

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра фундаментальних та спеціальних дисциплін ЧННПБ

БУЯЧОК Дмитро Васильович

**ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ
ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОГО МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ»**

спеціальність: 011 – Освітні, педагогічні науки
освітньо-професійна програма – Управління закладами освіти

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи
ОСПЕДмч-21
Д.В. Буячок

Науковий керівник:
к.п.н., ст. викладач Савіцька В.В.

ТЕРНОПІЛЬ-2021

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОГО МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ»

1.1. Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» як наукова дефініція

У найближчій перспективі на ринку праці найбільш успішними будуть здобувачі другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти», які зможуть навчатися упродовж життя, ставити перед собою цілі та впевнено досягати їх, критично мислити, працювати в команді та володіти багатьма іншими сучасними навиками та вміннями.

На сучасному етапі розвитку відбувається глибоке переосмислення структури фахової підготовки здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти», здійснюється модернізація та оновлення форм та змісту навчання сучасного здобувача. Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як форма навчання наділена істотними перевагами над іншими видами та формами навчання.

Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» дає можливість здобувачам створювати ситуації успіху, на добровільних засадах самостійно окреслювати і брати участь у власному темпі розвитку, досліджувати надскладні питання та проблеми в умовах моделювання ситуацій, близьких до реального життя, активно застосовувати отримані теоретичні знання на практиці тощо.

Під тренінгом у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» слід розуміти систему тренінгів, які успішно проводяться поряд із традиційними формами

професійної підготовки. З огляду на це на ринку праці в умовах жорсткої конкуренції ця форма навчання є необхідною і своєчасною.

Питання щодо сутності (природи) тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня набуває все більшої актуальності, тому однією з провідних задач реформування української освіти є глибинний теоретичний аналіз наукових підходів до визначення його змісту. Тому для розробки надійної теоретичної бази тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня є дуже важливим питання щодо правильного формулювання сутності тренінгу.

У сучасній науці панує думка про те, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня став важливим винаходом та досягненням людства.

У сучасній науці багато уваги приділяється дослідженню сутності тренінгу. Початковим моментом дослідження має бути термінологічний аналіз та поглиблене теоретичне вивчення сутності тренінгу як базової категорії.

Розглянемо визначення дефініції «тренінг» у наукових літературних джерелах (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Визначення дефініції «тренінг» у наукових літературних джерелах

Автор	Визначення
Ю. Ємельянов	Група методів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання й оволодіння будь-яким складним видом діяльності [11, с. 10]
С. Занюк	Навчання технологій дій на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі» [15, с. 11]
А. Грецов	Навчання шляхом придбання й осмислення життєвого досвіду, що моделюється в груповій взаємодії людей [7, с. 34]
Л. Шепелева	Інтенсивні короткотривалі навчальні заняття, спрямовані на створення, розвиток і систематизацію певних

	навичок, необхідних для виконання конкретних особистісних, навчальних або професійних завдань, у поєднанні з посиленням мотивації особистості стосовно вдосконалення роботи [54, с. 6]
Т. Зайцева	Засіб впливу, спрямований на створення умов для цілеспрямованих змін особистості, знань, соціальних установок, навичок, досвіду, життєвих компетенцій [5]
Г. Ковальов	метод активного соціально-психологічного навчання через комплекс завдань соціально-дидактичного спрямування [14]

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

У педагогічному словнику [18] наводиться таке визначення поняття «тренінг» як одна із дієвих форм інтерактивного навчання, яке ставить за ціль розвиток професійної та міжособистісної поведінки учасників.

Встановлено, що у наукових літературних джерелах існує дві позиції уживання дефініції «тренінг», з одного боку, як сукупність конкретних вправ з чітко дотриманим часовим лагом та послідовністю, з другого боку, спеціальний вид заняття, який складається із взаємодоповнюваних, ретельно дібраних структурних компонентів.

Ми погоджуємося із другим сформульованим визначенням досліджуваної дефініції.

На основі систематизації літературних джерел до визначення сутності тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо власне визначення цього терміна, під яким слід розуміти інноваційну технологію навчання, що інтенсифікує процес підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня шляхом активізації міжособистісних комунікацій через обмін інформацією в процесі дискусії. В авторському трактуванні цього поняття акцентується увага на відповідності тренінгу всім ознакам інноваційної технології.

Поняття тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» пропонуємо розглядати у

двох значеннях: вузькому та широкому. У вузькому розумінні – форма групової роботи, а у широкому – застосовується до усіх напрямів групової роботи (тренінгу вирішення конфліктів, комунікативного тренінгу, тренінгу особистісного зростання).

На теоретичному рівні доведено, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня варто зарахувати не до форм чи методів навчання, а до технологій, оскільки він відповідає усім головним критеріям технології, однак у своїй структурі охоплює велику кількість окремих методів і форм. Вищевикладене дає підстави вважати тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня технологією навчання.

У системі отримання магістерської освіти цінність тренінгів розкривається у тому, що вони дають змогу активізувати процес фахової підготовки здобувачів другого магістерського рівня, зробити його найбільш ефективним та результативним.

Якщо порівнювати тренінгові форми навчання з традиційними формами навчання, то між ними є суттєві відмінності (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Відмінні риси тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня порівняно з традиційними формами навчання

Тренінг	Традиційні форми навчання
Процес пізнання інших і самого себе	Форма передавання інформації та засвоєння знань
Орієнтований на пошук	Орієнтоване на правильну відповідь

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

У всьому світі тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є визнаним з огляду на його доступність, науково-методичну розробку, практичну значущість. На відмінну від традиційних форм навчання тренінг ініціалізує весь потенціал здобувача: самостійність; здатність до взаємодії; здатність до прийняття рішень.

Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня має стати одним із вагомих засобів навчання, оскільки він направлений на розвиток магістра і його професійної компетенції. На наше переконання, тренінг має надзвичайно велику перспективу застосування в навчальному процесі майбутніх здобувачів другого магістерського рівня.

Використання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня передбачає залучення магістрів до навчального процесу шляхом активізації міжособистісних комунікацій через обмін інформацією в процесі дискусії. Це сприяє у свою чергу розвитку у магістрів аналітичного мислення, прийняття важливих рішень в ситуаціях, наближених до майбутньої обраної ними професії.

Розглядаючи тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня слід зазначити, що впровадження в навчальний процес цих інновацій сприяє забезпеченню результативного, ефективного навчання.

