет
імені Олександра Довженка

Кафедра професійної освіти та технологій
сільськогосподарського виробництва

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Тема: «РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ
ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ»

Виконав: Муженко Іван В'ячеславович,
студент 62М-Пр(М) групи денної ф. н.
спеціальність: 015 Професійна освіта (Аграрне
виробництво, переробка сільськогосподарської
продукції та харчові технології).

ОПП: Професійна освіта (Технологія
виробництва і переробки продуктів сільського
господарства)

Науковий керівник: Ковальчук В.І., д-р пед.
наук, професор _____

Допущено до захисту

«__» _____ 2023 р.

Завідувач кафедри: канд. пед. наук, доцент
Тетяна САМУСЬ _____

Дата захисту: «__» _____ 2023 р.

Оцінка «_____»

Підпис членів ДЕК:

_____ Самусь Т. В

_____ Вовк Б. І.

_____ Маринченко Є. О.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
1.1. Розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання в умовах ринку праці як наукова проблема	9
1.2. Зміст і структура професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання	17
1.3. Вплив тренінгових технологій на розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання	29
Висновки до розділу 1	40
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
2.1. Методика проведення тренінгу	43
2.2. Тренінг розвитку професійних компетентностей майбутніх педагогів професійного навчання	55
Висновки до розділу 2	62
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА ЩОДО ПЕРЕВІРКИ ВПЛИВУ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ	
3.1. Організація експериментального дослідження	66
3.2. Результати експериментального дослідження	74
Висновки до розділу 3	79
ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	86

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна освіта в Україні відіграє визначальну роль у розвитку суспільства, забезпечуючи підготовку кваліфікованих фахівців для різних галузей. Вона не лише підвищує конкурентоспроможність нації на ринку праці, але й сприяє розвитку економіки, підприємництва та інновацій. Динамічність і адаптивність професійної освіти важливі для ефективного впровадження нових технологій та відповідати змін у суспільстві. Крім того, вона виконує функцію формування громадянської активності, сприяючи вихованню відповідальних громадян, готових приносити свій внесок у розвиток країни.

Роль педагогів професійного навчання та їхньої професійної компетентності в системі професійної освіти в Україні неocenенно важлива. Вони виступають не лише як передавачі знань, але і як вихователі, що формують цілісну особистість майбутнього фахівця. Компетентність педагогів у професійній освіті включає в себе глибокі знання предмету, методичні навички, вміння стимулювати інтелектуальний розвиток здобувачів освіти, адаптувати навчальний процес до вимог ринку праці та технологічних тенденцій.

Педагоги професійного навчання повинні бути орієнтовані на практичну придатність навчальної інформації, сприяти розвитку критичного мислення та творчих навичок учнів. Їхня роль також полягає в створенні мотиваційного середовища для навчання, підтримці здобувачів освіти у вирішенні труднощів, розвитку комунікативних навичок та формуванні в них етичних цінностей.

Компетентність педагогів професійного навчання визначається їхньою здатністю використовувати сучасні методи навчання, інтерактивні технології, а також вмінням орієнтуватися на індивідуальні потреби здобувачів освіти. Тільки завдяки високій компетентності педагогів професійного навчання можна забезпечити якісну підготовку фахівців в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, що відповідають вимогам сучасного суспільства та ринку праці.

У підготовці педагогів професійного навчання в сучасних умовах ринку праці існують суперечності, які виникають через відмінності в підходах та очікуваннях. Перша з них стосується академічної та практичної орієнтації: університети нерідко наголошують на теоретичних знаннях, тоді як ринок праці вимагає практичних навичок. Швидкі зміни у технологіях та ринкові вимоги є другою проблемою, оскільки педагогічні програми є не гнучкими у внесенні змін, щоб відповідати вимогам робочого середовища. Суперечність також виникає у відмінностях між навчальними програмами спеціалізованих дисциплін та загальними навичками, які можуть бути необхідні на ринку праці. Крім того, існує певна невідповідність між теоретичним та практичним навчанням, а також в можливостях практики для студентів. Співпраця з роботодавцями може бути викликана різницею у вимогах та ритмічності. Вирішення цих викликів потребує тісної співпраці між закладами вищої освіти та роботодавцями, а також постійного апдейту та адаптації освітніх програм до змін у суспільстві та економіці.

Педагоги професійного навчання повинні мати різноманітні компетентності, які є визначальними для успішної роботи в сучасному освітньому середовищі. По-перше, це включає глибокі та актуальні знання в обраній галузі, охоплюючи останні тенденції та технології. Додатково, педагоги повинні мати виразні педагогічні навички, спрямовані на створення цікавих та ефективних уроків. Крім того, важливо розвивати у студентів критичне мислення, аналітичні здібності та самостійність для ефективного вирішення завдань на робочому місці. Педагоги також повинні бути здатні консультувати та супроводжувати учнів у плануванні їхнього кар'єрного розвитку та враховувати потреби ринку праці. Важливо встановлювати тісні зв'язки з роботодавцями, щоб адаптувати навчальні програми до реальних вимог ринку праці. Розуміння та використання інноваційних технологій в навчанні, а також вміння використовувати міжособистісні навички для сприяння сприятливому навчальному середовищу, також є ключовими. Адаптивність та гнучкість є

невід'ємними частинами педагогічної роботи, дозволяючи швидко реагувати на зміни у вимогах ринку праці та впроваджувати нові підходи та методи навчання. Ці компетентності сприяють створенню ефективного навчального процесу та успішному кар'єрному розвитку здобувачів освіти.

В підготовці педагогів професійного навчання потрібно використовувати ефективні технології навчання, з поміж яких є тренінгові. Використання тренінгових технологій у розвитку професійної компетентності педагога професійного навчання надає невід'ємний внесок у навчальний процес. Такий підхід дозволяє педагогам не лише передавати теоретичні знання, але й активно залучати учасників, створюючи сприятливе навчальне середовище для обміну ідеями та практичним досвідом. В результаті цього педагоги отримують можливість спільно з учнями впроваджувати нові методи та підходи, що сприяє поглибленню розуміння та підвищенню рівня засвоєння матеріалу. Тренінгові технології також розвивають комунікативні навички та сприяють взаємодії між учасниками, стимулюючи обговорення та обмін досвідом. Важливим аспектом є можливість надавати педагогам практичний досвід, що дозволяє їм ефективно впроваджувати набуті знання та вдосконалювати власну методику навчання. Такий практичний підхід сприяє формуванню педагогічної майстерності та підвищенню рівня професійної компетентності. Тренінги, завдяки своїй інтерактивності, допомагають створювати сприятливі умови для обговорення та обміну думками, що важливо для вирішення проблем та генерації нових ідей в колективі. Крім того, такий підхід сприяє адаптації педагогів до швидких змін у вимогах ринку праці та освітнього середовища, дозволяючи їм ефективно впроваджувати нові підходи та методи навчання. Зазначена інноваційність та міжособисті навички підвищують рівень мотивації учасників та забезпечують ефективний процес навчання та розвитку студентів.

Актуальність формування професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання задекларована в низці нормативно-правових документів: Законі України «Про вищу освіту» [1], Законі України «Про освіту»

[2], Законі України «Про фахову передвищу освіту [3], Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [4], Закон України «Про професійний розвиток працівників» [5], Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки [6], Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року [7], Державній стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки [8], Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» [9]; Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах [10]; Концепції розвитку педагогічної освіти [11], Стандарти вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти [12], Державному стандарті професійної (професійно-технічної) освіти [13], професійним стандартом "Педагог професійного навчання"[14], Державному стандарті «Майстер виробничого навчання» [15], та інших. Різні аспекти розвитку професійної компетентності висвітлені в працях українських науковців, таких як О. Коваленко [54, 55, 56, 57, 58, 58], Н. Брюханова [60, 61], В. Ковальчук [62, 63, 64, 65, 66, 67, 68], В. Радкевич [69, 70], О. Лаврентьєвої [71, 72, 73], С. Масліч [74] та ін.

Отже, актуальність порушеної проблеми, її соціальна значущість, наявність виявлених суперечностей, недостатній рівень її розробленості й наукового обґрунтування зумовили вибір теми магістерської роботи – **Розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання засобами тренінгових технологій.**

Метою магістерської роботи є вивчення та аналіз проблеми розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання за допомогою тренінгових технологій та розробка практичних рекомендацій щодо цього процесу.

Об'єкт дослідження: розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання.

Предмет дослідження: використання тренінгових технологій для розвитку професійної компетентності.

Завдання дослідження:

1. Дослідити сучасні теорії та підходи щодо розвитку професійної компетентності визначити її зміст та структуру .

2. Виявити вплив тренінгових технологій на розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання.

3. Здійснити класифікацію тренінгових технологій.

4. Розробити рекомендації щодо використання тренінгових технологій у підготовці майбутніх педагогів професійного навчання.

5. Провести експериментальне дослідження щодо впливу тренінгових технологій на формування професійної компетентності майбутнього педагога професійного навчання.

Методи дослідження. Досягненню мети й вирішенню поставлених завдань сприяло використання комплексу методів дослідження:

– **теоретичні:** аналіз нормативних документів, психолого- педагогічної, спеціальної літератури; порівняння, зіставлення й узагальнення для уточнення базових понять дослідження; системний аналіз для виявлення тенденцій щодо розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання.

– **емпіричні:** анкетування, спостереження, інтерв'ю для збору даних про рівень цифрових навичок студентів та фактори, що впливають на їх розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання; вивчення й узагальнення педагогічного досвіду викладачів ЗВО; аналіз методичних розробок педагогічних працівників щодо використання технологій розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання.

Теоретичне значення полягає в аналізі теоретичних засад проблеми розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного

навчання засобами тренінгових технологій.

Практичне значення полягає в розробленні практичних рекомендацій щодо використання тренінгових технологій для формування професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання та тестових завдань для визначення рівня її розвитку.

Апробація результатів магістерської роботи. Основні результати й теоретичні положення дослідження доповідалися та обговорювалися на: *Всеукраїнській науково-практичній конференції «Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій» (7 квітня 2023 року. м. Глухів).*

Структура магістерської роботи: робота містить вступ, два розділи, висновки до розділів, список використаної літератури (74 найменування). Загальний обсяг роботи 94 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1. Розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання в умовах ринку праці як наукова проблема

Розвиток суспільства неухильно обумовлений трансформаціями у всіх сферах людського життя, включаючи матеріальне виробництво, суспільні відносини та духовну культуру. Цей процес вимагає постійного удосконалення самої людини, яка є найвищою цінністю нації та ключовою силою виробництва.

Сучасний ринок праці характеризується зростанням попиту на кваліфіковані кадри, які володіють високим рівнем гнучкості, інноваційністю та мобільністю в умовах постійного розвитку цифрових технологій. Також спостерігається посилення ролі безперервної освіти, впровадження інноваційних методів надання освітніх послуг, проведення соціальних реформ для розвитку високотехнологічних інституцій та культури. Заходи активного перерозподілу функцій між державними та приватними інституціями, публічно-приватне партнерство, збільшення соціальної відповідальності бізнесу та розвиток інноваційних засад соціально-трудоких відносин також є характерними рисами даного періоду [23].

Забезпечення конкурентоспроможності національної системи освіти в міжнародному контексті визначається високим рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки майбутніх фахівців, динамікою навчального процесу та активністю учнів у процесі вивчення професійних навичок. Ефективність досягнення цих цілей в значній мірі залежить від науково-педагогічного потенціалу фахівців у галузі професійної (професійно-технічної) освіти.

З цієї причини у формуванні майбутнього робітничого покоління ключове значення набуває роль педагога професійного навчання. Він повинен сприяти

розвитку особистості майбутніх фахівців, бути професійно компетентним, постійно підвищувати свою кваліфікацію та творчо реалізовуватися у педагогічній діяльності, досягаючи високого рівня професійної компетентності.

Сучасний стан професійної (професійно-технічної) освіти потребує поліпшення якості освітніх послуг для підготовки конкурентоздатних випускників, рівень кваліфікації та практичних навичок рівень яких має відповідати очікуванням роботодавців і суспільства. Застаріла матеріально-технічна база, неякісні освітні послуги, не перспективність професій призводить до втрати мотивації випускників закладів загальної середньої освіти приймати рішення на користь професійної (професійно-технічної) освіти, і, в результаті, багато з них обирають вступ до закладів вищої освіти. Це висуває актуальність реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема шляхом зміцнення зв'язку з ринком праці за допомогою практикоорієнтованого змісту освітніх програм, впровадження інноваційних освітніх технологій, залучення роботодавців до фінансування та управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти через державно-приватне партнерство, підвищення суспільної привабливості професійної (професійно-технічної) освіти, впровадження різноманітних форм профорієнтації та кар'єрного консультування для здобувачів освіти [7].

Серед ключових проблем розвитку професійної (професійно-технічної) освіти є невідповідність змісту освіти та методики викладання вимогам ринку праці та потребам особистості. Процес модернізації освітнього простору, включаючи оперативне оновлення змісту професійної (професійно-технічної) освіти з урахуванням динамічних змін у техніко-технологічних сферах економіки, впровадження інноваційних методик в освітній процес, технічне поновлення закладів професійної (професійно-технічної) освіти новим поколінням педагогів професійного навчання, а також створення гнучких шляхів для здобуття учнями повних або часткових кваліфікацій, що відповідають вимогам роботодавців.

Наразі, частина стандартів професійної (професійно-технічної) освіти та освітніх програм розробляється без врахування компетентнісного підходу. Також відзначається недостатня мотивація педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до підвищення кваліфікації, стажування на підприємствах та саморозвитку.

Негативним впливом на ситуацію є низький рівень соціальних гарантій та неконкурентна заробітна плата педагогічних працівників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Це також викликає зменшення якісного та кількісного складу кадрів у таких закладах, а також обмежує перспективи їхнього оновлення через втрату привабливості професійної (професійно-технічної) освіти. Низька мотивація до впровадження та використання нових освітніх технологій, а також недостатня увага до якості підготовки майбутніх кадрів та формування кадрового резерву на управлінські та педагогічні посади в закладах професійної (професійно-технічної) освіти є важливими проблемами. Таким чином, актуалізується профлема формування професійної компетентності майбутнього педагога професійного навчання.

Очевидно, що на державному та місцевому рівнях необхідно прийняти організаційно-правові та соціально-економічні заходи, спрямовані на збереження та підсилення кадрового потенціалу професійної (професійно-технічної) освіти.

Сучасний світ перетнув новий етап розвитку, де цифрові технології, і цифрова трансформація стала провідним трендом у всіх сферах економіки, а також основним напрямом модернізації системи освіти в Україні. Уявлення про те, що вважається важливим для сучасної людини, щоб адаптуватися до повноцінного життя в суспільстві, постійно змінюється. Згідно з доповіддю на Всесвітньому економічному форумі 2020 року, наголошено, що для сучасного працівника важливо розвивати здатність до навчання, співпрацювати, критично мислити, ефективно спілкуватися та творчо створювати нове. Зростає і вимога до підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців, які мають ключові

комбінації знань, умінь, навичок, методів мислення, переконань та інших особистісних якостей у сфері цифрових технологій і можуть успішно функціонувати в змінюваних економічних умовах [16].

Одним з ключових результатів професійної освіти є розвиток у сучасного фахівця здатності ефективно вирішувати професійні завдання у різноманітних обставинах, опираючись на набутий досвід. В системі професійної освіти в Україні залишається актуальною проблема якісної підготовки майбутніх фахівців, враховуючи вимоги сучасного ринку праці. Одним із суб'єктів підготовки фахівців є педагоги професійного навчання. Таким чином, наша увага зосереджена на підготовці саме цього виду фахівців, які визначатимуть розвиток майбутнього покоління робітничих кадрів.

На сучасному етапі розвитку української освіти стає очевидною необхідність впровадження інтеграції в європейський освітній простір і розробки конкурентоспроможних освітніх програм [21]. В Концептуальних засадах розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір [22] підкреслюється, що основними завданнями розвитку педагогічної освіти є: забезпечення професійно-особистісного зростання майбутнього педагога на основі особистісної педагогіки; модернізація освітньої діяльності педагогічних навчальних та наукових закладів, що готують педагогічних і науково-педагогічних працівників, за умов інтеграції традиційних та новітніх мультимедійних навчальних технологій, покращення інфраструктури закладів післядипломної педагогічної освіти для забезпечення неперервної освіти педагогічних працівників.

На шляху розвитку інформаційного суспільства якісна освіта стає одним з головних чинників успіху, а педагог є одночасно і об'єктом, і провідником позитивних змін [11].

Для розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні актуалізується необхідність підготовка нового типу педагога для професійної школи, а саме педагога професійного навчання, який володіє якісно новим

підходом та поєднує функції викладача і майстра виробничого навчання. Проблема, пов'язана з адекватним забезпеченням системи П(ПТ)О висококваліфікованими педагогічними кадрами, має стратегічне значення для суспільства і держави, оскільки вирішення цієї проблеми сприятиме значному підвищенню якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для всіх галузей економіки країни. На сьогоднішній момент ще не існує вичерпної теорії, яка б охоплювала всі аспекти організації системи неперервної багаторівневої педагогічної освіти, а також не розроблені методи, умови і способи практичної реалізації важливих завдань, спрямованих на найбільше повне задоволення потреб і вимог системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за участю кваліфікованих педагогічних працівників.

Підготовку майбутніх фахівців у закладах професійної професійно технічної освіти здійснюють майстри виробничого навчання та педагоги професійного навчання, які згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 „Класифікація видів економічної діяльності” мають один код – 3340 [17].

Згідно із Законом України "Про професійну (професійно-технічну) освіту" [4], майстри виробничого навчання визнаються педагогічними працівниками у закладах та установах професійної (професійно-технічної) освіти. Ці особи повинні мати відповідну професійну освіту, професійно-педагогічну підготовку та високі моральні якості.

