

**Черненко Наталія Іванівна**  
*кандидат педагогічних наук,  
старший викладач кафедри професійної освіти  
Херсонського державного аграрно-економічного університету*

## **ТРЕНІНГОВА ТЕХНОЛОГІЯ НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

Однією з найважливіших проблем, яку сьогодні необхідно вирішувати вищим навчальним закладам, є підготовка компетентних фахівців, здатних успішно конкурувати на ринку праці. Тренінг надає реальні практичні знання майбутньому фахівцеві, які отримані в результаті власного досвіду, а не тільки інформації. При цьому отриманий досвід залишається як можливість застосовувати (або не застосовувати) освоєні інструменти на власний розсуд та цілеспрямовано змінюватися й розвиватися [3].

Особлива роль у діяльності викладача відводиться саме вмінню створювати й проводити тренінги, які з кожним днем стають все більш затребуваними в бізнесі, в освіті, в соціальній сфері та інших сферах життя суспільства.

Грунтуючись на аналізі літератури та практиці тренінгової роботи, можна виділити субкомпетенції, що характеризують тренінгову соціально-професійну компетенцію викладача. До таких він відносить такі субкомпетенції [1; 2]:

- організаторська (передбачає цілепокладання, плановане продумування програми тренінгу). Ця компетенція необхідна для розв'язання організаційних питань щодо підготовки та проведення тренінгу;
- моделювання (тісно пов'язана з організаторською, проте служить розв'язанню більш приватного завдання – штучного створення ситуації, що вимагається в тренінгу);
- психодіагностична (соціально-психологічна діагностика тренінгової групи, окремих учасників тренінгу, результатів тренінгу);
- дослідницька (дослідження внутрішньогрупових процесів, що відбуваються у процесі тренінгу);
- комунікаційна (організація та ведення внутрішньогрупового, партнерського спілкування, встановлення та підтримання контакту між учасниками тренінгу, вироблення єдиної стратегії взаємодії);
- дискусійна (організація та ведення групової дискусії, обговорення актуальних для тренінгу проблем);
- впливова (здійснення дій, вкладених у зміну поведінки членів групи);
- ігрова (організація та проведення ділових, рольових ігор; виконання учасниками тренінгу різних ролей, значимих для них у реальному житті);
- інтерпретаційна (тлумачення, пояснення, характеристика ситуації, що склалася під час тренінгу);

- аналітична (аналіз ситуації тренінгу, поведінки учасників, груповий аналіз оцінок та самооцінок);
- психокорекційна (діяльність з виправлення, корекції тих особливостей психологічного розвитку, які у прийнятій системі критеріїв не відповідають «оптимальній» моделі);
- технічна (застосування аудіовізуальних засобів, що дозволяють провести відеотренінг);
- навчальна (навчання учасників тренінгової групи формам поведінки, діяльності та спілкуванню, адекватним необхідному змісту тренінгу);
- акторська (створення імпровізованої театральної постановки за сюжетом історії, що розповідається одним з учасників групи, де інші учасники поступово виступають як актори та глядачі).

Отже, створення нових тренінгів можна визначити такими тренерськими компетенціями: майстерність у створенні технологічної концепції тренінгу (визначення напрямів розвитку у тренінгу та представлення їх у вигляді наочної схеми), майстерність у створенні клієнтських технологій (побудова алгоритмів дії для учасників, які вони могли б засвоїти та забрати з собою), майстерність у створенні тренінгових технологій (конструювання процедур, вправ та модулів) та майстерність у створенні тренерського іміджу (самопрезентація тренера та маркетинг нових програм) [4].

Слід зазначити, що для досягнення цілей тренінгу, необхідно виробити певний алгоритм створення тренінгової програми, що містить певні етапи, зокрема:

1. Вибір теми тренінгу: в ідеалі – тема має бути як цікавою усім учасникам.
2. Підбірка матеріалів на тему тренінгу: хороший тренер має бути експертом в обраній темі.
3. Визначити межі теми: вибрати назву тренінгу, визначити цілі та завдання якомога точніше.
4. Визначити критерії досягнення мети тренінгу: спираючись на які показники можна з упевненістю сказати, що мету тренінгу досягнуто, а завдання виконано.
5. Розбити тему на змістовні частини: їх кількість має коливатися від трьох до семи.
6. Детально розробити кожен змістовну частину тренінгу: наповнити її тренерськими технологіями.
7. Оформити програму тренінгу: розрахувати, скільки орієнтовно часу необхідно на проведення кожної змістовної частини та на весь тренінг, вибрати формат проведення тренінгу (марафон, одноденний, виїзний тощо)

Тож у процесі підготовки майбутнього фахівця – якісний тренінг, дає можливість навчитися ставити цілі таким чином, щоб їх хотілося виконувати; знаходити рішення й усвідомлено брати відповідальність.

### **Список використаних джерел**

1. Бевз Г. М., Главник О.П. Основні положення щодо проведення тренінгів. URL: <https://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>.
2. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. — К.: МАУП, 2004. — 192 с.
3. Черненко Н.І. (2021). Тренінг як метод розвитку особистості. Актуальні питання методики викладання загальноосвітніх дисциплін в умовах реформування ЗФПО: матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Київ, 2 листопада 2021 року / за заг. ред. Ю. В. Ївженка. Київ, 2021, С. 295-298.
4. Черненко Н. І. Використання тренінгових технологій у процесі підвищення кваліфікації фахівців. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. / редкол.: Т. І. Сущенко (гол. ред.) та ін. Запоріжжя : КПУ, 2015. Вип. 45 (98). С. 276–281.