Проведений аналіз систематизації наукових підходів до визначення сутності тренінг довів, що цю інновацію варто розглядати як:

- вагому складову навчання, що ставить перед собою завдання сформулювати відповідні вміння та навички;
- систематизовану та сплановану роботу магістрів засобами тренінгу для результативного управління закладами освіти;
- активну наукову діяльність, під час якої здобувачі другого магістерського рівня визначають процес майбутньої управлінської діяльності тощо.

Магістр зазначає, що вчені розглядають тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як:

- метод тренінгового навчання;
- спосіб взаємодії викладача та магістра;
- впорядкована дія націлена на одержання відповідного результату в процесі підготовки здобувачів другого магістерського рівня тощо.

На теоретичному рівні пропонуємо виділити завдання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня:

- набуття знань у процесі підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня засобами тренінгу;
- формування навичок та умінь результативного спілкування;
- розвиток установок, що окреслюють успішну взаємодію викладача і магістра;
- корекція системи відносин особистості.

Вищевикладені завдання тісно взаємопов'язані між собою. В центрі уваги при проведенні тренінгу потрапляє декілька з перелічених завдань, при цьому інші залишаються поза увагою. Водночас кожен тренінг має свій окреслений результат, тобто конкретно визначену мету, для досягнення якої цей тренінг планують проводити. Формуючи мету тренінгу у процесі підготовки здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти», викладач орієнтує магістрів на результат, який вони можуть очікувати.

Метою тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є підготовка майбутнього спеціаліста до вимог суспільства та життя у постійно мінливому середовищі. Суть цього навчання зводиться до орієнтації навчального процесу на можливості здобувача і їхню реалізацію.

У рамках дослідження встановлено, що не існує загальновизнаного поняття «тренінг», що дозволить позначити цією дефініцією сукупність засобів, способів, прийомів та розширено трактувати цей метод навчання.

1.2. Специфічні риси та основні парадигми тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти»

Серед усієї різноманітності методів навчання практичної психології тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» притаманні специфічні риси.

Розглянемо на практиці специфічні риси тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня:

- дотримання конкретних принципів групової роботи;
- надання допомоги здобувачам другого магістерського рівня в саморозвитку;
- просторова організація;
- акцент на взаємовідносинах між учасниками робочої групи;
- запровадження та вживання активних методів групової роботи;
- наявність постійного складу учасників групи, інколи незмінним залишається кістяк робочої групи з поодинокими появою окремих здобувачів;
- наявність розробленої концепції, позиції, моделі тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня;
- чітке дотримання загально групових норм тренінгу;
- розробка та використання активних методів групової роботи;
- присутність зворотного зв'язку між учасниками робочої групи;
- наявність відкритої атмосфери психологічної безпеки, яка дає можливість кожному із учасників відкрито, не вимушено ділитися проблемами, експериментувати із своєю поведінкою;
- присутність креативного середовища тощо.

Проведене дослідження специфічних рис тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» дало нам можливість до вищевказаного переліку

приєднати виникнення емоцій учасників робочої групи стосовно один одного.

Вагомою специфічною рисою тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є їхня стадійність, яка обумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку робочої групи.

Тренінги у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня відображають певну парадигму напрямів, адептом яких є як викладач так і здобувач. Парадигмою слід вважати метамодель тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, яка окреслює позиції викладача та здобувача, а також характер взаємовідносин між ними, і може бути реалізованою за допомогою різного роду технологій, стратегій, стилю.

Парадигма є своєрідною моделлю постановки проблем, прийнятна як взірець розв'язання дослідницьких завдань. Те, що об'єднує викладача та здобувача другого магістерського рівня слід вважати парадигмою й, навпаки, наукове товариство з групи людей, які визнають парадигму.

У рамках дослідження встановлено два головних аспекти парадигми:

- епістемологічний;
- соціальний.

Парадигма в епістемологічному плані є сукупністю технічних прийомів, що виступають як взірець наукової діяльності. В соціальному плані парадигма розкривається через наукове співтовариство, яке, в свою чергу, її визнає.

До парадигм слід віднести:

- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як специфічна форма дресури;
- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як засіб тренування, в результаті якого відбувається формування навичок та вмінь результативної поведінки;
- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як активна форма навчання;

– тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як метод створення умов для саморозкриття учасників.

Звичайно, що далеко не кожен тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня можна з впевненістю віднести до тієї чи іншої парадигми. На наше переконання, слід перш за все відштовхуватися від завдань, які стоять перед тренінгом у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, а також від індивідуального стилю самого тренера.

Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» завжди віддзеркалює у своєму змісті парадигму напряду, якого дотримується викладач, що проводить заняття. Парадигмою тренінгу варто вважати сукупність загальних для тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня базових характеристик.

Для того щоб виокремити парадигму необхідно окреслити фундаментальні критерії, при умові, що ці критерії мають бути емпірично спостережуваними, тобто такими, які реалізуються на практиці, в іншому випадку така класифікація парадигм буде цікавити тільки кабінетних вчених.

Дамо відповідь на питання: що відбувається на тренінгу підготовки здобувачів другого магістерського рівня? Взаємодія викладача та магістра. Таким чином, характеристика парадигми має містити три змінні, а саме:

- викладач;
- здобувач другого (магістерського) рівня;
- тісна взаємодія між ними.

Такі автори як С. Дерябко та І. Вачков [5] виділяють чотири базових парадигми тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, а саме:

- розвиток суб'єктності;
- наставництво;
- репетиторство;
- дресура.

Необхідно констатувати той факт, що не кожен із тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як єдине ціле можливо б було віднести до тієї або іншої конкретно визначеної парадигми. В одному тренінгу можна поставити різні завдання, вирішити, які можливо результативніше за допомогою різних парадигм. У такому випадку викладач, що досяг рівня майстра, може за необхідності в процесі тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня плавно переходити від однієї парадигми до другої. З огляду на це таких парадигм можна виокремити декілька:

- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як один із дієвих методів створення умов для самореалізації учасників робочої групи і самостійного пошуку ними способів вирішення власних проблемних питань;

- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як одна із форм активного навчання, націлена на передавання перш за все знань та розвиток навичок;

- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як засіб тренування, який направлений на відпрацювання та формулювання навичок результативної поведінки учасників робочої групи;

- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як специфічний засіб дресури, при якому жорсткими маніпулятивними методами виробляються конкретно визначені патерни поведінки, а за рахунок негативного підкріплення зникають непотрібні, шкідливі.