Майстер виробничого навчання - це фахівець у сфері професійно-педагогічної діяльності, який входить до складу педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти П(ПТ)О і відповідає за проведення професійного навчання та виховання учнів. Він забезпечує виконання вимог, що відповідають національним освітнім стандартам, навчальним програмам, планам, і програмам виробничого навчання. Педагог професійного навчання відповідає за рівень підготовки учнів та дотримання правил безпечної праці [15].

Кваліфікація педагога професійного навчання належить до групи професійних кваліфікацій, де відбувається взаємодія двох систем: людської та технологічної, що включає в себе різноманітні варіації технологій. Окрім навичок у педагогіці, він повинен володіти компетентностями в галузі промисловості чи народного господарства, де готуються майбутні фахівці [4].

Для забезпечення ефективності освітнього процесу, педагоги повинні володіти високим рівнем професійної компетентності, включаючи цифрову. Вони також повинні усвідомлювати принципово нові виклики, які виникають у зв'язку з цифровою епохою в освіті. Серед таких викликів – розвиток готовності до постійних змін, що передбачає перегляд традиційних цінностей; виховання соціальної відповідальності у контексті відносин "людина - цифрові технології - суспільство"; встановлення внутрішньої межі між віртуальним та реальним світом; розвиток здатностей відрізнити ці два світи, критичний аналіз і фільтрація інформації [18].

Професійна компетентність майстра виробничого навчання розглядається як відображення рівня професійних знань, умінь, навичок та досвіду, необхідних для досягнення цілей професійної діяльності. У сучасному цифровому суспільстві та в умовах цифрової трансформації освіти, важливою частиною професійної компетентності майстра виробничого навчання стає його цифрова кваліфікація [19].

Основна мета професійної діяльності педагога професійного навчання - організація і здійснення педагогічної діяльності в закладі професійної (професійно-технічної) освіти. цю посаду можуть обіймати особи які пройшли підготовку за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти для та мають первинну професійну підготовку за відповідною робітничою професією для здобуття освітнього рівня "кваліфікований робітник" вище на один розряд (клас, категорію) встановленого освітньою програмою для випускників закладу професійної (професійно-технічної) освіти [14]. Педагоги професійного навчання здійснюють планування і організацію освітнього процесу,

самоосвітню, методичну, дослідно-експериментальну роботу, а також моніторинг професійної діяльності та профорієнтаційну роботу.

З позицій компетентнісного підходу, спрямованого на забезпечення якості освіти, конкурентоздатність випускників полягає в їх здатності до самостійного мислення та використання отриманих знань для вирішення практичних завдань. У цьому контексті акцентується, що важливіше за ерудицію є вміння застосовувати набуті знання у реальних ситуаціях. Іншими словами, ключовим результатом освітньої діяльності студента є формування у нього ключових компетентностей. Однак в сучасній освіті спостерігається низька мотивація студентів до навчання і невеликий інтерес викладачів до професійного розвитку. Також виявляються недоліки у використанні неефективних методів навчання, обмежене матеріально-технічне та методичне забезпечення освітнього процесу, а також відсутність можливостей для отримання практичних навичок та професійного досвіду [24].

Розвиток професійної компетентності педагогів професійного навчання в Україні у сучасних умовах ринку праці має визначальне значення з кількох причин. По-перше, це дозволяє педагогам адаптуватися до постійних змін на ринку праці, який є динамічним та суттєво впливає на вимоги до фахівців. Враховуючи швидке розвиток технологій та економічні трансформації, педагоги повинні бути орієнтовані на новітні практики та технології.

Забезпечення високого рівня професійної компетентності також гарантує якісне та актуальне навчання здобувачів освіти в ЗП(ПТ)О. Педагоги повинні мати глибокі знання у своїй сфері та вміти ефективно передавати ці знання своїм учням. Розвиток критичного мислення та творчих навичок стає ключовим, оскільки вони необхідні для успішного функціонування в умовах сучасного ринку праці.

Педагоги також відіграють важливу роль у розвитку конкурентоспроможності випускників. Їхня професійна компетентність є

запорукою того, що здобувачі освіти будуть готові до викликів та вимог ринку праці та зможуть успішно впроваджувати свої навички та знання.

Додатково, педагоги з високим рівнем професійної компетентності більше схильні до впровадження інновацій та нових методів в навчальний процес. Це сприяє покращенню навчання та створенню стимулюючого навчального середовища.

Урахування індивідуальних потреб здобувачів освіти також є важливим аспектом, який вимагає від педагогів гнучкості та адаптивності. Загалом, формування професійної компетентності педагогів професійного навчання є важливим фактором для успішного розвитку та адаптації студентів до сучасного ринку праці та досягнення успіху в їхній обраній сфері діяльності.

Як зазначено в Концепції розвитку педагогічної освіти [11] «Проблемою, яка потребує розв'язання, є дисбаланс між суспільним запитом на висококваліфікованих педагогічних працівників, перспективами розвитку суспільства, глобальними технологічними змінами та існуючою системою педагогічної освіти, а також рівнем готовності/ спроможності сучасних педагогічних працівників до сприйняття та реалізації освітніх реформ в Україні», що підкреслює актуальність нашого магістерського дослідження.

Метою Концепції розвитку педагогічної освіти (далі Концепція) є «вдосконалення системи педагогічної освіти для створення бази підготовки педагогічних працівників нової генерації, створення умов для залучення до педагогічної діяльності фахівців інших професій та забезпечення умов для становлення і розвитку сучасних альтернативних моделей безперервного професійного та особистісного розвитку педагогів».

1.2. Зміст і структура професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання

В новітньому етапі розвитку вітчизняної освіти спостерігається важливий пошук оптимальних методів впровадження компетентнісного підходу в закладах вищої освіти, що визначається соціально-політичним контекстом освіти. Однак, практична реалізація цього підходу в університетах відбувається повільними темпами. В епоху інформаційної революції та штучного інтелекту стає очевидною необхідність критичного переосмислення традиційних педагогічних практик і стратегій, зокрема у підготовці майбутніх фахівців, включаючи педагогічні спеціальності.

Підготовка сучасного фахівця в рамках компетентнісного підходу обумовлена рядом вимог, таких як реформування системи освіти, врахування міжнародних стандартів, створення сучасної моделі фахівця та умов для його розвитку та самореалізації. Також це передбачає визначення ключових компетентностей фахівця, їх змісту, рівня і показників сформованості з урахуванням вітчизняного і міжнародного досвіду. Орієнтація на компетентнісний підхід у сучасній освіті обумовлена необхідністю інтеграції та глобалізації світової економіки, адаптацією європейської системи вищої освіти за стандартами Болонського процесу, зміною парадигми освіти, та врахуванням різноманіття трактувань терміну "компетентнісний підхід" та вимог державних освітніх стандартів. Основними принципами цього підходу є зсув акценту зі збирання нормативно визначених знань, умінь і навичок на формування та розвиток здатності ефективно діяти в практичних умовах та використовувати особистий досвід і техніки успішної діяльності у професійних та соціальних ситуаціях [25].

Визначенню та розумінню понять «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід» останнім часом присвячено багато публікацій, статей, монографій вітчизняних та зарубіжних авторів.

У праці Дж. Равена "Компетентність у сучасному суспільстві", яка була опублікована в Лондоні у 1984 році, подано, можливо, перше докладне тлумачення поняття компетентності. У своєму дослідженні вчений визначає компетентність як складне явище, що "складається з великої кількості компонентів, багато з яких відносно незалежні один від одного, деякі компоненти належать швидше до когнітивної сфери, а інші – до емоційної, ... ці компоненти можуть замінити один одного в якості складових ефективної поведінки" [26, с. 56]. Науковий внесок Джона Равена полягає в тому, що він розглядає компетентність як специфічну здатність, необхідну для успішного виконання конкретної дії в певній області та включає в себе глибокі знання, конкретні навички та особливий спосіб мислення. Крім того, Дж. Равен висловлює концепцію "вищих компетентностей", які, незалежно від галузі, де вони виявляються, передбачають наявність у людини високої ініціативи, здатності організувати інших задля досягнення мети та готовності аналізувати соціальні наслідки своїх дій.

Багатьма вченими України широко розглядалася проблема формування компетентності. Це питання було вивчено у результаті співпраці Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України та міжнародних організацій, яка виявилася особливо плідною під час створення серії публікацій з освітньої політики. В цих документах не лише висвітлені основні засади компетентнісного підходу [20], але й проведено значну кількість досліджень, що висвітлюють важливі аспекти цього питання. Такий підхід дозволив здобути глибше розуміння і висвітлити ключові аспекти формування компетентності в освітній системі України.

У своїх документах Міжнародна комісія Ради Європи розглядає поняття компетентності як обширний набір загальних або ключових, базових вмінь, фундаментальних шляхів навчання, навчальних навичок та вмінь, а також опорних знань. Передбачається, що компетентності охоплюють здатність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби, а

також включають комплекс ставлень, цінностей, теоретичних і практичних знань [20].

Європейський парламент і Рада Європейського Союзу 17 січня 2018 року схвалили Рамкову програму оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя [28]. В документі Компетентність визначаються як комбінація знань, навичок та ставлень, де:

-знання складається з фактів і цифр, концепцій, ідей та теорій, які вже встановлені та підтримують розуміння певної сфери або предмета;

-навички визначаються як здатність та спроможність виконувати процеси та використовувати наявні знання для досягнення результатів;

-ставлення описують диспозиції сприйняття і налаштованості щодо ідей, людини або ситуації й спонукають до відповідних реакцій або дій.

Таким чином, під компетентністю ми розуміємо - здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [1]. В зарубіжній літературі часто використовують поняття навички.

В Законі України «Про освіту» компетентність це – «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [2].

Поняття "навички" має безліч тлумачень. Узагальнюючи ці визначення, можна стверджувати, що навички - це комбінація знань і вмінь, які набуваються протягом усього життя. Іншими словами, складовими навичок є знання (сукупність інформації з будь-якої галузі, отриманих у процесі навчання, дослідження і т. д.) та вміння (здобута на основі досвіду та знань здатність ефективно виконувати конкретні завдання).

У 2020 році Всесвітній економічний форум представив звіт "Майбутні робочі місця — 2025", у якому передбачено, що до 2025 року значна частина

робіт (52%) буде виконуватися роботами, порівняно з 29% у 2018 році. Зазначено, що важливими будуть такі навички, як:

- аналітичне мислення і інноваційність;
- активне навчання і стратегії навчання;
- комплексне розв'язання проблем;
- критичне мислення і аналіз;
- креативність, оригінальність і ініціативність;
- лідерство і соціальна включеність (впливовість);
- технології: використання, моніторинг і контроль;
- технології: розробка і програмування;
- життєздатність, стресостійкість і гнучкість;
- обґрунтування, розв'язання проблем і формування ідей.

Звіт також враховує класифікацію навичок, проведену за результатами аналізу різноманітних джерел і соціологічних досліджень, і виділяє чотири основні категорії навичок, необхідних молоді в XXI столітті:

навчальні навички, спрямовані на адаптацію до робочого середовища та постійне вдосконалення знань, вмінь і компетенцій;

навички грамотності, спроможні розрізняти факти, аналізувати інформацію, розробляти технології та оцінювати достовірність джерел;

соціальні навички, які включають успішну взаємодію з людьми і групами для досягнення цілей;

особистісні навички, що визначають якості особистості [27].

Основний зміст вищої освіти визначається новим поколінням стандартів вищої освіти, які ґрунтуються на компетентнісному підході. На рівні законодавства визначено професії, де введено додаткове регулювання, що дозволяє збільшити увагу до якості підготовки фахівців у відповідних галузях. В той же час відбувається дерегулювання навчання за всіма іншими спеціальностями, зокрема шляхом полегшення вимог до ліцензіатів і спрощення процедур ліцензування взагалі [6].

Підготовку педагогів професійного навчання здійснюють в ЗВО на першому (бакалаврському) рівні вищої педагогічної освіти. Завданням цього рівня вищої педагогічної освіти є підготовка кваліфікованих педагогічних працівників для, професійної (професійно-технічної) освіти, «які здатні вирішувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми навчання, виховання та розвитку (у тому числі, такі, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов), що передбачає застосування певних теорій та методів відповідних наук» [11]. Особливим завданням . першого (бакалаврського) рівня вищої педагогічної освіти є підготовка педагогічних працівників для забезпечення потреб професійної (професійно-технічної) освіти.

Відповідно до стандарту Вищої освіти зі спеціальності 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями) першого (бакалаврського) рівня визначено перелік компетентностей випускника [12] (рис. 1).

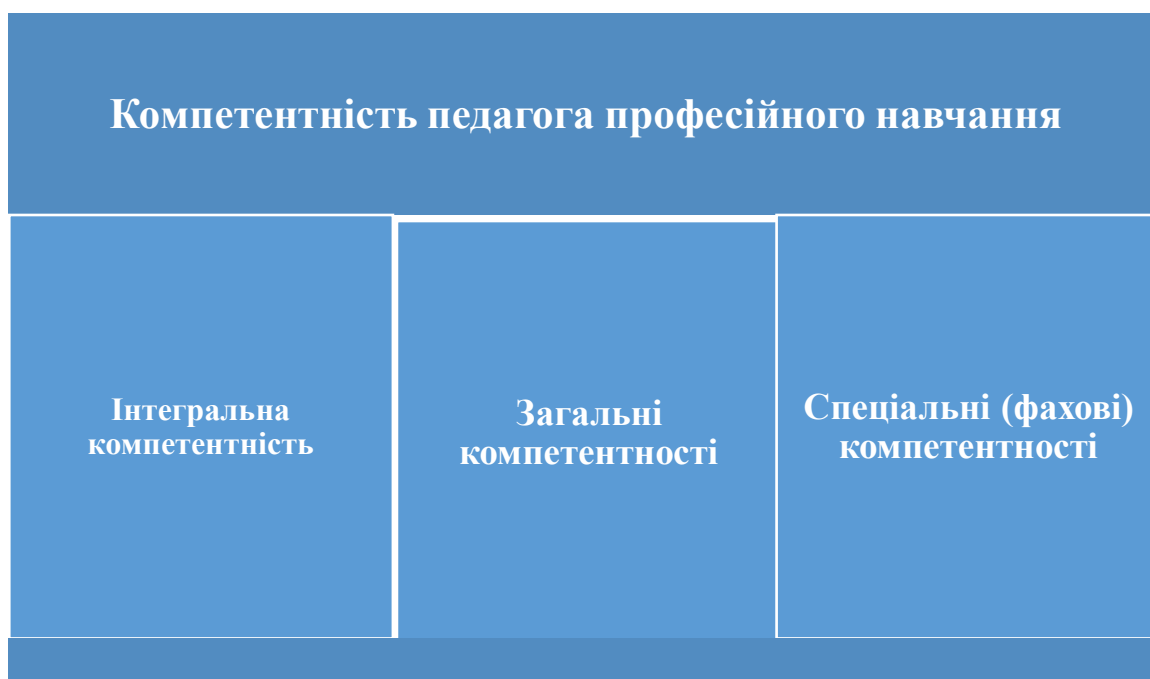


Рис. 1. Структура компетентності педагога професійного навчання

Розкриємо структуру детальніше:

ІНТЕГРАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

- Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в професійній освіті, що передбачає застосування певних теорій і методів педагогічної науки та інших наук відповідно до спеціалізації і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Рис.2. Сутність інтегральної компетентності

Аналіз загальних компетентностей дозволяє встановити, що вони спрямовані на формування і розвиток:

Громадянської компетентності: К 01. К 09. К 11.

Культурна та історична компетентність: К 02.

Мовна компетентність: К 03. К 04.

Комунікативна компетентність: К 05. К 06. К 08.

Навчальна компетентність: К 07.

Самореалізація та саморозвиток: К 10.