Проведене дослідження дало можливість висунути гіпотезу, що вищевикладений підхід є найбільш прийнятним і в більшості опирається на потенціал учасників робочої групи. Передбачено, що у процесі тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня вони максимально підвищать свою спроможність самостійно вирішувати проблемні питання і опанують оптимально можливі шляхи саморозвитку.

Аналіз літературних джерел дав можливість дійти до висновку, що існує більш спрощений підхід до розуміння парадигми тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, який головний акцент робить на стосунках викладача та здобувача. Ця парадигма передбачає зменшення маніпулятивної дії викладача і зростання відповідальності за те, що діється на тренінгу, а також глибокого усвідомлення ситуації учасниками робочої групи.

Викладач дає учасникам робочої групи зрозуміти їхню відповідальність за обрану спеціальність й розвиває потрібні навички. Здобувач другого магістерського рівня розуміє для себе, що він здатний змінити самого себе, здатний до саморозвитку. Як викладач так і здобувач другого магістерського рівня націлені на співпрацю в робочій групі.

На теоретичному рівні доведено вагому роль викладача, який веде тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Встановлено, що особливості та індивідуальний стиль ведення тренінгу іноді може різнитися від парадигми того напрямку, в якому викладач працює, і, відповідно, матиме більше значення, аніж передбачені програмою прийоми та методики.

Встановлено, що відповідно до застосовуваного методу чи підходу роботи в робочій групі, відповідальність за результативність тренінгу треба по-різному розподіляти між викладачем і здобувачем другого магістерського рівня, а саме: від передачі відповідальності за тренінг здобувачу до жорстко окресленої директивності викладача.

В умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в суспільстві парадигма характеризується основою, тобто підґрунтям скерування практичної роботи в робочій групі бере апробовані практикою способи дії.

До типових категорій (ознак) парадигми слід відносити: основоположну ідею чи концепцію; мотив; мету досягнення бажаного результату. Зміст окреслених категорій (ознак) служить мірою, індикатором їхньої інтегрованості у процес колективної діяльності. Однак парадигмальна

визначеність колективної діяльності здобувача другого магістерського рівня зводиться до органічної єдності усіх категорій (ознак).

Встановлено, що коли парадигма реалізується в практичну діяльність, то варто говорити про підхід. Тому, у практичній діяльності робочої групи різні підходи взаємодіють, взаємодоповнюють один одного, здійснюються в цілісності. Підхід – поняття більш конкретніше, а парадигма – загальне. Підходів виділяють більше, парадигм значно менше. Констатовано, що парадигма виступає моделлю освітньої системи. Це певний стандарт (зразок, модель) освітньої практики, що сформувався під дією вимог суспільного життя.

Здобувач другого магістерського рівня в стінах університету мав би отримати універсальну освіту, що дасть йому можливість працевлаштуватися за власним зацікавленням та мотивацією, що забезпечить його самореалізацію.

Розглядаючи підрозділ 1.2 «Специфічні риси та основні парадигми тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня» ми зробили висновок, що тренінг є найефективнішою моделлю включення здобувача в міжособистісне спілкування, спрямоване на саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення.

1.3. Науково-методичні засади тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти»

Суть тренінгу як базової категорії ґрунтується та проявляється в його функціях. В теорії сучасні наукові дослідження не мають єдиного підходу до визначення сутності та кількості функцій тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня.

Єдиною функцією, навколо якої не спостерігається гострих дискусій і яка розглядається багатьма дослідниками є...

Виділимо ключові функції тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня:

- діагностична функція, яка дає можливість прихованого або явного експериментального вивчення та спостереження індивідуальних особливостей та якостей поведінки здобувачів другого магістерського рівня, а також групових процесів, з подальшою інтерпретацією та аналізом;

- навчальна функція, яка полягає у набутті вмінь, знань, навичок, формуванні компетентностей;

- розвиваюча функція, котра сприяє розвитку здобувача другого магістерського рівня;

- евристична функція, котра припускає, що в процесі тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня здобувач переживає інсайти, відкриває нові горизонти;

- психокорекційна функція, котра полягає у коригуванні (виправленні) недоліків поведінки;

- саморегулятивна функція, котра націлена на формуванні навичок контролю в робочій групі;

- праксеологічна – впливає з того, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня опосередковано чи прямо має бути спрямований на підвищення результативності практичної діяльності.

Підхід до розуміння сутності тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня через функції, є не зовсім вдалим, а також обмеженим у своїх можливостях через відсутність єдиних поглядів щодо трактування даних функцій в сучасних умовах.

Одним із головних елементів методологічного забезпечення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є саме принципи, дотримання яких є необхідними.

Враховавши методичну різноманітність застосування тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня варто дотримуватися принципів:

– активність учасників робочої групи – не має бути пасивних здобувачів, постійно їх треба залучати до різноманітних дій;

– дослідницька позиція учасників робочої групи має передбачати відкриття, виявлення, усвідомлення ідей, а також, досліджувати особистісні, власні потенціали;

– доступність – визначення такої організації проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, щоб учасники робочої групи змогли засвоїти, навички, знання;

– партнерське спілкування – взаємодія в робочій групі має будуватися з врахуванням інтересів її учасників, рівності їхніх позицій, підтриманні один одного;

– конфіденційності – все, що відбуватиметься в межах робочої групи не виносити за її межі.

Підхід до розуміння сутності тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня через функції, є не зовсім вдалим, а також обмеженим у своїх можливостях через відсутність єдиних поглядів щодо трактування даних функцій в сучасних умовах.

Одним із головних елементів методологічного забезпечення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є саме закономірності, дотримання яких є необхідними.

Враховавши методичну різноманітність застосування тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня варто дотримуватися закономірностей:

– організаційні – визначення часового лагу проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, робота у аудиторії, пристосованої для такого роду заняття;

– взаємодії – наявність сприятливої атмосфери спілкування та свободи дій, позитивної регламентації взаємовідносин між учасниками робочої групи;

– індивідуального та групового розвитку – досягнення синергетичного результату, надання допомоги учасникам робочої групи у навчанні та розвитку;

– методологічні – визначення завдань та цілей, наявність структурованості та стандартизації, присутність прикладної спрямованості.

У даний момент часу не вироблено вичерпної класифікації тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Найчастіше в основу класифікації входять: зміст тренінгу, суб'єкт навчання, цілі тренінгу.

За орієнтацією на суб'єкта тренінгу виділяють тренінг професійний, віковий, статусний.

За формуванням складу учасників робочої групи виділяють відкритий, загальнодоступний та корпоративний тренінги.

Встановлено, що є тренінги особистої та ділової тематик, на наше переконання, цей поділ є надто загальним.

Не можемо залишити поза увагою, тобто без розгляду інтелектуальний тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Він включає в собі тренінгові програми стратегічного мислення; гнучкості мислення; розвитку креативності. Головною метою інтелектуального тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є розвиток прогностичного мислення; розвиток здібностей до висунення ієрархічної системи цілей; формування результативних стратегій у здобувача; розвиток розумового потенціалу; здатності генерувати ідеї, що різняться між собою оригінальністю та нестандартністю, втілюючи їх у практичну діяльність.

Не можемо залишити поза увагою, тобто без розгляду перцептивні тренінги у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Ці тренінги спрямовані на розвиток здатності повного та адекватного пізнання відносин та інших людей, себе, що складаються в результаті спілкування. Відомості, які одержуються під час тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спонукають здобувача переосмислити

уявлення, що склалися, про інших людей і про себе, кінець кінцем спонукають до самореалізації.

Не можемо залишити поза увагою, тобто без розгляду тренінги ділового спілкування. Цей тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спрямований на формування та корекцію установок, необхідних для успішного спілкування. У робочій групі тренінгу розвиваються навички та вміння, потрібні для виступів перед аудиторією людей, вирішення конфліктів, ведення переговорів. У робочій групі тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня (ділового спілкування) застосовуються ділові дискусії, для яких варто застосовувати ситуації, адекватні змісту навчання здобувачів.

Не можемо залишити поза увагою, тобто без розгляду професійно-орієнтовані тренінги, які включають в собі систему ціле направлених вправ і тренувань, що дозволяють результативно розвивати значущі професійні якості здобувача другого магістерського рівня.

Одержану сукупність видів тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за темами представимо у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Види тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за темами

Види тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня	Темати тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня
Управлінський тренінг	тренінг «Навички лідерства»; «Управління проектами»; «Ефективний керівник»
Тренінги командоутворення	тренінг «Управління командою»; «Формування клієнтоорієнтованій команди»
Формування ефективних поведінкових умінь	«Успішна презентація»

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня містить цілий штат різноманітних методів. Ключовою проблемою з якою стикаються при проведенні тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є вибір методу за допомогою якого надаватиметься інформація учасникам робочої групи.

Констатовано, що фігурує чимало методів, які вчиняють вплив на процес відображення та засвоєння інформації. Їхній вибір значною мірою залежить від завдання програми тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, її часового лагу проведення, рівня підготовленості здобувачів, потрібного облаштування, набутого практичного досвіду.

До методів, які включено у науково-практичній інструментарій варто віднести такі:

- методи прогнозу;
- методи проектування;
- методи моделювання;
- методи психологічної діагностики.

Результати проведеного дослідження дають можливість стверджувати, що обираючи метод проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, варто враховувати:

- рівень знань здобувачів другого магістерського рівня з даної теми;
- навчальні засоби підкріплення матеріалів, який викладається;
- розмір робочої групи (тренінг буде результативнішим при меншій кількості учасників) тощо.

Проведене дослідження дало можливість встановити, що під методом варто розуміти сукупність засобів і прийомів, направлених на реалізацію завдань і цілей окресленої тренінгової програми для здобувачів другого магістерського рівня.

У рамках дослідження встановлено, що методично коректний та якісно підготовлений тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спроможний забезпечити набуття фахових, загальних,

інтегральних компетенцій здобувачів, реалізувати окреслені завдання та цілі навчальної дисципліни та сприяти професійному становленню здобувачів на засадах отриманих навичок та умінь результативного фахового комунікування.

Висновки до розділу 1

1. Констатовано, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня дає можливість здобувачам створювати ситуації успіху, на добровільних засадах самостійно окреслювати і брати участь у власному темпі розвитку, досліджувати надскладні питання та проблеми в умовах моделювання ситуацій, близьких до реального життя, активно застосовувати отримані теоретичні знання на практиці. У сучасній науці панує думка про те, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня став важливим винаходом та досягненням людини.

2. У рамках дослідження встановлено, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня варто зарахувати не до форм чи методів навчання, а до технологій, оскільки він відповідає усім головним критеріям технології, однак у своїй структурі охоплює велику кількість окремих методів і форм. Вищевикладене дає підстави стверджувати, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня є своєрідною технологією навчання.

3. На основі огляду та систематизації літературних джерел до визначення сутності тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня пропонуємо власне визначення цього терміна, під яким слід розуміти інноваційну технологію навчання, що інтенсифікує процес підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня шляхом активізації міжособистісних комунікацій через обмін інформацією в процесі дискусії. В авторському трактуванні цього поняття акцентується увага на відповідності тренінгу всім ознакам інноваційної технології.

4. Проведене дослідження дало можливість висунути гіпотезу, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня є найефективнішою моделлю включення здобувача в міжособистісне спілкування, спрямоване на саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОГО МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ»

2.1. Ретроспективний аналіз процесу становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти»

Результативною інновацією, що за короткий проміжок часу дозволяє сприяти просуванню прогресивних змін та реформ у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» є використання тренінгів. Таким чином, сьогодні вбачаємо за необхідність здійснити історичний огляд становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня.

Теоретичні та практичні основи тренінгу своїми коренями сягають глибину тисячоліть.

Багато вчених в історії психології намагалися дати логічне науково-теоретичне пояснення процесу, що відбувався в робочій групі.

У певний період часу система освіти, на жаль, втратила баланс: меншого значення почали надавати тому, що особистість знає, а більшого – що вміє. Це призвело до виникнення, зародження тренінгів, що дозволили поєднати процес трансляції знання із тренуванням із приміненням їх в практичній діяльності.

Тренінг як самостійний метод роботи виник у 19 ст. (спочатку в медицині). Згодом, у 20 ст. тренінг починають активно опановувати у професійній освіті, як одну із форм навчання, а також у психології, як метод розвитку особистості.