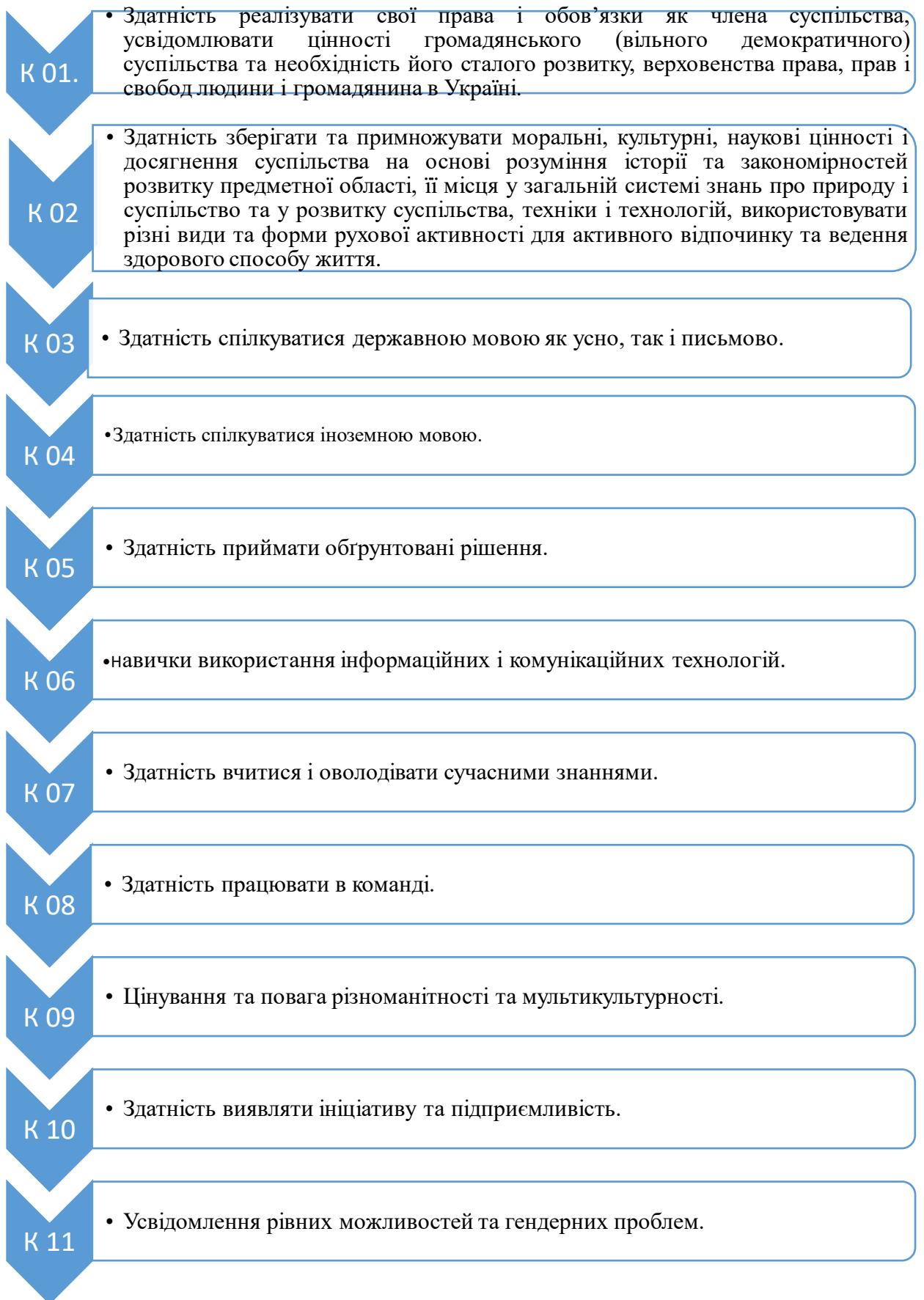


Рис. 3. Структура загальних компетентностей

Спеціальні (фахові) компетентності

- К 12. Здатність застосовувати освітні теорії та методології у педагогічній діяльності.
- К 13. Здатність забезпечити формування у здобувачів освіти цінностей громадянськості і демократії.
- К 14. Здатність керувати навчальними/розвивальними проектами.
- К 15. Здатність спрямовувати здобувачів освіти на прогрес і досягнення.
- К 16. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення та інтегрувати їх в освітнє середовище.
- К 17. Здатність реалізовувати навчальні стратегії, засновані на конкретних критеріях для оцінювання навчальних досягнень.
- К 18. Здатність аналізувати ефективність проектних рішень, пов'язаних з підбором, експлуатацією, удосконаленням, модернізацією технологічного обладнання та устаткування галузі/сфери відповідно до спеціалізації.
- К 19. Здатність використовувати відповідне програмне забезпечення для вирішення професійних завдань, відповідно до спеціалізації.
- К 20. Здатність здійснювати професійну діяльність з дотриманням вимог законодавства, стандартів освіти та внутрішніх нормативних документів закладу освіти.
- К 21. Здатність упроваджувати ефективні методи організації праці відповідно до вимог екологічної безпеки, безпеки життєдіяльності та охорони і гігієни праці.
- К 22. Здатність використовувати у професійній діяльності основні положення, методи, принципи фундаментальних та прикладних наук.
- К 23. Здатність виконувати розрахунки технологічних процесів в галузі.
- К 24. Здатність управляти комплексними діями/проектами, відповідати за прийняття рішень у непередбачуваних умовах та професійний розвиток здобувачів освіти і підлеглих.
- К 25. Здатність збирати, аналізувати та інтерпретувати інформацію (дані) відповідно до спеціалізації.
- К 26. Здатність забезпечити якість освіти і управління діяльністю закладу освіти, відповідно до спеціалізації.

Фахові компетентності можна воеднати в наступні групи:

- Педагогічна діяльність та громадянські цінності:* К 12. К 13. К 14. К 15.
К 17. *Інформаційні технології та професійні навички:* К 16. К 19. К 23. К 25.
Управлінські та організаційні навички: К 20. К 21. К 24. К 26.

Програмні результати

Забезпечені компетентності в програмних результатах:

ПР 01. Уміти використовувати інструменти демократичної правової держави в професійній та громадській діяльності:

Здатність приймати рішення на підставі релевантних даних та сформованих ціннісних орієнтирів.

ПР 02. Володіти інформацією чинних нормативно-правових документів, законодавства, галузевих стандартів:

Здатність аналізувати суспільно й особистісно значущі світоглядні проблеми.

ПР 04. Розуміти особливості комунікації в міжнародному культурному та професійному контекстах:

Здатність взаємодіяти в міжнародному культурному та професійному середовищах.

Здатність доносити зрозуміло і недвозначно професійні знання державною та іноземною мовами.

ПР 08. Самостійно планувати й організовувати власну професійну діяльність:

Здатність ефективно планувати та організовувати власну професійну діяльність.

ПР 09. Відшукувати, обробляти, аналізувати та оцінювати інформацію:

Здатність знаходити, аналізувати та оцінювати інформацію для професійної діяльності.

ПР 10. Знати основи психології, педагогіки, фундаментальних та прикладних наук:

Здатність використовувати психолого-педагогічний інструментарій для організації освітнього процесу та стимулювання навчання.

ПР 13. Застосовувати у професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади:

Здатність застосовувати сучасні дидактичні та методичні засади викладання.

ПР 14. Володіти навичками стимулювання пізнавального інтересу:

Здатність стимулювати пізнавальний інтерес та мотивацію до навчання.

ПР 15. Діагностувати, прогнозувати, забезпечувати ефективність та корегування освітнього процесу:

Здатність діагностувати, прогнозувати та коригувати освітній процес для досягнення програмних результатів.

ПР 16. Знати основи і розуміти принципи функціонування технологічного обладнання:

Здатність розуміти основи і принципи технологічного обладнання у відповідній галузі.

ПР 19. Уміти обирати і застосовувати необхідне устаткування, інструменти та методи:

Здатність вибирати і застосовувати необхідні засоби та методи в галузі.

ПР 20. Емпатійно взаємодіяти, відповідати за прийняття рішень:

Здатність взаємодіяти емпатійно та відповідати за прийняття рішень у межах своєї компетенції.

ПР 21. Застосовувати міжнародні та національні стандарти:

Здатність застосовувати міжнародні та національні стандарти в професійній діяльності.

ПР 23. Розуміти соціально-економічні процеси:

Здатність розуміти соціально-економічні процеси в Україні та світі.

ПР 25. Забезпечувати рівні можливості і дотримуватися принципів гендерного паритету:

Здатність забезпечувати рівні можливості та дотримуватися принципів гендерного паритету.

У професійному стандарті «Педагог професійного навчання» [14] виокремлені загальні компетентності фахівця (рис.)



Рис. 4. Загальні компетентності педагога професійного навчання

Стандартом визначено перелік трудових функцій (професійних компетентностей за трудовою дією або групою трудових дій, що входять до них) які умовно згруповані на рис. 5

<p>Планування освітнього процесу</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати навчальну, наукову, правову та іншу інформацію щодо планування освітнього процесу • Здатність здійснювати календарно -тематичне планування змісту навчальних дисциплін, планувати навчальні заняття, самостійну й індивідуальну роботу здобувачів освіти, виховну роботу в учнівській групі та індивідуальну виховну роботу зі здобувачами освіти.
<p>Здійснення освітнього процесу</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Здатність добирати доцільні методи, форми, засоби, технології навчання, виховання і розвитку здобувачів освіти відповідно до визначених завдань та індивідуальних особливостей здобувачів освіти. • Здатність відбирати та структурувати зміст навчання з дисциплін відповідно до вимог стандартів освіти. • Здатність здійснювати професійну підготовку здобувачів освіти за індивідуальними навчальними планами. • Здатність здійснювати освітній процес в інклюзивному середовищі. • Здатність застосовувати новітні форми, методи, прийоми та засоби навчання, інноваційні педагогічні технології. • Здатність застосовувати новітні виробничі технології професійної галузі.
<p>Здійснення самоосвітньої діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Здатність оволодівати інноваційним педагогічним досвідом, застосовувати та поширювати його. •Здатність проектувати професійне самовдосконалення. •Здатність набувати додаткових кваліфікацій.
<p>Здійснення методичної роботи</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Здатність брати участь у роботі методичного кабінету, методичної комісії закладу П(ПТ)О, організувати предметні тижні та ін. •Здатність здійснювати індивідуальну роботу над науково-методичною темою, розробляти методичні рекомендації (вказівки) та ін.

Рис. 5. Перелік трудових функцій педагога професійного навчання

Окрім зазначених нарис. 5 функцій педагог також дійсноє дослідно-експериментальну, моніторингову і профорієнтаційну діяльність

В умовах сучасного ринку праці система професійної освіти повинна мати достатню гнучкість для ефективної реакції на зміни у вимогах ринку, актуалізування навчального процесу за допомогою сучасного контенту та формування компетентностей, що відповідають поточним вимогам часу.

Таким чином під фаховою компетентністю педагога професійного навчання ми розуміємо сукупність знань, вмінь і навичок, які дозволяють педагогові успішно та ефективно викладати та керувати процесом навчання здобувачів освіти в галузі професійної освіти. Ця компетентність передбачає глибоке розуміння предметної області, вміння використовувати сучасні педагогічні методи та технології, а також здатність стимулювати розвиток здобувачів освіти як фахівців із необхідними професійними якостями.

Своєю чергою, розвиток фахової компетентності педагога професійного навчання - це постійний процес, що передбачає систематичне поглиблення та розширення його знань, вдосконалення педагогічних вмінь і навичок, а також врахування сучасних тенденцій у відповідній галузі. Цей процес охоплює впровадження інноваційних методів навчання, адаптацію до змін у вимогах ринку праці, підвищення рівня професійної культури та особистісного зростання педагога. Розвиток фахової компетентності спрямований на підвищення якості професійної освіти та підготовки кваліфікованих фахівців.

1.3. Вплив тренінгових технологій на розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання

Технологічний прогрес зробив наше життя легшим, ніж будь-коли. Навіть у сфері навчання ви можете побачити широке використання технологій. Сьогодні майже всі підходи до навчання включають технології. В

нинішній час зростає тенденція до інтеграції технологій у реалізацію навчальних програм у закладах вищої освіти.

Оновлення технологічного арсеналу педагогічної практики закладів вищої освіти знаходиться на рівні наукового пошуку оптимальних, ефективних та інноваційних методів перебудови організації. Це також стосується всього процесу професійної підготовки, орієнтованої на особистісний розвиток суб'єктів цього процесу.

Однією з педагогічних інновацій є особистісно орієнтовані технології навчання. Інноваційний підхід до навчального процесу спрямований на особистісний розвиток майбутніх фахівців. Їхню здатність здобувати новий досвід на основі цілеспрямованого формування творчого та критичного мислення, рольового та імітаційного моделювання.

Під педагогічними інноваційними технологіями розуміється якісно новий комплекс форм, методів та засобів навчання, виховання та управління, який вносить значущі зміни в результати педагогічного процесу.

На сьогоднішній день тренінг є одним із найпоширеніших видів діяльності, який використовується не лише у сфері соціально-психологічних аспектів, але і у сфері освітніх послуг. Він приваблює людей своєю простотою та ефективністю, поєднуючи таємничість і відкритість, створюючи сприятливу психологічну атмосферу, сприяючи індивідуальній та груповій рефлексії тощо. Тренінг на сьогоднішній день став універсальним методом у різних наукових галузях, сприяючи практикам у швидкому знаходженні рішень для численних актуальних проблем. Його значущість виявляється в ефективності вирішення завдань, пов'язаних з розвитком навичок спілкування, контролю емоцій, пізнання та сприйняття внутрішнього світу, особистісного і професійного зростання. Психологічний тренінг широко застосовується у всіх сферах професійної діяльності, сприяючи взаєморозумінню між керівниками і підлеглими, а також в команді фахівців. Взаємодія з ведучим психологічного тренінгу розкриває приховані духовні, життєві та творчі можливості учасників, що є значущим, оскільки

дозволяє кожній людині використовувати свої ресурси для досягнення професійних та особистісних цілей [40].

Все активніше в практиці професійної підготовки фахівців різних галузей використовуються тренінгові технології навчання. Деякі дослідники та практики, що займаються питаннями професійної підготовки майбутніх фахівців, останнім часом успішно впроваджують різновиди тренінгових технологій та їх елементи в педагогічний процес вищої школи. Зростаюча популярність використання тренінгових технологій, з одного боку, та педагогічна невизначеність цього поняття, його сутності та місця серед інших інновацій вищої школи, з іншого, призвели до значної кількості визначень поняття "тренінг".

На сьогоднішній день відсутнє загальновизнане визначення поняття "тренінг". Згідно з Р. Баклі та Дж. Кейплі, тренінг - це сплановані та систематичні зусилля щодо модифікації або розвитку знань, умінь і установок людини через навчання. У робочому контексті тренінг має на меті надати можливість особі здобувати знання і навички, необхідні для ефективного виконання конкретного завдання або роботи [29].

Згідно з думкою С.В. Страшка, Л.А. Животовської, О.Д. Гречишкіної та ін., тренінг визначається як організаційна форма навчально-виховної роботи, яка, ґрунтуючись на досвіді та знаннях її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, зокрема активних, шляхом створення позитивної емоційної атмосфери в групі, та спрямована на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій [30].

Тренінгові технології – «це ефективний засіб психічного розвитку людини», «один із методів групового консультування», «форма спеціально організованого навчання, що базується на активних методах групової роботи» [31].

Тренінг визначається як форма навчання, що ґрунтується на досвіді людини і надає можливість не лише отримувати нову інформацію, а й застосовувати її на практиці, випробовуючи нові навички. Тренінгова форма

навчання заснована на методиці участі, де весь клас (група) активно бере участь у процесі навчання, обмінюючись думками, досвідом та спільно шукає оптимальні рішення проблем [32].

Тренінгом є активна форма навчання людини умінням і навичкам якостей для успішної діяльності [33].

І. Вачков узначає кілька підходів до розуміння терміну "тренінг" [34]:

- Тренінг розглядається як специфічний вид дресури.
- Тренінг розглядається як процес тренування, що призводить до формування вмінь і навичок для ефективної поведінки.
- Тренінг розглядається як форма активного навчання, спрямованого на передачу психологічних знань та розвиток певних умінь і навичок.
- Тренінг вважається методом, що створює умови для саморозкриття учасників та їхнього самостійного пошуку шляхів вирішення власних психологічних проблем.

Навчальний тренінг представляє собою активну форму навчання для студентів, під час якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи, спеціально адаптовані до їхньої майбутньої професійної діяльності. Цей процес здійснюється під керівництвом викладача-тренера, використовуючи спеціально підготовлені інструктивно-методичні матеріали, що відповідають сучасним вимогам до професійної діяльності [34].

Г. Ковальчук розглядає навчальний тренінг як запланований процес модифікації знань та навичок через набуття навчального досвіду для досягнення ефективного виконання конкретної діяльності [36, с. 11].

Дослідники в галузі професійної підготовки майбутніх фахівців розглядають навчальний тренінг як тренінговий метод навчання (Н. Ничкало), спосіб спільної діяльності вчителя і учнів для оволодіння соціальним досвідом та керівництва навчально-пізнавальною діяльністю (А. Алексюк), засіб та шлях для досягнення певного результату у навчально-

виховній роботі (О.С. Падалка), спосіб навчання (О. Куклін, О. Щербак), системний метод оптимізації освіти (С. Сисоєва, Т. Поясок) [37].

Поняття "тренінг" у вузькому розумінні включає кілька значень, таких як навчання, виховання, тренування та дресирування. У широкому розумінні тренінг представляє собою будь-яку активну соціально-психологічну форму навчання, що ґрунтується на механізмах групової взаємодії. Це практика психологічного впливу, заснована на активних методах групової роботи [37, с. 118].

Поняття "тренінг" є міжгалузевим та використовується в психології, педагогіці, соціології, конфліктології, соціальній педагогіці, соціальній роботі, економіці управління.

В "Великому тлумачному словнику сучасної української мови" "тренінг" визначається як "Тренування, а також спеціальний тренувальний режим" [40, с. 1265].

Наприклад, в психологічній літературі "тренінг" описується як форма проблемного навчання, орієнтована на відпрацювання та закріплення ефективних моделей поведінки через максимально активну участь слухачів (учасників), взаємообмін досвідом та використання ефективної групової взаємодії.

У словнику професійної освіти, тренування (від англ. "train" – навчати, виховувати) розглядається як важлива частина професійного навчання, спрямована на формування відповідних умінь і навичок. Цей процес здійснюється через цілеспрямоване повторювання конкретних дій під керівництвом педагога-інструктора, враховуючи психологічні та методичні рекомендації [41, с. 345].

Тренінг це певна послідовність дій, спрямованих на формування нових навичок поведінки, базуючись на послідовних кроках у вивченні конкретних навичок поведінки особистості. Вона також підкреслює, що тренінг є сукупністю методів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання та володіння складними видами діяльності [42, с. 30].

Ренінг якце група методів розвитку здібностей до навчання та володіння різними видами діяльності, зокрема спілкуванням [43, с. 89] і засіб для вивчення соціально-психологічних ситуацій та лабораторію для формування комунікативних навичок, які є ключовими у певній сфері професійної діяльності.

Л. Шнейдер, дослідник інтерактивних форм формування професійної ідентичності особистості, визначає тренінг як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь та досвіду у сфері міжособистісного спілкування, сприяючи розвитку компетентності у спілкуванні [44, с. 12].

Тренінг слід розглядати як цілеспрямовану зміну та багатофункціональний метод психологічного впливу для навчання та розвитку професійно-необхідних якостей та особистісних характеристик [45, с. 23].