Варто наголосити, що починаючи з тридцятих років 20 ст., групова робота (рух) у психології набув великого, масштабного розмаху, що

академічна спільнота та наука не змогли не звернути на цей факт уваги. Метод психологічної допомоги здобувачам, реалізований через малу робочу групу, проявився надзвичайно результативно, отримавши статус одного із популярних.

Групові форми роботи почали розвиватися із розвитком психології. Ми вважаємо, що групова робота чинить вплив на цінності та цілі й допомагає їх модифікувати.

На Заході у сорокових роках минулого століття запропоновані оригінальні методи групового навчання, які забезпечили залучення учасників робочої групи до дій, що сприяли активному засвоєнню навиків. Ці методи були орієнтованими на поглиблення компетентності в процесі спілкування. На наше переконання, більшість результативних дій та змін у поведінці та настановах здобувачів відбувається в груповому, а не в індивідуальному просторі.

Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня нараховує три моделі.

Перша модель тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спирається на сім категорій вмінь:

- розв’язання проблемних питань;
- вміння спілкуватися;
- наполегливість;
- впевненість у собі;
- наявність критичного мислення;
- вміння розвиватися;
- вміння самоуправляти ситуацією.

Друга модель тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня передбачає чотири категорії умінь, що є самоціллю тренінгу, а саме:

- вміння міжособистісно спілкуватися;
- підтримання особистих позицій;

- розвиток ідентичності;
- прийняття результативних рішень.

Третя модель тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня включає:

- тренінг емоційного контролю;
- тренінг міжособистісних взаємовідносин;
- тренінг самопізнання;
- тренінг концептуалізації досвіду.

На даний момент часу тренінги користуються широкою популярністю серед здобувачів другого магістерського рівня.

Групова робота як будь-який із напрямів у психології має історичні аспекти свого зародження, виникнення і розвитку. Проаналізуємо етапи розвитку групової роботи – тренінгу.

Перший етап розвитку групової роботи включає становлення групових форм роботи у межах практичної медицини. Упродовж історії людства тяжіння до об'єднання в групи було властивим людям. Люди згуртовувалися у групи ще з самих ранніх етапів розвитку суспільства, щоб забезпечити свій розвиток та виживання. Це й стало предметом нашого дослідження.

Другий етап розвитку групової роботи приписують становленню соціальної психології як одного із ключових, самостійних напрямів психологічної науки. Соціальна психологія почала детально і глибоко досліджувати питання утворення груп, закони їхнього функціонування, їхню структуру. А в тридцятих роках 20 ст. досить широко в різних сферах практичної діяльності використовувалися групові методи роботи. Цей вид роботи знайшов своє практичне застосування в педагогіці, медицині, психотерапії.

Третій етап розвитку групової роботи відбувається шляхом становлення групової психологічної роботи в окремо виділений напрям практичної психології. На цьому етапі вчені працювали над проблемними питаннями соціальної дії та групової динаміки.

В основі створення групової роботи лежали наступні ідеї:

- більшість здобувачів навчаються у групах;
- більшість здобувачів не усвідомлюють, які почуття, реакції, думки викликає їхня поведінка в інших здобувачів.

Результати проведеного ретроспективного аналізу процесу становлення тренінгів згрупуємо в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Ретроспективний аналіз етапів становлення тренінгів

Етапи становлення тренінгів	Характеристика етапів становлення тренінгів
Перший етап	Становлення групових форм роботи у межах практичної медицини
Другий етап	Становлення соціальної психології як одного із ключових, самостійних напрямів психологічної науки
Третій етап	Становлення групової психологічної роботи в окремо виділений напрям практичної психології

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Згрупуємо у табл. 2.2 визначні історичні дати становлення тренінгів.

Таблиця 2.2

Історичні дати становлення тренінгів

Роки	Засновник	Подія
1912 р.	Дейл Карнегі	Засновано Центр для проведення тренінгів з розвитку навичок міжособистісної взаємодії
1946 р.	Курт Левін	Засновано Національну лабораторію тренінгу
1954 р.	Гіпіус	З'являються групи сензитивності
1970 р.	Форверг	Розроблений соціально-

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Результати аналізу проведених нами спостережень та досліджень дають зробити наступний висновок:

- більшість результативних змін у поведінковій манері здобувачів відбувається не в індивідуальній, а в груповій взаємодії;
- для того, щоб сформувати нову модель поведінки здобувача другого магістерського рівня, він має навчитися бачити себе так (з боку), як його бачать інші.

На наше переконання, ці окреслені нами можливості якраз і досягаються у тренінговій групі при взаємодії здобувачів другого магістерського рівня.

Справедливо відзначити, що в Україні останніми роками з'явилася значна частина фахівців-практиків міжнародного рівня.

Давним давно здобувачі другого магістерського рівня зауважили, що результат, який дає робота в групі, є надто більшим та вагомим, аніж робота одного здобувача.

У процесі тренінгової роботи у здобувачів другого магістерського рівня зростає психологічна компетентність, здобувачі набувають досвіду позитивного сприйняття та ставлення до інших, до самого себе, до світу загалом.

У роботі проведено науково-історичний аналіз зародження, розвитку, практичного застосування тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як одного з результативних методів роботи із здобувачами.

Звертаючись до минулого – безмежного джерела мудрості та знання – за допомогою проведеного нами ретроспективного аналізу процесу становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня дає підстави стверджувати, що на сучасному етапі розвитку науки і практики на достатньому рівні розроблені та знайшли практичне застосування активні

методи навчання здобувачів другого магістерського рівня – тренінги. Таким чином, нам вдалося здійснити історичний огляд становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня.

2.2. Оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти»

Проблематика оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» до сьогоднішнього часу не втратила актуальності та дискусійності.

Розглянемо процедуру оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за Л. А. Петровською [31] (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за Л. А. Петровською [31]

Назва та автор	Бібліографія джерела	Джерела з прикладами застосування
Процедура оцінювання соціально-психологічного тренінгу за Л. А. Петровською	Петровская Л. А. Цели, задачи и процедурные аспекты перцептивно-ориентированного социально-психологического тренинга. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М. : Издательство МГУ, 1989. С. 45–75 [31]	Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: активне соціально-психологічне навчання : навч. посіб. К. : Вища школа, 2004. 680 с. [55]

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

На думку Л. А. Петровської [31] тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня варто розглядати як один із своєрідних способів розвитку компетентності в спілкуванні. При оцінюванні методологічних основ тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня особливу увагу вона акцентує на соціально-перцептивному аспекті спілкування. Констатовано, що Л. А. Петровська [31] зробила детальний опис процедури оцінювання тренінгу. Опираючись на досвід групової роботи, вона виокремила три основні стратегії:

- вільний супровід групи;
- програмований супровід групи;
- компромісний супровід групи.

Вільна форма супроводу групи не вимагає від тренера виняткової підготовки, однак такий тренер має володіти високим ступенем майстерності проведення тренінгу, тобто має бути висококваліфікованим спеціалістом. Програмована форма супроводу групи передбачає детально розроблену структуру тренінгових занять. Компромісна форма супроводу групи передбачає відхилення від заздалегідь обумовленого сценарію, при умові, що існує потреба в зосередженні на конкретному питанні. Ми виступаємо прихильниками третьої стратегії. У підрозділі 2.3 пропонуємо розглянути методику оцінювання процедури планування тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за Л. А. Петровською [31].

Розглянемо процедуру оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за А. Ф. Осборном [57] (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за А. Ф. Осборном [57]

Назва та автор	Бібліографія джерела	Джерела з прикладами застосування
Метод «Мозковий штурм» за	Osborn A. Your creative power. N. Y., 1949 [57]	Петровский А. В. Опыт построения социально-

А. Ф. Осборном		психологической концепции групповой активности. Вопросы психологии. 1973. № 5. С. 3–17 [32]
----------------	--	---

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Метод оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня «мозковий штурм», розроблений та запропонований ученим А. Ф. Осборном [57]. Він переконаний, що ідеї генерувати результативніше колективно, аніж індивідуально. Метод «мозковий штурм» на сучасному етапі розвитку психології є актуальним. Однак, нам цей термін видається не зовсім вдалим, тому пропонуємо замінити цю назву на «колективний пошук оригінальних ідей». У підрозділі 2.3 пропонуємо розглянути методику оцінювання процедури планування тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за А. Ф. Осборном [57].

Розглянемо процедуру оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за У. Гордоном [56] (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Оцінювання тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за У. Гордоном [56]

Назва та автор	Бібліографія джерела	Джерела з прикладами застосування
Метод «Групова дискусія» за У. Гордоном	Gordon W. Synectics. N. Y., 1962 [56]	Петров А. В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации, СПб. : Речь, 2005. С. 18 [33]

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

У розвиток методу «групова дискусія» помітний внесок зробив У. Гордоном [56]. Його вважають автором цього методу. З його погляду «групова дискусія» є поєднанням неоднорідного, особливий спосіб дивитися на одну й ту ж проблему під різним кутом зору. Радимо цінність цього

методу відобразити у прислів'ї «Одна голова добре, а дві – краще». На наше переконання, цей метод допомагає здобувачам другого магістерського рівня розглядати й обговорювати різні точки зору на одну і ту ж проблему, розвивати вміння слухати і чути один одного, аргументувати і доводити свою точку зору до кінця, виділяти головне і відкидати не потрібне – другорядне. У підрозділі 2.3 пропонуємо розглянути методіку оцінювання процедури планування тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за У. Гордоном [56].

Ми студенти другого курсу магістратури Чортківського навчально-наукового інституту підприємництва і бізнесу Західноукраїнського національного університету проходили тренінг зі спеціальності. Поточне оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня дозволило виявити чинники, які свідчать про його результативність. Це – поглиблення самопізнання та саморозкриття здобувачів. Кожен здобувач приймав правила тренінгу, з часом функцію підтримки правил взяли на себе самі здобувачі, а на початковому етапі ця функція виконувалася тренером зі спеціальності.

Оцінювання результатів повсякчас було головною темою для викладачів тренінгу. Оцінюючи тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, можна дійти висновку, що здобувачі представили спроможність результативно вирішувати ті проблемні питання, які ставилися перед ними, розвиваючи навички відвертої комунікації, корекції самооцінки, впевненості в собі.

Застосована процедура оцінювання результатів тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня показала, що тією чи іншою мірою були практично реалізовані усі поставлені завдання, вона дала можливість простежити ступінь його результативності.

Багато хто із здобувачів намагалися здійснити оцінювання результативності тренінгу, спираючись на відгук: «Дуже сподобалося!». З нашого погляду, трапляється підміна поняття «ефектність» поняттям

«ефективність» тренінгу. Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня має бути ефективним, тобто чи насправді те, що ми дізналися, про що почули, обговорили, у чому практикувалися на тренінгу, здобувачі застосували у своїй спеціальності. Якщо здобувачі після тренінгу отримують нові компетенції, які можуть результативно застосувати у проблемних ситуаціях, то цей тренінг варто вважати ефективним. Головна увага спрямована на вірогідність успішності тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня.

Успішність надбання загальних і фахових компетентностей учасниками робочої групи під час тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня може оцінюватися за результатами опитування шляхом накопичення балів або підсумкової роботи, з використанням факторно-критеріальної моделі оцінювання.

У цілому, оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня означає діагностику проведеної роботи та вироблення рекомендацій з метою підвищення його результативності. Метою оцінювання тренінгу є визначення:

- чи викладач та здобувач досягли окресленої мети тренінгу;
- більш (менш) результативних методик навчання;
- дій, які необхідно здійснити далі в процесі тренінгового навчання тощо.

До кожного окремого виду роботи віднесено певні критерії оцінювання роботи здобувачів. Кожен з критеріїв має вагомість у вказаному виді робіт. Кожен з видів робіт має вагу в загальній оцінці здобувача. Пропонуємо розглянути вагомість критеріїв та видів при оцінюванні роботи здобувачів тренінгу (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Вагомість критеріїв та видів при оцінюванні роботи здобувачів

№	Вид роботи	Критерії оцінювання роботи
---	------------	----------------------------

1	Процес тренінгу	Відвідування, активність, уважність, творчий підхід
2	Результат тренінгу	Повнота та точність розрахунків показників, участь у презентації проекту, обґрунтування доцільності проекту
3	СРС	Самостійність, ініціативність, творчий підхід
4	Позааудиторна СРС	Складання звіту, захист звіту, продуктивність

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Оцінювання результатів повсякчас було головною темою для викладачів тренінгу. Навчання та розвиток, які не забезпечують бажаних результатів, є демотивуючими та шкідливими для викладачів та здобувачів. Осмислене оцінювання навчання дозволить провести необхідні зміни і побачити результати. Отже, оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» проводиться з метою здобутку поліпшень.