Інші дослідники визначають поняття тренінгу як "навчання технологіям дії на основі концепції реальності в інтерактивній формі" [46, с. 11], розглядаючи його як процес передачі, засвоєння та створення технологій ефективної дії, що включає психологічну взаємодію між людьми.

Навчальний тренінг є педагогічною технологією навчання, оскільки він включає чіткий алгоритм використання та гарантує досягнення запланованого результату.

С. І. Макшанов [38] визначив тренінг як метод, спрямований на цілеспрямовані зміни психологічних явищ у людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного життя. Однак його визначення не враховує характеристики тренінгів, які роблять їх унікальними серед інших форм психологічної допомоги.

Таким чином можемо узагальнити, що тренінг, як метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь та навичок, а також соціальних установок. Відмітною рисою тренінгу є насиченість змісту різноманітними інтерактивними формами та методами взаємодії, такими як

демонстрація, дискусія, аналіз критичних випадків, сюжетні та соціально-рольові ігри, а також робота у проектних групах. Вживання терміну "тренінг" часто супроводжується прикметником "соціально-психологічний".

Соціально-психологічний тренінг розглядається як галузь практичної психології, спрямована на використання активних методів групової психологічної роботи для розвитку компетентності у спілкуванні. Застосування групового психологічного тренінгу виходить за рамки розвитку навичок ефективного спілкування і включає в себе активні методи практичної психології з метою формування навичок самопізнання та саморозвитку. Загальні цілі групової роботи у тренінгу включають допомогу в дослідженні, усвідомленні та вирішенні психологічних проблем, вивчення психологічних аспектів спілкування, поліпшення самопочуття та зміцнення психічного здоров'я, розвиток самосвідомості для самозміни та корекції поведінки, а також сприяння особистісному зростанню та творчому саморозвитку. Головна мета групової психологічної роботи – допомогти людині стати самою собою, прийняти себе, подолати стереотипи, що перешкоджають повноцінному життю, і надати сприяння самореалізації особистості через формування індивідуальної творчої стратегії життєдіяльності.

З цього приводу важливо виокремити наступні характерні риси тренінгів:

- Потребують чітко визначеної групи учасників, зазвичай в межах 10-15 осіб.
- Характеризуються єдністю часу, місця та дії, відбуваючись і обговорюючись "тут і зараз" на основі особистого досвіду учасників і тренера, без побічних завдань чи попередньої підготовки.
- Акцент робиться на активності учасників групи та їх особистому досвіді, а не на інформації, яку передає тренер.
- Заняття спрямовані не лише на навчання теоретичних знань, але й на розширення практичного досвіду учасників та групи в цілому.

Тренінгова група - це група, в якій проводиться тренінг різної орієнтації. Зміст тренінгових занять визначається парадигмою, якої дотримується психолог, що веде заняття:

Тренінг як форма дресерування. Тренер, який виступає у ролі "дресирувальника", бере на себе повну відповідальність за характер змін у поведінці учасників групи. Використовуючи маніпулятивні прийоми, він формує необхідні чи "працюючі" шкідливі моделі поведінки учасників тренінгу.

Тренінг як тренування. "Тренер" передає учасникам частину відповідальності, що призводить до відпрацювання та формування вмінь та навичок ефективної соціальної поведінки та взаємодії.

Тренінг як форма активного навчання. "Педагог" може співпрацювати, але часто займає позицію "зверху". У цьому випадку розвиток умінь та навичок здійснюється з відносною самостійністю та відповідальністю членів групи.

Тренінг як створення умов для саморозкриття та самостійного пошуку рішень психологічних проблем. "Ведучий" відповідальний лише за створення сприятливих та безпечних умов, що сприяють саморозвитку. Тренінг у цьому випадку є головним джерелом розвитку суб'єктності індивіда, його здатності до саморозвитку та творчої самореалізації.

Психологічний тренінг - це особливий тип навчання, який базується на безпосередньому "переживанні" і усвідомленні досвіду, що виникає в міжособистісній взаємодії. Він відрізняється від традиційного навчання, консультування та психотерапії. Груповий психологічний тренінг відрізняється від групової психотерапії, психокорекції та навчання.

Тренінг, на відміну від навчання, не обмежується лише передачею знань, але акцентується на особистісному і творчому самовираженні та самореалізації.

Залежно від мети, тренінг може використовувати корекційний або навчальний, методичний інструментарій, що призводить до різноманітності

форм групової роботи. Тренінг сприяє розвитку особистості за трьома напрямками: когнітивним (отримання нової інформації), емоційним (інтерпретація інформації через особистісну значущість) та конативним (зміна поведінкових реакцій через усвідомлення неефективності звичних методів).

Отже, груповий тренінг є методом активної взаємодії, ефективним засобом для самоусвідомлення ресурсів та потенціалів, їх саморозвитку та самореалізації.

Тренінги для розвитку професійної компетентності класифікуються за різними критеріями, враховуючи специфіку тематики, методів, та цільову аудиторію. Основні напрямки класифікації включають:

Тренінги для формування фахових навичок: Тренінги можуть спрямовуватися на розвиток конкретних фахових навичок, які необхідні для виконання конкретних завдань або професійних обов'язків.

Тренінги для формування м'яких навичок: Включають розвиток таких навичок, як комунікація, лідерство, робота в команді, управління часом, та інші аспекти особистісного та міжособистісного розвитку.

Менеджерські тренінги: Спрямовані на розвиток навичок управління, лідерства, прийняття рішень та стратегічного мислення для керівників та менеджерів.

Професійні тренінги: Адресовані специфічним групам фахівців з метою покращення їхніх технічних та професійних здібностей.

Інтерактивні тренінги: Використовують групові вправи, дискусії, рольові ігри, щоб сприяти активному залученню учасників та практичному навчанню.

Онлайн-тренінги: Здійснюються через віртуальні платформи, що дозволяють учасникам отримувати знання та взаємодіяти в онлайн-середовищі.

Технічні тренінги: Розвивають технічні навички та компетентності в конкретних областях, таких як інформаційні технології, інженерія тощо.

Медичні тренінги: Адресовані медичному персоналу та спрямовані на покращення навичок діагностики, лікування та обслуговування пацієнтів.

Короткострокові тренінги: Можуть бути проведені за кілька годин або декілька днів для навчання конкретних навичок або розв'язання обмежених завдань.

Довгострокові програми: Зазвичай охоплюють кілька тижнів або місяців, мають комплексний підхід до розвитку професійної компетентності.

Мета цього методу може бути досягнута шляхом включення групи у продуктивну творчу діяльність, інтенсивного спілкування, розширення індивідуального досвіду та соціальної активності для досягнення загальних цілей. Переваги групового психологічного тренінгу та його ефективність визначаються через ряд факторів, які роблять групову форму роботи більш привабливою порівняно з індивідуальною.

Груповий досвід допомагає протидіяти відчуженню та сприяє вирішенню міжособистісних проблем. Відчуження визначається трансформацією результатів діяльності у самостійну силу, яка підкорює їх. Груповий тренінг дозволяє уникнути замикання у собі та розвиватися в контексті взаємодії, де учасники розуміють, що їх проблеми не унікальні, а інші теж переживають схожі виклики.

Група відображає суспільство в масштабі мініатюри та робить очевидними такі фактори, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм. Це дозволяє освоювати нові соціальні вміння, експериментувати з різними стилями взаємин. У груповому тренінгу учасники можуть моделювати ситуації взаємодії, аналізувати закономірності поведінки та оцінювати власні внутрішні сили в безпечних умовах для вирішення нестандартних ситуацій.

Будь-яка соціальна група потребує правил для регулювання продуктивних взаємовідносин. Також у тренінгових групах формуються власні норми та правила, і ведучий повинен сприяти їх розвитку для ефективного прогресу групи.

Важливою перевагою групової роботи, недосяжною іншими методами, є можливість отримання зворотного зв'язку та підтримки. У реальному житті не завжди можна отримати щирю та безпристрасну оцінку, яка дозволяє побачити, як тебе бачать інші. Головна мета зворотного зв'язку полягає в розвитку саморозуміння та навичок самоаналізу, що призводить до глибшого розуміння учасника тренінгу про себе та його типових моделей поведінки. У груповому тренінгу зворотний зв'язок може бути отриманий від тренера, окремих учасників або в цілому від групи.

Група надає широкі можливості для ідентифікації з іншими, виявлення об'єкта поклоніння та прагнення до уподібнення. Самоідентифікація визначає напрямок саморозвитку та вибір форм самореалізації особистості, що завжди здійснюється в контексті певного соціального середовища. З психологічної точки зору, вибір форм самореалізації людиною обумовлений трьома основними типами ідентифікації: "мати", заснованою на фізіологічних потребах; "досягати", що базується на потребах у визнанні та повазі; "бути", яка активізує бажання самовираження та самоактуалізації. У першому випадку самореалізація стає матеріальною, у другому – спрямована на досягнення успіху, у третьому – підтримує активність у реалізації творчої індивідуальності.

Взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає висвітлити психологічні проблеми та полегшує процеси саморозкриття, самодослідження та самопізнання. Ці "самопроцеси" можливі тільки в групі, завдяки взаємодії з іншими людьми. Відкриття себе іншим та відкриття себе самому собі сприяє підвищенню самовпевненості.

Вплив тренінгових технологій на розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання є ключовим аспектом у сфері освіти. Тренінгові технології, що включають інтерактивні методи та використання сучасних засобів, сприяють активному навчанню та практичному застосуванню отриманих знань.

Майбутні педагоги отримують можливість активної участі у власному навчанні через використання інтерактивних вправ та віртуальних симуляцій. Такий підхід сприяє практичному застосуванню теоретичних знань, розвиваючи не лише педагогічні навички, але й міжособистісні відносини та вміння використовувати технології у навчанні.

Технології, такі як віртуальні навчальні середовища, онлайн-курси та мультимедійні засоби, допомагають створити ефективне середовище для здобуття актуальної інформації та розвитку сучасних педагогічних підходів. Також вони дозволяють педагогам використовувати системи відстеження прогресу та електронні портфелі для оцінки та представлення результатів професійного розвитку.

Незважаючи на виклики, такі як адаптація до нових технологій, впровадження тренінгових технологій принесе переваги, такі як покращення доступу до знань, індивідуалізація навчання та зниження бар'єрів для самостійного розвитку. У результаті цього ефективного використання тренінгових технологій забезпечить глибокий та збалансований розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів, готових до викликів сучасного освітнього середовища.

Висновки до розділу 1

Одним з ключових результатів професійної освіти є розвиток у сучасного фахівця здатності ефективно вирішувати професійні завдання у різноманітних обставинах, опираючись на набутий досвід. В системі професійної освіти в Україні залишається актуальною проблема якісної підготовки майбутніх фахівців, враховуючи вимоги сучасного ринку праці.

В Концептуальних засадах розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір підкреслюється, що основними завданнями розвитку педагогічної освіти, серед яких - професійно-особистісне зростання майбутнього педагога на основі особистісної педагогіки

Розвиток професійної компетентності педагогів професійного навчання в Україні у сучасних умовах ринку праці має визначальне значення оскільки дозволяє педагогам адаптуватися до постійних динамічних змін на ринку праці.

Компетентність це – «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність».

Під професійною компетентністю педагога професійного навчання ми розуміємо сукупність знань, вмінь і навичок, які дозволяють педагогові успішно та ефективно викладати та керувати процесом навчання здобувачів освіти в галузі професійної освіти. Ця компетентність передбачає глибоке розуміння предметної області, вміння використовувати сучасні педагогічні методи та технології, а також здатність стимулювати розвиток здобувачів освіти як фахівців із необхідними професійними якостями.

Вимоги до компетентностей майбутнього педагога професійного навчання регламентовані Стандартом вищої освіти та професійним стандартом педагог професійного навчання.

Виявлено, що тренінг є одним із найпоширеніших видів діяльності, який використовується не лише у сфері соціально-психологічних аспектів, але і у сфері освітніх послуг. Він приваблює людей своєю простотою та ефективністю, поєднуючи таємничість і відкритість, створюючи сприятливу психологічну атмосферу, сприяючи індивідуальній та груповій рефлексії тощо. Тренінг є універсальним методом у різних наукових галузях, сприяючи практикам у швидкому знаходженні рішень для численних актуальних проблем. Його значущість виявляється в ефективності вирішення завдань, пов'язаних з розвитком навичок спілкування, контролю емоцій, пізнання та сприйняття внутрішнього світу, особистісного і професійного зростання.

Різновиди тренінгових технологій та їх елементи впроваджуються у професійну підготовку майбутніх фахівців.

Тренінгові технології – «це ефективний засіб психічного розвитку людини», «один із методів групового консультування», «форма спеціально організованого навчання, що базується на активних методах групової роботи».

Узагальнено, що тренінг, як метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь та навичок, а також соціальних установок. Відмітною рисою тренінгу є насиченість змісту різноманітними інтерактивними формами та методами взаємодії, такими як демонстрація, дискусія, аналіз критичних випадків, сюжетні та соціально-рольові ігри, а також робота у проектних групах. узагальнити, що тренінг, як метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь та навичок, а також соціальних установок. Відмітною рисою тренінгу є насиченість змісту різноманітними інтерактивними формами та методами взаємодії, такими як демонстрація, дискусія, аналіз критичних випадків, сюжетні та соціально-рольові ігри, а також робота у проектних групах.

Тренінг, на відміну від навчання, не обмежується лише передачею знань, але акцентується на особистісному і творчому самовираженні та самореалізації.

Тренінг сприяє розвитку особистості за трьома напрямками: когнітивним, емоційним та конативним.

Вплив тренінгових технологій на розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання є ключовим аспектом у сфері освіти. Тренінгові технології, що включають інтерактивні методи та використання сучасних засобів, сприяють активному навчанню та практичному застосуванню отриманих знань. Майбутні педагоги отримують можливість активної участі у власному навчанні через використання інтерактивних вправ та віртуальних симуляцій. Такий підхід сприяє практичному застосуванню теоретичних знань, розвиваючи не лише педагогічні навички, але й міжособистісні відносини та вміння використовувати технології у навчанні.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1. Методика проведення тренінгу

В сучасному світі, де швидкі темпи життя, високий рівень стресу та постійні зміни вимагають від нас постійного самовдосконалення та адаптації, методика проведення тренінгу стає важливим інструментом для розвитку особистісних, професійних та міжособистісних навичок. Тренінг – це не лише засіб засвоєння нових знань, а й платформа для власного відкриття, самовиявлення та взаємодії з оточуючими.

Методика тренінгу – це система технік, стратегій та підходів, спрямованих на ефективне ведення групових сесій з метою досягнення конкретних цілей. Використання правильно підібраної методики дозволяє тренеру створювати позитивне навчальне середовище, де учасники не лише засвоюють теоретичні знання, але і активно застосовують їх у різних життєвих ситуаціях.

В даному підрозділі ми розглянемо ключові аспекти методики проведення тренінгу, які допомагають тренерам створювати ефективні та динамічні програми для розвитку учасників. Від розробки цілей та структури до вибору відповідних вправ та методів взаємодії – кожен аспект методики має значення для досягнення успіху в тренінговій діяльності. Удосконалення цих елементів може сприяти вдосконаленню процесу тренінгу та досягненню високих результатів.

Аналіз науково-методичної літератури [47, 48, 49, 50, 51, 52, 53] дозволив нам узагальнити вимоги до структури та процедури проведення тренінгу.

Планування тренінгу є ключовим етапом, що визначає успіх події та досягнення її цілей. Нижче подано послідовність етапів планування тренінгу:

Визначення мети та цілей:

Очікувані результати тренінгу повинні бути чітко визначені.

Формулювання конкретних, вимірюваних, досяжних, реалістичних та обмежених у часі (SMART) цілей.

Аналіз аудиторії:

Визначення характеристик та потреб учасників.

Оцінка рівня попередніх знань та досвіду.

Розробка структури та програми:

Визначення загальної структури тренінгу (введення, основна частина, висновки).

Розподіл тем та завдань на окремі сесії.

Вибір методів інструктажу та взаємодії.

Підбір методів та матеріалів:

Визначення оптимальних методів навчання (лекції, дискусії, групові вправи).

Розробка або вибір відповідних навчальних матеріалів (презентації, завдання, кейси).

Створення графіку:

Розподіл часу між різними етапами тренінгу.

Врахування пауз та часу для обговорення.

Підготовка тренера та команди:

Оцінка потреб у навчанні для тренера та команди підтримки.

Проведення тренінгу для тренера (якщо необхідно).

Проведення тренінгу:

Впровадження розробленої програми та структури.

Забезпечення ефективного взаємодії з учасниками та вирішення можливих проблем.

Оцінка результатів та відгуки:

Проведення післятренінгового оцінювання.

Збір та аналіз відгуків учасників.

Коригування методики на основі отриманих даних.

Ця послідовність допомагає забезпечити системний та ефективний підхід до планування тренінгу, забезпечуючи досягнення поставлених цілей та задоволення потреб аудиторії.

Аналіз літератури дав можливість виявити різноманітні підходи до класифікації тренінгів за численними критеріями. Основні аспекти класифікації включають:

Кількість учасників:

- Мікрогрупа (5-7 чол.).
- Мала група (7-15 чол.).
- Середня група (15-30 осіб).
- Велика група (понад 30 чол.).

Принцип формування складу учасників:

- Відкритий формат (доступний для всіх бажаючих).
- Закритий формат (під запит організації, лише для її співробітників).

Авторство тренінгу:

- Авторський (оригінальний, створений творчою працею одного або групи авторів).
- Відтворений за авторською аналогією.
- "Клаптевий" (мозаїчно створений тренером за матеріалами книг та інтернет-джерел).

Якісний рівень тренінгу:

- Ознайомлювальний.
- Звичайний (заздалегідь підготовлена програма).
- Просунутий (поглиблений).

Тривалість та інтенсивність роботи:

30 хв. до 1,5-3 годин.

3,5 до 7,5 годин.

- 1 день (8 годин – повноцінний тренінг).
- 2-3 дні.
- "Тренінговий марафон" (практично безперервна робота протягом 24 годин і більше).
- "Тренінг-інтенсив" (кілька днів поспіль).
- Модульний (кілька тематичних тренінгів-інтенсивів).

Парадигма тренінгової роботи:

- Дресура.
- Тренування.
- Активне навчання.
- Створення умов для саморозкриття та самостійного пошуку рішень.

Цілі тренінгу:

- Розвиток конкретних умінь та/або навичок.
- Спілкування.
- Особистісний розвиток.
- Бізнес-тренінги, професійні, психологічні, педагогічні та інші.

Критерії результативності тренінгу:

- З об'єктивними критеріями (діагностика рівня розвитку).
- З суб'єктивними критеріями (самозвіти учасників).
- Система відносин особи у тренінгу:
 - "Я – Я".
 - "Я – Інші люди".
 - "Я – Соціальна група".
 - "Я - Професія".

Композиція тренінгової групи:

- Для однорідної чи неоднорідної групи.

Відповідність психотерапевтичним напрямкам:

- Т-групи, гештальтгрупи, арт-терапія, темоцентрована взаємодія та ін.

Спрямованість впливу та змін:

- Корекційні, освітні, особистісно-розвиваючі.
- Ця деталізована класифікація дозволяє краще розуміти різноманітність тренінгів та визначати їхні основні характеристики.

Різноманіття тренінгів є значним, але вони мають спільні риси, які завжди визначають їх серед інших методів практичної психології:

- Дотримання принципів групової психологічної роботи;
- Застосування активних методів групової роботи, таких як психологічні та соціально-рольові ігри, групові дискусії, творчі завдання, інтерактивні вправи, казкотерапія, арт-терапевтичні техніки;
- Взаємини між учасниками групи базуються на реальній роботі та аналізі того, що відбувається в ситуації «тут і зараз»;
- Більш-менш постійний склад учасників тренінгової групи та відсутність перепусток без важливої причини;
- Певна організація тренінгового простору;
- Націленість на психологічну допомогу, покращення психічного стану учасників групи та надання їм імпульсу для подальшого саморозвитку та самовдосконалення;
- Атмосфера толерантності, розкнутості та свободи, що сприяє більш інтенсивному, емоційному, відкритому та щирому спілкуванню порівняно з звичайними міжособистісними контактами у звичних умовах життєдіяльності;
- Об'єктивація суб'єктивних почуттів та емоцій через вербалізовану рефлексію.

У рамках цих характеристик існує безліч модифікацій конкретних форм тренінгів, які відрізняються за рядом ознак. Особливо різноманітна їх

тривалість, яка може коливатися від двох днів до п'яти років та більше із щотижневими зустрічами. Важливою рисою тренінгів є їхнє обумовлення соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи.

Деталізуємо дані етапи.

Підготовка до проведення групового тренінгу. Ефективність тренінгу буде залежати від якості підготовки, що здійснюється тренером до його проведення. Зупиняючись на організаційно-методичних моментах тренінгу слід зазначити, що вони можуть мати різні варіації та доповнення. У кожному конкретному випадку це визначатиметься поставленими цілями та завданнями групового тренінгу, можливостями учасників, змістом та методами групової роботи. Мінімум обладнання, необхідного для ефективного тренінгу, включає: стільці всім учасників; бейджики; дошка або стенд для вивішування плакатів; кольорові олівці чи фломастери, маркери; листи щільного паперу в достатній кількості (формату А4 та А3); картонні картки різних розмірів; комп'ютер чи ноутбук.

Є велика кількість практичних рекомендацій щодо проведення різних тренінгів. Психологічні тренінги, включені до навчального процесу, відрізняються від інших та мають низку особливостей. По-перше, такий тренінг проводиться у звичайному класі та триває 90 хвилин (дві академічні години) одна, іноді двічі на тиждень. Більш тривала зустріч викликає втому, у результаті знижується ефективність роботи. У свою чергу, коротка зустріч не дозволяє розвинути дискусію та обговорення проблем, тому що тільки для розігріву групі потрібно 20 хв. Для порівняння, у психотерапевтичних групах частота зустрічей може доходити до 5 разів на тиждень по дві і більше годин. Небажано зустрічатися рідше одного рази, оскільки учасникам стає важко сконцентруватися на роботі «тут і зараз», виникає схильність вирішувати групи принесені із собою ситуативні проблеми.

По-друге, відвідування занять є обов'язковим і найчастіше має корекційно-розвивальний характер. Як правило, цілі таких групових психологічних тренінгів включають: оволодіння продуктивними прийомами

міжособистісної взаємодії, зняття комунікативних бар'єрів, зниження рівня агресивності, формування паттернів поведінки, що соціально схвалюються. Члени тренінгової групи – добре знайомі між собою, багато спілкуються поза тренінгом на навчанні та в неформальній обстановці. По-третє, успішність функціонування групи залежить від дотримання правила кількісного складу. Розмір групи формується з обліком її типу, віку учасників, досвіду ведучого. Оптимальним варіантом є група чисельністю трохи більше 12–18 людина. Великі за складом групи (20–25 осіб) не дозволяють повністю реалізувати принцип зворотного зв'язку, зменшується час для індивідуального виступу кожного учасника, виснажливо вислуховувати, запам'ятовувати велику кількість висловлювань. А в маленьких групах (до 10 осіб) немає можливості створювати «діади», «тріади», які необхідні при проведенні деяких вправ, і ведучому доводиться замінювати учасника групи, що не завжди зручно і виправдано методично. По-четверте, успішність та ефективність групового тренінгу визначається ступенем дотримання учасниками норм та правил. Вони існують у будь-якій соціальній групі, є стандартом поведінки та дозволяють приймати конструктивні рішення.

Підготовка до проведення групового тренінгу. Ефективність тренінгу буде залежати від якості підготовки, що здійснюється тренером до його проведення. Зупиняючись на організаційно-методичних моментах тренінгу слід зазначити, що вони можуть мати різні варіації та доповнення. У кожному конкретному випадку це визначатиметься поставленими цілями та завданнями групового тренінгу, можливостями учасників, змістом та методами групової роботи. Мінімум обладнання, необхідного для ефективного тренінгу, включає: стільці всім учасників; бейджики; дошка або стенд для вивішування плакатів; кольорові олівці чи фломастери, маркери; листи щільного паперу в достатній кількості (формату А4 та А3); картонні картки різних розмірів; комп'ютер чи ноутбук.

Є велика кількість практичних рекомендацій щодо проведення різних тренінгів. Психологічні тренінги, включені до навчального процесу,

відрізняються від інших та мають низку особливостей. По-перше, такий тренінг проводиться у звичайному класі та триває 90 хвилин (дві академічні години) одна, іноді двічі на тиждень. Більш тривала зустріч викликає втому, у результаті знижується ефективність роботи. У свою чергу, коротка зустріч не дозволяє розвинути дискусію та обговорення проблем, тому що тільки для розігріву групі потрібно 20 хв. Для порівняння, у психотерапевтичних групах частота зустрічей може доходити до 5 разів на тиждень по дві і більше годин. Небажано зустрічатися рідше одного разу, оскільки учасникам стає важко сконцентруватися на роботі «тут і зараз», виникає схильність вирішувати групи принесені із собою ситуативні проблеми.

По-друге, відвідування занять є обов'язковим і найчастіше має корекційно-розвивальний характер. Як правило, цілі таких групових психологічних тренінгів включають: оволодіння продуктивними прийомами міжособистісної взаємодії, зняття комунікативних бар'єрів, зниження рівня агресивності, формування паттернів поведінки, що соціально схвалюються. Члени тренінгової групи – добре знайомі між собою, багато спілкуються поза тренінгом на навчанні та в неформальній обстановці. По-третє, успішність функціонування групи залежить від дотримання правила кількісного складу. Розмір групи формується з обліком її типу, віку учасників, досвіду ведучого. Оптимальним варіантом є група чисельністю трохи більше 12–18 людина. Великі за складом групи (20–25 осіб) не дозволяють повністю реалізувати принцип зворотного зв'язку, зменшується час для індивідуального виступу кожного учасника, виснажливо вислуховувати, запам'ятовувати велику кількість висловлювань. А в маленьких групах (до 10 осіб) немає можливості створювати «діади», «тріади», які необхідні при проведенні деяких вправ, і ведучому доводиться замінювати учасника групи, що не завжди зручно і виправдано методично. По-четверте, успішність та ефективність групового тренінгу визначається ступенем дотримання учасниками норм та правил. Вони існують у будь-якій соціальній групі, є стандартом поведінки та дозволяють приймати конструктивні рішення.

Підготовка приміщення та обладнання для тренінгу визначає основні аспекти організації простору. Зазвичай, стандартний клас, призначений для уроків, не є оптимальним варіантом. В ідеалі, учасники повинні розміщатися на стільцях, утворюючи коло, щоб забезпечити відмінний огляд та можливість легко спілкуватися з оточуючими. Кожен учасник повинен мати можливість обмінюватися ідеями як з правим, так і з лівим сусідом, забезпечуючи додаткову взаємодію та взаєморозуміння.

Важливо також забезпечити зони для парної чи групової роботи, де учасники можуть співпрацювати в менших групах. Оптимальна кількість осіб у колі - не більше 20, а якщо учасників більше, їх можна поділити на дві підгрупи. Одна група може працювати в колі, тоді як інша спостерігає чи виконує завдання у парах чи малих групах, забезпечуючи обмін ролями для максимальної участі.

Переваги кругового розташування учасників є очевидними. Крім того, що це надає кращий огляд та можливість взаємодії, воно створює атмосферу рівності та взаєморозуміння, підвищуючи рівень залучення до роботи. Така конфігурація не залишає можливості залишитися "на задньому плані", а також сприяє вільному руху учасників, підтримуючи демократичний характер групи.

Важливо також враховувати використання аудіо- та відеоапаратури для покращення тренінгового процесу, наприклад, для прослуховування музики чи перегляду навчальних відео. Можливість запису відео виступів учасників і подальше обговорення дозволяє поглибити розуміння та покращити результати.

Перед початком тренінгу важливо детально ознайомити учасників з основними нормами та принципами взаємодії, часто представляючи їх у вигляді коротких правил, які постійно нагадують про необхідність конструктивної співпраці та взаєморозуміння. Важливо, щоб ці норми формувалися самими учасниками на початкових етапах, сприяючи активній участі та взаємному повагу. Наприклад, «будь активним»; «говори тільки про

те, що відбувається «тут і зараз»; «пропонуй, пробуй, експериментуй, не критикуй»; "поважай інших"; "Не соромся говорити про те, що відчуваєш" і т. д. Дуже важливо, щоб ці правила були вироблені на першому занятті самими учасниками.

Необхідність усвідомлення учасниками тренінгу цілей майбутньої роботи є важливою передумовою для успішної реалізації. Вступний етап включає в себе формулювання загальної мети та завдань тренінгу ведучим. Це сприяє учасникам у визначенні власних цілей, які можуть бути: а) вираженими усвідомлено та вербалізовано (вільно висловлюють свої очікування від тренінгу); б) усвідомлено, але не висловлено в письмовій або усній формі; в) неусвідомлено та не висловлено (може виникнути опір); г) неусвідомлено, але висловлено (застереження).

Важливо, щоб вступне заняття складалося лише з розминок та обговорення, що сприятиме зниженню напруженості та створенню позитивного настрою для подальшої роботи. Кілька занять перед завершенням роботи групи розумно попросити учасників задуматися про задоволеність атмосферою групи і результативність взаємодії.

Проведення тренінгу обов'язково передбачає підготовку програми тренінгу. Оформлення програми тренінгу пов'язані з формальними вимогами ведення документації й, водночас, виступає однією із засобів організації процесу.

Орієнтовна програма групового тренінгу в може бути представлена наступними структурними компонентами.

1. Титульна сторінка: містить назву програми та установи, в якій вона виконана, терміни реалізації, ім'я автора чи укладача (якщо використовуються вже відомі тренінгові ігри та вправи).

2. Пояснювальна записка: позначаються цілі та завдання, обґрунтовується зміст програми та використовувані методи, розкриваються найважливіші теоретичні положення, вказуються кількість годин та організаційні умови проведення занять.

3. Тематичний план занять: включає номери та назви тем, приблизну кількість занять та годин, послідовність блоків або тренінгових модулів. Найчастіше представлений у вигляді таблиці.

4. Структура занять: виділяються та коротко описуються етапи, присутні у кожному занятті. Коротка структура заняття може бути представлена у тематичному плані у колонці навпроти конкретної теми, розкриваючи її.

5. Зміст тренінгу: є головною частиною програми, тому що включає плани конспекти всіх занять з докладним описом використовуваних ігор, вправ і психотехнік, інструкцію з проведення, перелік питань для обговорення та рефлексії.

6. Список використаної літератури.

7. Додаток може включати наочний посібник, допоміжний стимулювальний або демонстраційний матеріал до вправ та ін.

Алгоритм розробки програми тренінгу включає наступні кроки.

Визначення теми та мети тренінгу:

Формулювання майбутнього результату та проблем, які будуть розглядатися.

Визначення кола навичок для формування учасників.

Чітке усвідомлення "навіщо?" є ключем до успішного тренінгу, і мета повинна визначати його основну ідею.

Наприклад, для тренінгу профілактики асоціальної поведінки підлітків мета може бути висловлена як "підвищення відповідальності за свої вчинки."

Психолог чи соціальний педагог може провести моніторинг потреб учасників перед тренінгом.

Формулювання проблем та тематичних блоків:

Визначення проблем, які треба вирішити.

Створення тематичних блоків, які сприятимуть досягненню цілей тренінгу.

Наприклад, для тренінгу профілактики асоціальної поведінки можна розглядати, що потрібно зробити, щоб запобігти цьому явищу.

Формулювання завдань:

Чітке формулювання завдань, спрямованих на вирішення визначених проблем.

Наприклад, для проблеми асоціальної поведінки підлітків завдання може включати допомогу усвідомленню наслідків для себе та оточуючих, досвід особистого проживання конфліктних ситуацій та пропозицію моделі конструктивної взаємодії.

Підбір психотехнік та вправ:

Вибір психотехнік, ігор та вправ, що відповідають поставленим завданням.

Переконавання, що кожна вправа сприяє досягненню цілей тренінгу.

Наприклад, для тренінгу профілактики асоціальної поведінки можна використовувати вправу "Створення портрета асоціального учня" або рольову гру "Конфлікти".

Складання плану-конспекту:

Опис кожного тренінгового заняття, включаючи матеріали та послідовність вправ.

Забезпечення відповідності вправ цілям та завданням тренінгу.

Позначення того, що деякі вправи можна використовувати у різних тренінгах, сприятиме вирішенню кількох завдань одночасно.

Впровадження цього етапу пов'язане з розподілом підібраних чи розроблених технік для тренінгу, з урахуванням таких критеріїв:

- а) найважливіше завдання, яке вирішується технікою;
- б) час, необхідний для використання техніки;
- в) сумісність технік одна з одною;
- г) стадія групової динаміки, коли буде використана техніка;
- д) тип і ступінь активності учасників, які ініціюються технікою (фізична рухливість або "сидяча" робота у колі);

е) доречність застосування психотехніки зараз (готовність учасників).

Вперше оптимально розподілити тренінгові психотехніки може бути складним завданням. Тому в процесі тренінгу перед кожною вправою слід визначити, чи є вона зараз відповідною чи ні. Наприклад, якщо запланована групова дискусія, але учасники вже відчують втому від тривалого сидіння, можливо, доцільніше провести рухливу гру.

Для уникнення непорозумінь та можливості заміни однієї техніки іншою корисно мати різноманітний набір вправ різних форм, але спрямованих на вирішення тих самих завдань.

Також, зручно мати всі вправи надрукованими на картонних картках та пронумерованими. Важливо не перевантажувати тренінг вправами; оптимальна кількість для 1,5-годинного заняття - 3-4 вправи, що залишить достатньо часу для якісної рефлексії.

Узагальнюючи численні дослідження професійно важливих особистісних рис групових провідників, можна виділити наступні бажані якості у керівника тренінгової групи: концентрація на учасників, відкритість до відмінних від своїх поглядів, емпатія, автентичність, ентузіазм, врівноваженість, впевненість у собі, багата уява, інтуїція, та високий рівень інтелекту. Серед професійно важливих якостей провідного гурту виділяють інтелектуальні здібності, оригінальність, широту культурного горизонту, інтерес до людини, терпимість, такт, методичність, та готовність прийняти відповідальність. Ці якості формують основні аспекти успішного керівництва тренінговою групою.

2.2. Тренінг розвитку професійних компетентностей майбутніх педагогів професійного навчання

Тренінг розроблений на основі аналізу професійного стандарту педагога професійного навчання, Стандарту вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем.

Цільова аудиторія: здобувачі освіти, що завершують навчання за першим (бакалаврським) рівнем.

Тривалість: може варіюватися складеного плану 3 год в день впродовж 3-х днів.

Мета тренінгу:

Розробка та розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання, через формування навичок, знань та ефективних стратегій викладання, які відповідають сучасним вимогам освітнього процесу.

Завдання тренінгу:

1. Аналіз теоретичних основ: розгляд основних концепцій професійної компетентності в контексті педагогіки професійного навчання; ознайомлення з ключовими елементами та складовими професійної компетентності.

2. Визначення ключових компетенцій: вивчення та визначення необхідних компетенцій для успішної роботи в сфері професійного навчання; адаптація загальних компетенцій до конкретних вимог професійного оточення.

3. Практичні вправи та групова робота: застосування рольових ігор для розвитку міжособистісних та комунікаційних навичок; робота над сценаріями викладання та вирішення ситуацій, які можуть виникнути в педагогічній практиці; Застосування творчих методів для розвитку креативності та інноваційного підходу до викладання.