2.3. Методика оцінювання здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» при проведенні тренінгів у фаховій підготовці

Важливою частиною тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» є його оцінювання, оскільки воно відстежує весь хід навчального процесу, виявляє рівень успішності та залученості здобувачів й оцінює роботу викладача. Констатовано, коли усі учасники робочої групи добросовісно обговорюють

свої оцінки, вони чіткіше осмислюють, якою мірою досягли бажаних результатів.

Теоретичні дослідження показали, що методика оцінювання здобувачів другого магістерського рівня при проведенні тренінгів у фаховій підготовці має враховувати:

- процес тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня;
- оцінювання змісту тренінгу;
- результат тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня;
- форми оцінювання роботи учасників тренінгу;
- самостійну роботу здобувачів під час тренінгу.

Встановлено, що з метою проведення оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як одного із вагомих складових комбінованого навчання варто користуватися вищенаведеною схемою (методикою).

Оцінювання процесу проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня має матрицю для оцінювання й самооцінки учасниками робочої групи, а саме:

- їхня активність;
- регламент;
- структура;
- організація проведення;
- умови проведення;
- атмосфера проведення.

У магістерській роботі зазначено, що оцінювання змісту тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня передбачає:

- відповідність обраній тематиці;
- правильність добору завдань;
- професійна спрямованість;

- наявність роздаткового матеріалу.

Особливу увагу у магістерській роботі приділено оцінюванню роботи викладача, а саме:

- компетентність;
- злагодженість роботи;
- керування аудиторією.

У магістерській роботі доведено, що результативність тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня охоплює:

- відповідність між отриманими очікуваннями й результатами учасників робочої групи;
- сформовані компетентності.

Встановлено форми оцінювання роботи учасників тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня:

- анкетування;
- домашні завдання;
- фокус-групи;
- самооцінювання.

Констатовано, що з метою проведення оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як одного із вагомих складових комбінованого навчання варто користуватися вищенаведеною схемою (методикою).

Проведене дослідження дало можливість виявити особливості оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Встановлено, що вони містять два блоки:

- оцінювання якості процесу тренінгу (роботу викладача);
- оцінювання результатів тренінгу (формування компетентностей здобувачів як учасників тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня).

З боку викладача форми оцінювання якості результатів здобувачів можуть бути різними:

- фокус-групи;
- оцінювання успішності здобувачів із застосуванням факторно-критеріальної моделі;
- накопичення балів за результатами проведеного тренінгу.

Для кожного тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня з метою підвищення якості оцінювання успішності здобувачів пропонуємо розробити систему оцінювання з встановленням максимальної оцінки за його виконання та з виділенням завдань. Пропонуємо розглянути приклад оцінювання роботи здобувача за накопиченням балів з використанням форми, наведеної в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Оцінювання роботи здобувача за накопиченням балів

№	Прізвище, ім'я, по батькові здобувача	Види завдань тренінгу							
		Відвідування тренінгу	Користування Moodle	Завдання 1	Завдання 2	СРС 1	СРС 2	Заключна робота	Разом

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Оцінювання здобувачів тренінгу з урахуванням вагомості (важливості) різних видів навчальної практики спричиняє до збільшення витрат часового лагу викладача на процес оцінювання, проте надає об'єктивну оцінку здобувачів. У табл. 2.6 представлено форму доцільну при використанні для оцінювання.

Таблиця 2.6

Оцінювання успішності здобувачів із використанням факторно-критеріальної моделі

№	Елементи оцінювання	Вагомість	Елементи компетентностей	Критерії	Ступінь прояву

1	Знання				
2	Вміння				
3	Комунікації				
4	Відповідальність				
5	Участь				
6	Звіт				

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Встановлено, що з трьох інформаційних джерел можливе надходження оцінної поголки про процес та результативність тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня:

- від здобувачів;
- від викладача;
- від людей, безпосередньо не пов'язаних із тренінгом.

Здобувачі, на наше переконання, дають найбільше інформації чи досягнуто результативності навчання, якою мірою опрацьовано та засвоєно матеріал, про слабкі та сильні сторони роботи викладача, які з елементів навчання треба поліпшити або змінити.

У рамках дослідження встановлено, що викладач має право використовувати вправи само оцінювання з метою діагностики своєї роботи, запропонованого стилю спілкування, рівня власних набутих знань із тематики тренінгу, процесу постановки запитань та пошуку логічної відповіді.

Викладач до оцінювання тренінгу може залучити своїх колег (через нестачу досвіду), щоб отримати важливі поради.

Перейдемо до наступної методики (схеми) оцінювання здобувачів другого магістерського рівня, а саме до формування самостійності як однієї з вагомих рис характеру особистості у процесі діяльності (тренінгу), що безумовно є актуальним.

Роль самостійної роботи здобувача під час проходження тренінгу направлена на розвиток навичок самостійності в ході вирішення професійних завдань. Таким чином, в процесі розробки завдань для самостійної роботи під час тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня потрібно врахувати спрямування на формування компетентностей на які зорієнтований тренінг.

На наше переконання, важливо, щоб здобувачі під час навчання в інституті набули досвіду у процесі моделювання практичних ситуацій; співвідносили загальні теоретичні положення з можливими варіантами їх вирішення; формувати досвід роботи в команді. У цьому процесі ключова роль належить залученню здобувачів до участі у різних формах самостійної роботи.

У рамках дослідження встановлено, що важливою метою самостійної роботи здобувачів під час тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, з одного боку, є розвиток та формування особистісних та фахових компетентностей, з іншого боку, формування самостійності як однієї з рис особистості, яка полягає у можливості систематизувати, контролювати, планувати свою діяльність.

Самостійна робота здобувача проявляється через:

- систематизацію, пошук, узагальнення, поглиблення, практичне застосування знань здобувача з теми;
- самостійне опрацювання деяких блоків програми;
- результативну презентацію досягнень виконаних завдань.

У табл. 2.7 представимо види завдань для самостійної роботи здобувачів відповідно до окресленої мети тренінгу.