4. Застосування інноваційних технологій у навчанні: вивчення та практика використання сучасних технологій в освіті; розробка інтерактивних уроків та впровадження змішаного навчання.

5. Рефлексія та оцінка: групова рефлексія щодо вивченого та отриманих вражень; самооцінка та взаємна оцінка рівня розвитку професійних компетенцій.

6. Заключні слова та підсумок: підбиття підсумків тренінгу та обговорення важливих висновків.

Хід проведення тренінгу

I. Вступ

Привітання та представлення учасників

Мета тренінгу та очікування.

Ознайомлюємо учасників з метою тренінгу його завданнями.

Пропонуємо учасників сформулювати власні очікування від тренінгу.

Для цього пропонуємо записати їх на стікерах і наклеїти на умовне зображення дерева цілей, яке розміщена на видному місці в аудиторії (це може бути зображення намальоване на ватмані). Перед наклеюванням кожен учасник вголос проговорює свої очікування.

Прийняття спільних правил.

II. Міні лекція: огляд теоретичних основ професійної компетентності.

Ключові питання для презентації:

- Поняття професійної компетентності в педагогіці.
- Нормативні документи.
- Ключові складники компетентності майбутніх педагогів

професійного навчання.

- Тенденції в розвитку професійної компетентності в освітній галузі відповідно до вимог ринку праці.

III. Визначення Ключових Компетенцій

Аналіз основних компетенцій для педагогів професійного навчання

Визначення індивідуальних потреб учасників

IV. Практичні вправи та групові роботи

Рольові ігри для розвитку міжособистісних навичок:

Гра "Педагог-Учень"

Проблема: педагог має вирішити конфліктну ситуацію з учнем, який має труднощі в навчанні.

Мета - знаходження ефективних способів вирішення проблем та підтримка учня.

Рольова Гра "Батько-Мама-Педагог"

Проблема: Конфлікт між батьками та педагогами щодо педагогічного підходу до навчання дитини.

Мета - знаходження компромісу та побудова партнерських відносин.

Гра "Педагог-Директор училища"

Проблема: Директор не впевнений у впровадженні нововведень, а педагог повинен переконати його у їхній ефективності.

Мета - розвиток навичок переконання та аргументації.

Гра "Колективне планування уроку"

Проблема: Група повинна згуртуватися та спільно створити план уроку, враховуючи різноманітні стилі викладання.

Мета - розвиток комунікативних та творчих навичок.

Симуляція "Конфлікт на Батьківських зборах"

Проблема: Розбір конфліктної ситуації між батьками та педагогом щодо організації навчального процесу.

Мета - розвиток навичок вирішення конфліктів та побудова позитивних стосунків.

Рольова Гра "Урок з учнем з особливими потребами"

Проблема: Педагоги повинні забезпечити навчання для учня з особливими потребами, враховуючи його індивідуальність.

Мета - розвиток інклюзивних підходів та адаптації.

Гра "командне вирішення завдань"

Проблема: Командам потрібно співпрацювати для вирішення завдань, враховуючи різноманітні точки зору

Мета - розвиток командних навичок та спільного прийняття рішень.

Ці ігри спрямовані на активне взаємодію, розвиток емоційного і соціального інтелекту, а також формування ключових міжособистісних навичок у майбутніх педагогів професійного навчання.

Сценарій викладання та вирішення ситуацій

Ситуація: У групі виникає конфлікт між двома учнями, Анною та Олександром. Причиною конфлікту стали непорозуміння, які виникли під час групової роботи над проектом.

1. Учасники тренінгу представляють сценарій конфлікту та його можливі наслідки. Учасники обговорюють потенційні шляхи вирішення ситуації.

2. "Обговорення Конфлікту"

Учасники діляться на групи: представники групи, Анна, та Олександр. Кожна група обговорює свій погляд на конфлікт та пропонує варіанти вирішення.

3. Групова робота над рішенням:

Учасники працюють у групах для розробки конкретних кроків вирішення конфлікту.

Кожна група розробляє план дій та стратегії мирного співіснування.

4. Сценарій вирішення конфлікту:

Групи представляють свої плани вирішення конфлікту через коротку рольову гру.

Інші учасники надають конструктивний фідбек та рекомендації.

5. Підсумок: Учасники проводять підсумкову дискусію про важливість ефективного вирішення конфліктів та створення позитивного освітнього середовища. Учасники отримують завдання на самостійне впровадження набутих навичок.

Цей сценарій дозволяє учасникам тренінгу взяти участь в конкретних ситуаціях, навчитися ефективно взаємодіяти та вирішувати конфлікти в освітньому середовищі.

Аналіз казок і прикладів для розвитку креативності

Ця вправа стимулює креативне мислення та творчість учасників. Починаючи з аналізу класичної казки "Лисичка та Ведмідь", учасники

розбирають елементи сюжету та розвивають можливості альтернативних розвитків подій. Головним етапом є груповий проект "Моя власна казка", де учасники створюють та презентують власні творіння, використовуючи різноманітні творчі елементи. Далі тренінг розглядає приклади креативних вирішень у сучасному житті, надаючи учасникам інспірацію для застосування отриманих знань у повсякденному житті. Завершує тренінг підсумкова дискусія та рефлексія, підкреслюючи важливість креативності в особистісному та професійному розвитку.

Застосування інноваційних технологій у навчанні

Використання електронних ресурсів та онлайн-платформ.

Ця проблема стає все більш актуальною в контексті сучасного освітнього процесу та розвитку технологій. У рамках цієї теми обговорюється широкий спектр можливостей, які відкриваються завдяки доступу до електронних засобів та платформ через Інтернет.

Основні аспекти теми включають:

Електронні ресурси в освіті: роль електронних підручників, віртуальних бібліотек, та інтерактивних навчальних матеріалів у сучасному навчальному процесі; переваги та виклики використання електронних ресурсів для учнів та викладачів.

Онлайн-Платформи для навчання та розвитку: роль масових відкритих онлайн-курсів (MOOCs), платформ для дистанційного навчання та електронних ресурсів у вищій освіті та корпоративному секторі; можливості для самонавчання та професійного розвитку через онлайн-платформи.

Технології для онлайн-навчання: використання відео, вебінарів, аудіо-лекцій, та інших технологічних інструментів у навчальному процесі; розвиток інтерактивних завдань та тестів для оцінювання знань через онлайн-платформи.

Адаптація до онлайн-навчання: підготовка викладачів та учнів до використання електронних ресурсів та роботи з онлайн-платформами; психологічні та соціальні аспекти переходу до онлайн-навчання.

Захист даних та кібербезпека: забезпечення конфіденційності та безпеки інформації під час використання онлайн-ресурсів та платформ; розробка стратегій захисту від кіберзагроз у навчальному середовищі.

Ця тема спрямована на вивчення сучасних тенденцій в електронному навчанні та сприяє розумінню та оптимальному використанню електронних ресурсів для поліпшення якості освіти та розвитку учасників освітнього процесу.

Розробка інтерактивних уроків у закладах професійної (професійно-технічної освіти

Ця проблема в сучасному освітньому контексті визначає напрямок вдосконалення методів та форм проведення уроків з використанням активних інтерактивних методів навчання. Ця тема включає в себе ряд ключових аспектів, які сприяють ефективній взаємодії педагога та учнів у процесі навчання.

Основні питання, які розглядаються у контексті розробки інтерактивних уроків, включають:

Поняття та значення інтерактивних уроків: визначення поняття інтерактивності в контексті навчання; значення залучення учнів до активної участі у власному навчанні.

Техніки та методи інтерактивного навчання: розгляд різних технік, таких як групові завдання, обговорення, рольові ігри, використання технологій тощо; методи стимулювання учнівської активності та розвитку критичного мислення.

Дизайн інтерактивних уроків: розробка цілей та завдань, що сприяють взаємодії та активному навчанню; створення інтерактивних матеріалів та ресурсів.

Оцінювання та звітування на інтерактивних уроках: визначення ефективних методів оцінювання в умовах інтерактивних уроків; розробка механізмів звітування про навчальний прогрес.

Виклики та переваги впровадження інтерактивних методів: аналіз можливих труднощів та викликів при реалізації інтерактивних уроків; визначення переваг, таких як підвищення мотивації, розвиток співпраці та комунікації.

Технології в реалізації інтерактивних уроків: використання сучасних технологій, інтерактивних дошок, онлайн-ресурсів для забезпечення взаємодії та зацікавленості учнів.

Ця тема важлива для майбутніх педагогічних працівників, оскільки вона сприяє покращенню якості освіти, розвитку творчих та критичних мислительських навичок учнів, а також підвищенню мотивації до навчання.

Впровадження відкритого навчання та змішаного навчання

Ця тема охоплює актуальні питання перетворень у сфері освіти, спрямовані на використання новітніх педагогічних підходів і технологій. Ці дві концепції, відкрите і змішане навчання, взаємодіють, створюючи більш гнучке, ефективне та індивідуалізоване середовище для навчання та розвитку учнів.

Основні аспекти, які варто розглядати в контексті цієї теми:

Визначення та особливості відкритого навчання: розгляд поняття відкритого навчання та його різновидів; особливості, переваги та обмеження цього підходу.

Змішане навчання як інтеграція традиційних та інтерактивних методів: визначення змішаного навчання та його роль у модернізації освітнього процесу; обговорення того, як традиційні та інтерактивні методи поєднуються в змішаному навчанні.

Роль технологій у відкритому та змішаному навчанні: використання онлайн-ресурсів, електронних платформ, відеолекцій тощо; розгляд інтерактивних та комунікативних можливостей сучасних технологій.

Гнучкість та індивідуалізація навчання: аналіз можливостей адаптації навчального процесу до потреб кожного учня; здатність створювати персоналізовані траєкторії розвитку для кожного студента.

Проблеми та виклики впровадження: труднощі, що виникають при переході від традиційного навчання до відкритого та змішаного; шляхи вирішення та підвищення ефективності впровадження.

Оцінка та моніторинг успішності: розробка методів оцінки та визначення критеріїв успішності у відкритому та змішаному навчанні; використання засобів моніторингу для аналізу результативності та вдосконалення підходів.

Тренди та перспективи розвитку: прогнозування тенденцій розвитку відкритого та змішаного навчання; переваги і виклики, які можуть виникнути в майбутньому.

Ця тема є ключовою в контексті модернізації освітніх систем і сприяє розширенню можливостей для навчання та розвитку, враховуючи сучасні вимоги до освіти та навчальних технологій.

Рефлексія та оцінка

Групова рефлексія про вивчене і роботу.

Самооцінка та взаємна оцінка.

Пропонуємо проаналізувати свої очікування.

Формулювання плану подальшого розвитку.

Заключні слова та підсумок

- Підсумки тренінгу.
- Запрошення до подальшої участі у професійному розвитку.

Ця структура може бути адаптована відповідно до конкретних потреб та специфіки аудиторії, а також доповнена практичними завданнями, кейсами та додатковими ресурсами для самостійного вивчення.

Висновки до розділу 2

Розробка рекомендацій для підвищення ефективності використання тренінгових технологій у підготовці майбутніх педагогів професійного навчання є надзвичайно важливим етапом в сучасній освітній парадигмі. Підкреслення вагомості цього завдання виникає з аналізу науково-

методичної літератури, який не лише дозволив нам узагальнити основні вимоги до структури та процедури проведення тренінгу, але й визначити ключові аспекти кожного етапу підготовки.

Першим і, безперечно, важливим кроком у розробці ефективного тренінгу є визначення чіткої мети та цілей. Це створює основу для подальших дій, визначаючи напрямок розвитку учасників. Аналіз аудиторії, як другий етап, допомагає адаптувати програму до особливостей і потреб учасників, забезпечуючи більш індивідуалізований підхід.

Розробка структури та програми, третій етап, є своєрідним майстер-планом тренінгу, де кожна частина має своє значення та взаємодіє з іншими. Підбір методів та матеріалів, як четвертий етап, визначається специфікою мети та аудиторії, враховуючи сучасні технології та інтерактивні підходи.

Створення графіку, підготовка тренера та команди - етапи п'ятий і шостий, відіграють вирішальну роль у забезпеченні плавності та професіоналізму проведення тренінгу. Саме тут формуються комунікативні навички тренера, а також забезпечується високий рівень організації заходу.

Проведення тренінгу, як сьомий етап, вимагає від тренера вміння ефективно взаємодіяти з аудиторією, стимулювати обмін досвідом та створювати позитивне навчальне середовище. Оцінювання результатів, як восьмий етап, дозволяє не лише визначити ефективність тренінгу, але і забезпечити зворотний зв'язок для подальших вдосконалень.

Завершальним етапом є коригування програми, де аналіз отриманих результатів дозволяє вносити необхідні зміни для максимізації впливу тренінгу на розвиток майбутніх педагогів. Важливо підкреслити, що цей процес є постійним, оскільки освітні технології та підходи постійно змінюються, і тренінгова програма повинна адаптуватися до сучасних викликів та потреб освітнього середовища.

Також, узагальнені вимоги до тренінгової групи, тривалості тренінгу і цілей тренінгу роблять акцент на важливості відповідного підбору учасників,

оптимального часу для засвоєння матеріалу та чіткого визначення досягнення поставлених завдань.

В цілому, розробка рекомендацій зазначених етапів деталізовано та обґрунтовано в контексті сучасних вимог до підготовки майбутніх педагогів, що гарантує їхню ефективність та актуальність у сучасному освітньому середовищі.

На базі аналізу професійного стандарту для педагога професійного навчання та стандарту вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні було розроблено тренінг. Головною метою цього тренінгу є сприяння розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання шляхом формування необхідних навичок, знань та ефективних стратегій викладання, що відповідають сучасним вимогам освітнього процесу. Завдання тренінгу включають розгляд основних концепцій професійної компетентності в контексті педагогіки професійного навчання, ознайомлення з ключовими елементами та складовими цієї компетентності, вивчення та визначення необхідних компетенцій для успішної роботи в сфері професійного навчання. Також передбачено адаптацію загальних компетенцій до конкретних вимог професійного оточення, використання рольових ігор для розвитку міжособистісних та комунікаційних навичок, роботу над сценаріями викладання та вирішення ситуацій, що можуть виникнути в педагогічній практиці, застосування творчих методів для розвитку креативності та інноваційного підходу до викладання, використання інноваційних технологій у навчанні, розробку інтерактивних уроків та впровадження змішаного навчання, а також проведення групової рефлексії щодо вивченого та отриманих вражень, а також самооцінки та взаємної оцінки рівня розвитку професійних компетенцій.

РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА ЩОДО ПЕРЕВІРКИ ВПЛИВУ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

3.1. Організація експериментального дослідження

Метою даного експериментального дослідження є вивчення ефективності використання тренінгових технологій у розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання. Основною метою є визначення впливу тренінгів на підвищення якості педагогічної підготовки, розвиток ключових навичок та підготовку до практичної діяльності в умовах сучасного освітнього середовища. Дослідження спрямоване на практичне впровадження тренінгових методів у педагогічний процес, щоб оптимізувати підготовку майбутніх педагогів до викликів, що стоять перед ними в сучасному освітньому середовищі.

Дослідження включало кілька етапів. На підготовчому етапі ми здійснили аналіз сучасних викликів та вимог до педагогічної компетентності в науковій літературі (1 розділ). На другому етапі на основі аналізу літератури ми розробили тренінгову програму «Розвиток професійних компетентностей майбутніх педагогів професійного навчання», що охоплювало визначення цілей та завдань, формулювання конкретної мети та завдань тренінгу, вибір методів і формату. На цьому ж етапі ми провели означений тренінг. До участі в тренінгу ми залучили групи майбутніх педагогів професійного навчання що навчаються на випускних курсах бакалаврату Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Вибір аудиторії пов'язаний з тим, що у даних студентів уже сформовані уявлення про професійну діяльність.

На третьому етапі дослідження ми розробили діагностичний інструментарій, щодо визначення рівня розвитку професійної

компетентності майбутніх педагогів професійного навчання. Для розробки тестових завдань ми використовували Стандарт вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем. Результати опитування візуалізували в діаграмах.

Для виявлення прояву інтегральної компетентності, що спрямована на те, щоб визначити здатність особи до застосування теорій та методів педагогічної науки в розв'язанні складних і невизначених завдань в області професійної освіти.

Завдання 1: Розв'язання комплексної педагогічної задачі

Ви являєте собою керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти, де виникла складна ситуація з педагогічною діяльністю майстра виробничого навчання, який працює із групою учнів із різним рівнем успішності та особливостями. Зазначте, які теорії та методи педагогічної науки ви застосуєте для вирішення цієї проблеми. Опишіть ваші кроки та обґрунтуйте їх вибір.

Завдання 2: Адаптація методів до невизначених умов.

Ваші учні виявили індивідуальні труднощі в навчанні через різні стилі вивчення та особливості когнітивного розвитку. Створіть план адаптації методів навчання, використовуючи підходи з педагогічної та психологічної науки, які дозволять врахувати ці різноманітні умови та максимізувати навчальний ефект.

Завдання 3: Розробка інноваційного педагогічного проекту.

Створіть інноваційний педагогічний проект для впровадження в навчальний процес з метою підвищення ефективності навчання та розвитку учнів. Проект повинен базуватися на сучасних теоріях педагогічної науки та інших відповідних наук. Поясніть, як ваш проект враховує комплексність та невизначеність умов.

Завдання 4: Аналіз інтердисциплінарної проблеми в педагогіці.

Ваша задача - провести аналіз інтердисциплінарної проблеми в галузі педагогіки, яка вимагає застосування певних теорій та методів педагогічної

науки разом із концепціями з інших наук. Обґрунтуйте вибір використаних підходів та представте план подальших досліджень з даної проблеми.

Завдання 5: Розробка технології оцінювання професійної компетентності.

Ви – методист в галузі професійної освіти. Розробіть технологію оцінювання професійної компетентності майбутніх педагогів, використовуючи відповідні теорії та методи педагогічної науки. Опишіть етапи та критерії оцінки, а також засоби для збору даних, які будуть використані у процесі оцінювання.

Тестові завдання для визначення рівня розвитку загальних компетентностей

Компетентність К 01

Що означає "верховенство права" в сучасному вільному демократичному суспільстві?

- a) Право кожного громадянина обирати президента.
- b) Зобов'язання дотримуватися законів без винятку.
- c) Можливість обходження законів за інтересами особистого блага.

Компетентність К 02

Які моральні цінності вважаються ключовими для сталого розвитку суспільства?

- a) Тільки особиста свобода.
- b) Моральна відповідальність та повага до інших.
- c) Здобутки тільки власної культури, ігноруючи інші.

Чому важливо використовувати різні види рухової активності для активного відпочинку та здорового способу життя?

- a) Це не важливо.
- b) Покращення фізичного здоров'я та соціальне спілкування.
- c) Забезпечення переваг тільки для спортсменів.

Компетентність К 03

Чому важливо вміти спілкуватися державною мовою у сучасному суспільстві?

- a) Для виявлення ерудиції.
- b) Збереження культурної ідентичності.
- c) Забезпечення ефективного спілкування в громаді.

Компетентність К 04

Як вміння спілкуватися іноземною мовою може бути корисним для вас або для суспільства?

- a) Для розваги.
- b) Для розширення можливостей в роботі та спілкуванні.
- c) Це не важливо.

Компетентність К 05

Що ви розумієте під "обґрунтованим рішенням"? Наведіть приклад.

- a) Прийняття рішення на основі власного відчуття.
- b) Вибір рішення, підкріпленого розумінням та аналізом.
- c) Довіряння випадковому вибору.

Компетентність К 06

Як ви використовуєте інформаційні та комунікаційні технології у вашому житті?

- a) Тільки для розваг.
- b) Для роботи, навчання та спілкування.
- c) Не використовую їх взагалі.

Компетентність К 07

Як ви навчаєтеся і оволодіваєте сучасними знаннями?

- a) Відвідуючи лекції та читаючи книги.
- b) Використовуючи онлайн-ресурси та участь у курсах.
- c) Це не важливо.

Компетентність К 08

Які виклики виникли вам при роботі в команді і як ви їх вирішили?

- a) Не було викликів.

- b) Конфлікти та непорозуміння, вирішені через діалог та співпрацю.
- c) Здаються, вони не вирішені.

Компетентність К 09

Як ви виявляєте цінування та повагу до різноманітності та мультикультурності у вашому оточенні?

- a) Ігноруючи різноманіття.
- b) Активно взаємодіючи та відзначаючи різноманітність.
- c) Ставлячись до цього байдуже.

Компетентність К 10

Наведіть приклад ситуації, коли ви виявили ініціативу та підприємливість у вирішенні проблеми чи досягненні мети.

- a) Ініціативи не було.
- b) Вдалий проект або ініціатива з вашого життя.
- c) Ви завжди чекаєте, щоб інші робили першими.

Компетентність К 11

Як ви усвідомлюєте рівні можливості та гендерні проблеми у вашому суспільстві?

- a) Здається, що це не проблема.
- b) Активна участь у просуванні рівних можливостей та розуміння гендерних проблем.
- c) Байдуже до цих питань.

Тестові завдання для визначення рівня розвитку спеціальних компетентностей

Компетентність К 12

Як ви використовуєте освітні теорії та методології у своїй педагогічній діяльності?

- a) Застосовую лише традиційні методи.
- b) Використовую теоретичні підходи для розвитку інноваційних навчальних програм.
- c) Мої педагогічні методи базуються виключно на власному досвіді.

Компетентність К 13

Як ви забезпечуєте формування у здобувачів освіти цінностей громадянськості і демократії?

- a) Ігнорую ці питання.
- b) Використовую спеціальні програми та інтерактивні методи для розвитку громадянських цінностей.
- c) Надіюсь, що це формується само собою.

Компетентність К 14

Як ви керуєте навчальними/розвивальними проектами?

- a) Не маю досвіду у керуванні проектами.
- b) Використовую принципи проектного управління для досягнення конкретних цілей.
- c) Проекти ведуться без системного планування.

Компетентність К 15

Як ви спрямовуєте здобувачів освіти на прогрес і досягнення?

- a) Не акцентую увагу на досягненнях.
- b) Стимулюю до саморозвитку та досягнень через індивідуальний підхід.
- c) Вимагаю від здобувачів строгої підкореності.

Компетентність К 16

Як ви використовуєте сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення в освітньому середовищі?

- a) Використовую обмежені технічні засоби.
- b) Інтегрую інформаційні технології для покращення навчального процесу.
- c) Технології мене не цікавлять.

Компетентність К 17

Як ви реалізовуєте навчальні стратегії, засновані на конкретних критеріях для оцінювання навчальних досягнень?

- a) Використовую традиційні методи оцінювання.

б) Систематично оцінюю здобутки здобувачів за конкретними критеріями.

с) Здобувачі не оцінюються взагалі.

Компетентність К 18

Як ви аналізуєте ефективність проектних рішень у сфері технологічного обладнання та устаткування відповідно до спеціалізації?

а) Не проводжу системний аналіз.

б) Застосовую методики оцінки та аналізу для покращення технологічних рішень.

с) Вважаю, що всі рішення ефективні.

Компетентність К 19

Як ви використовуєте відповідне програмне забезпечення для вирішення професійних завдань, відповідно до спеціалізації?

а) Використовую обмежені засоби програмного забезпечення.

б) Вибираю програмне забезпечення з урахуванням конкретних вимог спеціалізації.

с) Програмне забезпечення не грає важливої ролі в моїй діяльності.

Компетентність К 20

Як ви здійснюєте професійну діяльність з дотриманням вимог законодавства, стандартів освіти та внутрішніх нормативних документів закладу освіти?

а) Ігнорую деякі вимоги.

б) Дотримуюся стандартів

с) Вважаю, що внутрішні нормативи не є обов'язковими.

Компетентність К 21

Як ви упроваджуєте ефективні методи організації праці відповідно до вимог екологічної безпеки, безпеки життєдіяльності та охорони і гігієни праці?

а) Моє управління не звертає увагу на ці питання.

b) Використовую інноваційні методи для підвищення екологічної безпеки та безпеки праці.

c) Ці аспекти мені не подобаються.

Компетентність К 22

Як ви використовуєте у професійній діяльності основні положення, методи, принципи фундаментальних та прикладних наук?

a) Використовую лише практичний досвід.

b) Застосовую наукові підходи для розв'язання професійних завдань.

c) Наука не важлива для моєї діяльності.

Компетентність К 23

Як ви виконуєте розрахунки технологічних процесів у вашій галузі?

a) Розрахунки не потрібні у моїй роботі.

b) Використовую наукові методи для точних розрахунків.

c) Роблю приблизні розрахунки, спираючись на досвід.

Компетентність К 24

Як ви управляєте комплексними діями/проектами та відповідаєте за прийняття рішень у непередбачуваних умовах?

a) Здається, все контролювано.

b) Застосовую методики управління проектами та приймаю рішення у важких умовах.

c) Рішення приймають інші, я тільки виконую.

Компетентність К 25

Як ви збираєте, аналізуєте та інтерпретуєте інформацію (дані) відповідно до спеціалізації?

a) Не використовую аналітичні методи.

b) Використовую аналітичні інструменти для отримання звіту та аналізу результатів.

c) Збираю дані, але не аналізую їх.

Компетентність К 26

Як ви забезпечуєте якість освіти і управління діяльністю закладу освіти, відповідно до спеціалізації?

а) Не акцентую увагу на якості освіти.

б) Використовую системи контролю якості та неперервного вдосконалення.

с) Якість освіти мене не цікавить.

Завдання які передбачали виявлення рівня розвитку інтегральної компетентності передбачали короткі письмові відповіді, які ми оцінювали з допомогою викладачів. Опитування щодо розвитку загальних і фахових (спеціальних) компетентностей проводилось з використанням гугл форм. Загалом в дослідженні взяли участь 60 осіб які навчаються за спеціальністю 015 Професійна освіта, спеціалізацій: аграрне виробництво й харчові технології, легка промисловість, будівництво і зварювання.. опитування було анонімним.

Результати обраховувались наступним чином: за кожною сумою отриманих правильних балів знаходили середнє арифметичне значення. Для встановлення рівня розвитку скористалися наступним розподілом балів: низький – 0-30 балів; середній – 31-70 балів; високий 71- 100 балів.

3.2. Результати експериментального дослідження

За результатами проведеного дослідження ми отримали наступні результати. На констатувальному етапі (до проведення тренінгу)

Таблиця 3.1

Результати за рівнем прояву інтегральної компетентності

Інтегральна компетентність	Рівні прояву		
	Низький	Середній	Високий
	22 (36,6%)	34 (56,6 %)	4 (6,6 %)

Таблиця 3.2

Результати за рівнем прояву загальних компетентностей

Загальні компетентності	Рівні прояву		
	Низький	Середній	Високий
К 01.	20 (33,3%)	50 (83,3%)	10(16,6%)
К 02.	30 (50%)	20 (33,3%)	10(16,6%)
К 03.	5 (8,3%)	10(16,6%)	45 (75%)
К 04.	45 (75%)	10(16,6%)	5 (8,3%)
К 05	8 (13,3%)	32 (53,3%)	20 (33,3%)
К 06.	15 (25%)	25 (41,6%)	20 (33,3%)
К 07.	8 (13,3%)	22 (36,6%)	30 (50%)
К 08.	12 (20%)	26 (43,3%)	22 (36,6%)
К 09.	10 (16,6%)	30 (50%)	20 (33,3%)
К 10.	15 (25%)	30 (50%)	15 (25%)
К 11.	30 (50%)	20 (33,3%)	10(16,6%)

Як показують результати найвищі показники низького рівня розвитку мають: здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і

технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя (К 02), здатність спілкуватися іноземною мовою (К 04) та усвідомлення рівних можливостей та гендерних проблем (К 11). Високого рівня : здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово (К 03), здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями (К 07)

Таблиця 3.3

Результати за рівнем прояву спеціальних (фахових) компетентностей

Загальні компетентності	Рівні прояву		
	Низький	Середній	Високий
К 12.	10 (16,6%)	40 (66,6%)	10 (16,6%)
К 13.	25 (41,6%)	25 (41,6%)	10 (16,6%)
К 14.	20 (33,3%)	35 (58,3%)	5 (8,3%)
К 15.	5 (8,3%)	45 (75%)	10 (16,6%)
К 16.	8 (13,3%)	20 (33,3%)	32 (53,3%)
К 17.	15 (25%)	15 (25 %)	30 (50%)
К 18..	20 (33,3%)	20 (33,3%)	20 (33,3%)
К 19.	30 (50%)	20 (33,3%)	10 (16,6%)
К 20.	10 (16,6%)	45 (75%)	5 (8,3%)
К 21.	40 (66,6%)	20 (33,3%)	-
К 22.	15 (25%)	40 (66,6%)	5 (8,3%)
К 23.	30 (50%)	20 (33,3%)	10 (16,6%)
К 24.	45 (75%)	8 (13,3%)	7 (11,7%)

К 25.	35 (58,3%)	19 (15%)	6 (10%)
К 26.	30 (50%)	10 (16,6%)	10 (16,6%)

Після проведення тренінгу «Розвиток професійної компетентності» ми отримали наступні показники:

Таблиця 3.3

Результати за рівнем прояву інтегральної компетентності (після проведення тренінгу)

Інтегральна компетентність	Рівні прояву		
	Низький	Середній	Високий
	12 (20,0%)	40 (66,6%)	8 (13,3%)

Рівень розвитку інтегральної компетентності суттєво не змінився, незначно зменшилися показники за низьким рівнем і збільшилися за середнім і високим.

Таблиця 3.4

Результати за рівнем прояву загальних компетентностей (після проведення тренінгу)

Загальні компетентності	Рівні прояву		
	Низький	Середній	Високий
К 01.	18 (20%)	33 (55%)	15 (25%)
К 02.	25 (41,6%)	25 (41,6%)	10(16,6%)
К 03.	5 (8,3%)	10(16,6%)	45 (75%)
К 04.	45 (75%)	10(16,6%)	5 (8,3%)

К 05.	5 (8,3%)	20 (33,3%)	35 (58,3%)
К 06.	5 (25%)	25 (41,6%)	25 (41,6%)
К 07.	5 (25%)	25 (41,6%)	30 (50%)
К 08.	10(16,6%)	22 (36,6%)	28 (436,6%)
К 09.	10 (16,6%)	30 (50%)	20 (33,3%)
К 10.	7 (11,6%)	33 (55%)	20 (33,3%)
К 11.	26 (43,3%)	22 (36,6%)	12 (20%)

За рівнем розвитку загальних компетентностей незначні зміни спостерігаємо за всіма компетентностями в бік зменшення низького рівня і збільшення середнього і високого. Значно збільшились відсотки у цифрових і комунікативних навичках. Проте деякі навички залишилися без змін.

Таблиця 3.6

Результати за рівнем прояву спеціальних (фахових)
компетентностей(після проведення тренінгу)

Загальні компетентності	Рівні прояву		
	Низький	Середній	Високий
К 12.	2 (3,3%)	40 (66,6%)	18 (30%)
К 13..	20 (33,3%)	20 (33,3%)	20 (33,3%)
К 14.	10 (16,6%)	35 (58,3%)	15 (25%)
К 15.	5 (8,3%)	35 (75%)	20 (33,3%)
К 16.	4 (6,6%)	24 (40%)	32 (53,3%)
К 17.	5 (8,3%)	20 (33,3%)	35 (58,3%)

К 18.	10 (16,6%)	20 (33,3%)	30 (50%)
К 19.	15 (25%)	30 (50%)	15 (25%)
К 20.	3 (5%)	32 (53,3%)	25 (41,6%)
К 21.	25 (41,6%)	28 (46,6%)	7 (11,6%)
К 22.	15 (25%)	40 (66,6%)	5 (8,3%)
К 23.	30 (50%)	20 (33,3%)	10 (16,6%)
К 24.	25 (41,6%)	25 (41,6%)	10(16,6%)
К 25.	35 (58,3%)	19 (15%)	6 (10%)
К 26.	30 (50%)	10 (16,6%)	10 (16,6%)

Рівень фахових компетентностей зріс майже за всіма показниками. Без змін залишились К 22, К 23, К 25, К 26. Це пояснюється тим, що відповідні питання управління освітнім процесом і закладом освіти не були висвітлені.

Проте загальна позитивна динаміка підтверджує, що здобувачі удосконалили свої певні компетентності після проведення тренінгу.

Висновки до розділу 3

Експериментальне дослідження спрямоване на вивчення ефективності використання тренінгових технологій у розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання. Основна мета полягала в оцінці впливу тренінгів на підвищення рівня педагогічної підготовки, розвиток ключових навичок та готовність до практичної діяльності в умовах сучасного освітнього середовища.

Дослідження включало три основні етапи. На першому етапі здійснювався аналіз сучасних викликів та вимог до педагогічної компетентності, заснований на дослідженнях наукової літератури. На

другому етапі була розроблена тренінгова програма "Розвиток професійних компетентностей майбутніх педагогів професійного навчання" на основі аналізу літератури, визначення цілей та завдань, а також вибору методів і формату.

Центральним етапом було проведення тренінгу з майбутніми педагогами професійного навчання на випускних курсах бакалаврату Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Обрана аудиторія визначалася наявністю сформованих уявлень про професійну діяльність.

На третьому етапі дослідження був розроблений діагностичний інструментарій для визначення рівня розвитку професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання. Використовуючи Стандарт вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем, були розроблені тестові завдання, а результати опитування візуалізувалися в діаграмах.

Особлива увага була приділена виявленню проявів інтегральної компетентності, що дозволило визначити здатність майбутніх педагогів до застосування теорій та методів педагогічної науки у розв'язанні складних завдань в області професійної освіти.

Загалом, отримані результати дослідження вказують на важливість та перспективи використання тренінгових технологій у сучасній педагогічній практиці для оптимізації підготовки майбутніх педагогів професійного навчання до викликів, що стоять перед ними в умовах швидкозмінливого освітнього середовища.

ВИСНОВКИ

1. Один із ключових результатів професійної освіти полягає у розвитку у сучасних фахівців здатності ефективно вирішувати професійні завдання у різноманітних умовах, базуючись на набутому досвіді. У системі професійної освіти в Україні залишається актуальною проблема якісної підготовки майбутніх фахівців, яка враховує вимоги сучасного ринку праці.

Концепція розвитку педагогічної освіти в Україні та її інтеграція в європейський освітній простір підкреслює, що основним завданням розвитку педагогічної освіти є професійно-особистісне зростання майбутніх педагогів на основі особистісної педагогіки.

Розвиток професійної компетентності педагогів професійного навчання в Україні у сучасних умовах ринку праці має визначальне значення, оскільки це дозволяє педагогам адаптуватися до постійних змін на ринку праці. Компетентність визначається як "динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей та інших особистих якостей", що дозволяє успішно соціалізуватися та здійснювати професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

Під професійною компетентністю педагога професійного навчання розуміється сукупність знань, вмінь і навичок, які дозволяють педагогові успішно та ефективно викладати та керувати процесом навчання в галузі професійної освіти. Ця компетентність включає глибоке розуміння предметної області, використання сучасних педагогічних методів та технологій, а також здатність стимулювати розвиток здобувачів освіти як фахівців із необхідними професійними якостями. Вимоги до компетентностей майбутнього педагога професійного навчання регламентовані Стандартом вищої освіти та професійним стандартом педагога професійного навчання.

2. Виявлено, що тренінг є методом, який широко використовується не тільки в соціально-психологічних сферах, але й в освітній діяльності. Його простота та ефективність привертають увагу, створюючи сприятливу психологічну атмосферу для індивідуальної та групової рефлексії. Тренінг є універсальним методом у різних галузях і допомагає вирішувати актуальні завдання та сприяючи розвитку навичок спілкування, контролю емоцій, та особистісного зростання.

Різноманітні тренінгові технології та їх елементи використовуються у професійній підготовці майбутніх фахівців. Тренінг визначається як "ефективний засіб психічного розвитку людини", "групове консультування" та "спеціально організоване навчання на основі активних методів групової роботи".

Узагальнено, що тренінг, як метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь та соціальних установок. Відмінною рисою є насиченість змісту різноманітними інтерактивними формами та методами взаємодії, такими як демонстрація, дискусія, аналіз критичних випадків, сюжетні та соціально-рольові ігри, а також робота у проектних групах.

Тренінг, порівняно з навчанням, не обмежується лише передачею знань, акцентуючи увагу на особистісному та творчому самовираженні та самореалізації. Вплив тренінгових технологій на розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання визнається ключовим у сфері освіти, допомагаючи розвивати не лише педагогічні навички, але і міжособистісні відносини та вміння використовувати технології у навчанні. Важливим є визнання того, що тренінг, порівняно з навчанням, акцентує не лише передачу знань, а й особистісний розвиток та творче самовираження. Вплив тренінгів на розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів та інших фахівців стає ключовим елементом у сучасній освіті, сприяючи активному навчанню та практичному застосуванню отриманих знань. Розмаїття тематик, форматів і підходів

робить тренінги ефективним інструментом для сталого професійного розвитку у сучасному динамічному робочому середовищі.

3. Тренінги для розвитку професійної компетентності класифікуються за різними критеріями, враховуючи специфіку тематики, методів, та цільову аудиторію. Основні напрямки класифікації включають: тренінги для формування фахових навичок спрямовані на розвиток конкретних фахових навичок, які необхідні для виконання конкретних завдань або професійних обов'язків; тренінги для формування м'яких навичок, спрямовані на розвиток таких навичок, як комунікація, лідерство, робота в команді, управління часом, та інші аспекти особистісного та міжособистісного розвитку; управлінські тренінги, спрямовані на розвиток навичок управління, лідерства, прийняття рішень та стратегічного мислення для керівників та менеджерів; професійні тренінги, адресовані специфічним групам фахівців з метою покращення їхніх технічних та професійних здібностей; інтерактивні тренінги, використовують групові вправи, дискусії, рольові ігри, щоб сприяти активному залученню учасників та практичному навчанню; онлайн-тренінги, здійснюються через віртуальні платформи, що дозволяють учасникам отримувати знання та взаємодіяти в онлайн-середовищі; технічні тренінги, розвивають технічні навички та компетентності в конкретних областях, таких як інформаційні технології, інженерія тощо; медичні тренінги, адресовані медичному персоналу та спрямовані на покращення навичок діагностики, лікування та обслуговування пацієнтів. За тривалістю: короткострокові тренінги (на кілька годин або декілька днів для навчання конкретних навичок або розв'язання обмежених завдань), довгострокові програми (охоплюють кілька тижнів або місяців) мають комплексний підхід до розвитку професійної компетентності.

4. Узагальнено рекомендації для вдосконалення використання тренінгових технологій у підготовці майбутніх педагогів професійного навчання. Аналіз науково-методичної літератури дозволив нам узагальнити вимоги до структури та процедури проведення тренінгу. А саме етапи

підготовки включають: визначення мети та цілей; аналіз аудиторії, розробка структури та програми; підбір методів та матеріалів; створення графіку; підготовка тренера та команди; проведення тренінгу; оцінювання результатів; коригування програми. Також узагальнені вимоги до тренінгової групи, тривалості тренінгу і цілей тренінгу. Кожен етап деталізовано з рекомендаціями до організації і проведення.

На основі аналізу професійного стандарту педагог професійного навчання, Стандарту вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем розроблений. Тренінг, метою якого є розвиток професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання, через формування навичок, знань та ефективних стратегій викладання, які відповідають сучасним вимогам освітнього процесу. Завдання тренінгу: розгляд основних концепцій професійної компетентності в контексті педагогіки професійного навчання; ознайомлення з ключовими елементами та складовими професійної компетентності; вивчення та визначення необхідних компетенцій для успішної роботи в сфері професійного навчання; адаптація загальних компетенцій до конкретних вимог професійного оточення; застосування рольових ігор для розвитку міжособистісних та комунікаційних навичок; робота над сценаріями викладання та вирішення ситуацій, які можуть виникнути в педагогічній практиці; застосування творчих методів для розвитку креативності та інноваційного підходу до викладання; застосування інноваційних технологій у навчанні; розробка інтерактивних уроків та впровадження змішаного навчання; групова рефлексія щодо вивченого та отриманих вражень; самооцінка та взаємна оцінка рівня розвитку професійних компетенцій.

5. Проведено експериментальне дослідження щодо впливу тренінгових технологій на формування професійної компетентності майбутнього педагога професійного навчання. Головною метою було визначення впливу тренінгів на рівень підготовки майбутніх педагогів професійного навчання, розвиток ключових навичок та готовність до

реалізації отриманих знань у сучасному освітньому середовищі. На підготовчому етапі проводився аналіз сучасних викликів та вимог до педагогічної компетентності на основі наукової літератури. На другому етапі була розроблена тренінгова програма, враховуючи визначені цілі та завдання, а також вибір методів і формату, заснований на результатах літературного аналізу. Етап з проведення тренінгу включав участь майбутніх педагогів професійного навчання, що вже мали сформовані уявлення про свою професійну діяльність, з метою оцінки реального впливу тренінгів на їхні знання та навички. Діагностичний інструментарій, розроблений на третьому етапі, використовував стандартні тести згідно з стандартом вищої освіти для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Загальна позитивна динаміка підтверджує, що здобувачі удосконалили свої певні компетентності після проведення тренінгу. Висновки дослідження вказують на перспективи використання тренінгових методів у педагогічному процесі для підготовки майбутніх педагогів до сучасних викликів у галузі професійного навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про вищу освіту». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Закон України «Про освіту». Відомості Верховної Ради України. 2019. № 2657-VIII. 2661 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Закон України «Про фахову передвищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>
4. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10 лютого 1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
6. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/opublikovano-strategiyu-rozvitku-vishoyi-osviti-v-ukrayini-na-2022-2032-roki>
7. Стратегія розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/kolegiya-ministerstva/2020/12/Proyekt%20Stratehiyi%20rozvytku%20proftekhosvity%20do%202023.pdf>
8. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
9. 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>

10. 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>

11. Концепція розвитку педагогічної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5b7/bb2/dcc/5b7bb2dcc424a809787929.pdf>.

12. 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>

13. Державний стандарт професійної (професійно-технічної) освіти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2021-%D0%BF#Text>

14. Професійний стандарт педагог професійного навчання. URL: <https://msu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/10/1182-%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>

15. Державний стандарт «Майстер виробничого навчання». URL: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=5b48de01-7287-4119-82ff-c3f0f4e23286>

16. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. Український інститут майбутнього: вебсайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>

17. Національний класифікатор України ДК 009:2010 „Класифікація видів економічної діяльності". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

18. Морзе Н. В., Безелюк О. В., Воротнікова І. П., Дементієвська Н. П., Захар О. Г., Нанаєва Т. В., Пасічник О. В., Чернікова Л. А. Опис цифрової компетентності педагогічного працівника. *Електронне наукове фахове видання «Відкрите освітнє Е-середовище сучасного університету»*. 2019. С. 1–53. DOI 10.28925/2414-0325.2019s39.
19. Лаврентьєва О. О. Формування професійної цифрової компетентності студентів інженерно-педагогічних спеціальностей агропромислового профілю в умовах інноваційного розвитку закладу вищої освіти. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: педагогіка. 2022. № 1(2). С. 6 – 14. DOI 10.25128/2415-3605.22.2.1
20. Ключові компетенції. Дослідження організації Європейського співробітництва та розвитку. *Інформаційний Вісник освітньої політики в Європі*, 2012. – С. 13-14.
21. Бабин І. І. Стратегія та сучасні тенденції розвитку університетської освіти України в контексті Європейського простору вищої освіти на період до 2020 р. [Електронний ресурс] / І. І. Бабин, В. А. Ликова. — Режим доступу : <http://www.tempus.org.ua/uk/national-team-here/238>
22. Про затвердження Концептуальних засад розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір. URL: www.mon.gov.ua/images/education/average/.../knc.do.
23. Підготовка майбутніх педагогів професійного навчання на засадах компетентнісного підходу : кол. монографія / за наук. ред. В. І. Ковальчука. Глухів: Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2020. 194 с.
24. Ковальчук В. І., Федченко М. В. Впровадження компетентнісно-орієнтованого підходу в професійному навчанні студентів педагогічних спеціальностей. *Молодий вчений*. 2018. №11. С. 675 – 678.
25. Антонова О. Є., Маслак Л. П. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. С. 81—109.

26. Raven J. Competence in modern society: identification, development and implementation. 396 p.
27. Future of Jobs Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
28. ANNEX to the Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning URL: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/annex-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>.
29. Buckley R., Caple J. Theory and practice of training. 2002. 352 p.
30. Страшко С.В., Животовська Л.А., Гречишкіна О.Д., Міненко А.О., Савонова О.В., Гаврилюк В.О. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу / За редакцією Страшка С.В. // Навчально-методичний посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів. —2-е вид., переробл. і допов. —Київ: Освіта України, 2006. —260 с.
31. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. Для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. —366 с.12.
32. Ягупов В.В. Військова дидактика: Навчальний посібник. — К.:Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2000. —400 с.
33. Блінов О. А. Особливості організації проведення психологічного тренінгу. Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. Випуск 12. —К. КиМУ, 2008. — С.9–23.
34. Вачков І. В. Основи технології групового тренінгу. Психотехніки. 1999. 237с.
35. Бондарева Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: автореф.

- дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. І. Бондарєва. – К., 2006. – 23 с.
36. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: [навч. посіб.] / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. – К.: КНЕУ, 2006. – 320 с.
37. Використання тренінгів у професійній підготовці компетентних фахівців з інформатики / Я. Б. Сікора // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / [ред. кол. : Побірченко Н.С. (гол. ред) та інші]. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – Випуск 36. – 301 с. – С. 115–121.
38. Макшанов С. І. Вимірювання ефективності психологічного тренінгу. URL: <http://surl.li/nluxn>
39. Гордієнко Т. В., Філоненко О. С. Основи тренінгу як особливої форми навчання майбутніх учителів початкової школи. URL: <http://lib.ndu.edu.ua/dspace/bitstream/123456789/2670/1/13.pdf>
40. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2001. 1440 с.
41. Професійна освіта: словник / за ред. дійсного члена АНП України Н. Г. Ничкало. Київ: Вища шк., 2000. 379 с.
42. 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.
43. Використання інтерактивних методів та мультимедійних засобів у підготовці педагога: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2003. 208 с.
44. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: навч. посібник / уклад.: О. М. Шевчук. Умань: ПП Жовтий, 2011. 133 с.
45. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посібн. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.

46. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навчально-методичний посіб. Буков. держ. фінанс.-екон. ун-т. Вижниця: Черемош, 2015. 431 с.
47. Крейг, Р., та Біллінгхам, Д. (2016). "Тренінг та розвиток персоналу: Підручник для студентів та фахівців". Київ: Либідь.
48. Трифонов, В. (2017). "Організація тренінгів: від ідеї до реалізації". Київ: КНЕУ.
49. Розенберг, М. (2010). "Тренінг як інструмент розвитку бізнесу". Київ: Основи.
50. Грін, С. (2015). "Тренінгова активізація: інтерактивні методи вивчення". Київ: Видавничий дім "Університет".
51. Лінкольн Й. (2009). "Тренінг і розвиток персоналу в управлінні". Київ: Центр учбової літератури.
52. Горохов, Є. (2018). "Майстерність тренера: як провести ефективний тренінг". Київ: Наш формат.
53. Девані Т., Канфер, Р. (2011). "Тренінг: розвиток особистості та ефективність колективу". Київ: Видавничий дім "Ін Юре".
54. Литвинова Н. В. Модель формування професійної компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі виробничої діяльності. Педагогічний дискурс. Хмельницький, 2012. Вип. 12. С. 201–205.
55. Літвінчук А. Т. Формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх інженерів-технологів у процесі гуманітарної підготовки : дис. ганд. пед. наук : 13.00.04. Рівне, 2018. 283 с.
56. Коваленко О. Е. Вибір технологій навчання як складова педагогічного проектування професійної підготовки компетентних інженерів-педагогів / О. Е. Коваленко, Н. О. Брюханова, Н. В. Корольова // Молодь і ринок : щомісячний науково-педагогічний журнал / Дрогобицький державний педагогічний університет – Дрогобич, 2018. – № 5 (160). – С. 12-20.
57. Kovalenko D., Briukhanova N., Kupriyanov O., Kalinichenko T. (2019) Academic Determination of Technical Information Optimization Due to

Information and Communication Technologies. In: Auer M., Tsiatsos T. (eds) The Challenges of the Digital Transformation in Education. ICL 2018. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 917. Springer, Cham. Pages 25-34. DOI:10.1007/978-3-030-11935-5_3

58. Kovalenko O., Briukhanova N., Bondarenko T., Yaschun T. (2020) Information and Computer Support for Adaptability of Learning in Higher Education Institutions. In: Auer M., Hortsch H., Sethakul P. (eds) The Impact of the 4th Industrial Revolution on Engineering Education. ICL 2019. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1135. Springer, Cham, 2020. - P. 145-153. Access mode: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-40271-6_15 DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-40271-6_15

59. Bondarenko T., Kovalenko D., Briukhanova N., Iagupov V. (2020) Method of Thematic Immersion in the Information Educational Environment as a Tool for the Formation and Assessment of Professional Competence of Future Engineering Teachers. In: Auer M., Hortsch H., Sethakul P. (eds) The Impact of the 4th Industrial Revolution on Engineering Education. ICL 2019. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1134. Springer, Cham, 2020. - P. 301-308.

60. Брюханова, Н. "Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті." Педагогіка і психологія професійної освіти 4 (2007): 40-49.

61. 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. - Бібліогр.: С. 20.

62. Ковальчук В.І. Розвиток педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання ПТНЗ у післядипломній освіті (теоретико-методичний аспект) : монографія / В.І. Ковальчук ; Класичний приватний університет. – Запоріжжя : ТОВ “ЛПС” ЛТД, 2014. – 396 с.

63. Ковальчук В. І. Аспектна аплікація положень компетентнісного підходу в удосконаленні освітнього процесу вищої школи / Василь Іванович Ковальчук // Компетентнісно орієнтована парадигма підготовки майбутнього філолога:

монографія / за ред. проф. В.О. Малихіна. Частина перша / Василь Іванович Ковальчук. – Київ: ТОВ «НВО Інтерсервіс», 2016. – (Національного університету біоресурсів і природокористування України). – С. 322–362.

64. Ковальчук В. І. Професійний розвиток педагогічних працівників в умовах інформаційного суспільства / Василь Іванович Ковальчук // Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент : кол. монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергєєвої / Василь Іванович Ковальчук. – Київ: Інтерсервіс, 2018. – С.133-157.

65. Kovalchuk Vasyl. Development of pedagogical mastery of future vocational training teachers under conditions of educational transformations / V. Kovalchuk, I. Marynchenko, L. Hrytsenko // New stages of development of modern science in Ukraine and EU countries: monograph / edited by authors / V. Vasyl Kovalchuk, I. Marynchenko, L. Hrytsenko. – Riga, Latvia: Publishing House “Baltija Publishing”, 2019. – С. 186–208.

66. Ковальчук В. І. Підготовка майбутніх майстрів виробничого навчання сільськогосподарського профілю в умовах цифровізації / В. І. Ковальчук, А. О. Заїка // New impetus for the advancement of pedagogical and psychological sciences in Ukraine and EU countries: research matters : Collective monograph / В. І. Ковальчук, А. О. Заїка. – Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2021. – С. 384–403.

67. 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.

68. Ковальчук В. І. Формування в студентів навичок ХХІ століття у процесі професійної підготовки / В. І. Ковальчук, А. Ю. Серєда // Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції "Управління закладами освіти на засадах акмеологічного підходу" (16 березня 2018 р.) : в 2 ч. Ч.1 / В. І. Ковальчук, А. Ю. Серєда. – Житомир: ФО-П Левковець, 2018. – С. 224–230.

69. Radkevych, V. O., S. H. Kravets, and A. R. Kozak. "Kliuchovi kompetentnosti (miaki navychky) maibutnikh fakhivtsiv industrii hostynnosti [Key competencies

(soft skills) of future professionals in hospitality industry]." Colloquiumjournal,(67). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchovi-kompetentnosti-m-yaki-navichki-maybutnih-fahivtsivindustriyi-gostinnosti> [in Ukrainian] (2020).

70. Радкевич В., Кравець С., Козак А. Ключові компетентності (м'які навички) майбутніх фахівців індустрії гостинності. Colloquium-journal. 2020. № 15(67).

71. Волкова, Н. П., Іванова, Г. І., & Лаврентьєва, О. О. (2021). Моделювання компетентнісної професійної освіти в контексті євроінтеграції.

72. Лаврентьєва О.О, Цись О.О. Методичні підходи до організації самостійної навчальної діяльності студентів технолого-педагогічних і інженерно-педагогічних спеціальностей в інформаційному навчальному середовищі закладу вищої освіти. Науковий вісник Льотної академії. Серія: Педагогічні, 2019.

73. Lavrentieva O.O. Methodological approaches to vocational training organization, in Management of higher educational quality: problems and prospects. London (2017)

74. Масліч, С. (2015). Формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх агентів з організації туризму. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка, (10), 89-96.