Таблиця 2.7

Зміст самостійної роботи здобувачів під час тренінгу

Вид СРС	Завдання СРС	Елементи компетентностей, що формуються	Часовий лаг на виконання	Критерії оцінювання
---------	--------------	---	--------------------------	---------------------

Аудиторна СРС				
Позаудиторна СРС				

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Констатовано, що з метою проведення оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як одного із вагомих складових комбінованого навчання варто користуватися вищенаведеною схемою (методикою).

Умови трансформаційних процесів, що відбуваються в суспільстві, вимагають присутності на ринку праці компетентних здобувачів другого магістерського рівня, які володіють певним запасом знань та умінь. Підготовка таких спеціалістів є ключовим завданням Чортківського навчально-наукового інституту підприємництва і бізнесу Західноукраїнського національного університету. На сьогоднішньому етапі розвитку суспільства увага приділяється інтерактивним методам навчання, які сприяють переорієнтації зі знань на вміння, з процесу навчання на результат. Варто зауважити, що традиційне навчання може бути результативним при застосуванні її разом з інноваційними формами навчання – тренінгами.

Висновки до розділу 2

1. Результати ретроспективного аналізу процесу становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» засвідчили, що починаючи з тридцятих років 20 ст., групова робота (рух) у психології набув великого, масштабного розмаху, що академічна спільнота та наука не змогли звернути на цей факт уваги. Метод психологічної допомоги здобувачам, реалізований через малу робочу групу, проявився надзвичайно результативно, отримавши статус одного із популярних.

2. Звертаючись до минулого – безмежного джерела мудрості та знання – за допомогою проведеного нами ретроспективного аналізу процесу становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» дає підстави стверджувати, що на сучасному етапі розвитку науки і практики на достатньому рівні розроблені та знайшли практичне застосування активні методи навчання здобувачів другого магістерського рівня – тренінги. На наше переконання, більшість результативних дій та змін у поведінці та настановах здобувачів відбувається в груповому, а не в індивідуальному просторі.

3. Результати аналізу проведених нами спостережень та досліджень дають підстави зробити наступний висновок: більшість результативних змін у поведінковій манері здобувачів другого магістерського рівня відбувається не в індивідуальній, а в груповій взаємодії; для того, щоб сформувати нову модель поведінки здобувача другого магістерського рівня, він має навчитися бачити себе так (з боку), як бачать його інші. Ці окреслені нами можливості якраз і досягаються у тренінговій групі при взаємодії здобувачів другого магістерського рівня.

4. Результати проведеного дослідження дають підстави стверджувати, що оцінюючи тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня здобувачі представили спроможність результативно вирішувати ті проблемні питання, які ставилися перед ними, розвиваючи навички відвертої комунікації, корекції самооцінки, впевненості в собі. Застосована процедура оцінювання результатів тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня показала, що тією чи іншою мірою були практично реалізовані усі поставлені завдання, вона дала можливість простежити ступінь його результативності.

5. З'ясовано, що навчання та розвиток, які не забезпечують бажаних результатів, є демотивуючими та шкідливими для викладачів та здобувачів. Осмислене оцінювання навчання дозволить провести необхідні зміни і

побачити результати. Отже, оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня проводиться з метою здобутку поліпшень.

6. Проведене дослідження дало можливість виявити особливості оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти». Встановлено, що вони містять два блоки: оцінювання якості процесу тренінгу (роботу викладача); оцінювання результатів тренінгу (формування компетентностей здобувачів як учасників тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня).

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОГО МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ»

3.1. Проблемні аспекти тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» та прагматизм їхнього вирішення

Причинами «невдалих» тренінгів є відверті викладацькі помилки, а саме:

– небажання або нездатність підстроїтися під здобувачів другого магістерського рівня;

– невдалий вибір стилю тренінгової взаємодії;

– недостатнє володіння методикою активізації групової продуктивності;

– недотримання стандартів проведення;

– не підтримування контактів із здобувачами після тренінгу тощо.

Секрет «невдалого» тренінгу складний і простий одночасно. За умов дотримання стандартів – тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня завжди буде результативним та успішним. Ці стандарти загальновідомі, однак, деякі викладачі не завжди їх чітко притримуються.

Відповідність приміщень, на наше переконання, є одним із найважливіших стандартів, тобто тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня має відбуватися у приміщенні з дотриманням комфортних умов для здобувачів, гарного освітлення.

Змістовним проблемним аспектом «невдалого» тренінгу є некомпетентність викладача з теми тренінгу. Перш ніж братися за тренерське ремесло, викладач має бути кваліфікованим спеціалістом і практиком у визначеній сфері діяльності. Не припустимо навчати здобувачів тому, в чому сам не компетентний.

Викладач має володіти методиками проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Задля цього йому потрібно пройти «Тренінг для тренерів».

Для успішного проведення викладачем тренінгу пропонуємо йому відвідувати інші тренінги у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Викладачі мають аналізувати невдалі і вдалі моменти тренінгу, імплементувати нові техніки взаємовідносин з учасниками робочої групи, вміло подавати матеріал. До уваги пропонуємо брати не лише позитивні моменти, а й варто акцентувати увагу на негативних моментах, оскільки вони є не меншою мірою цінними, аніж позитивні, спонукають до переосмислення на власному тренінгу майбутній дій. Критерієм невдалого тренінгу є те, що викладач критикує чужі тренінги, на наше переконання, досвідчений викладач має вчитися на будь-якому тренінгу.

Практикуючі викладачі мали б проводити спільні зустрічі з обміну досвідом, задля удосконалення, підвищення рівня тренерського ремесла. Пропонуємо виокремити три рівні проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, а саме:

- перший рівень – вчитися проводити тренінг;
- другий рівень – розробляти тренінг;
- третій рівень – оволодіти техніками проведення.

Проблемним аспектом проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є відсутність у викладача володіння навиками роботи з мультимедійними, технічними засобами. На наше переконання, доречно викладачу використовувати проектор для презентації, готувати презентацію до виступу.

У разі відсутності чітко окресленого мануалу, гайду, плану проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня він зазнає невдачу. Таким чином, він має бути розробленим відповідно до плану, постійно доповнюватися, зазнавати удосконалення.

Тренінг зазнає невдач у разі відсутності змін у здобувачу, його знаннях, поведінці, навиках, переконаннях.

На теоретичному рівні доведено, що викладач має підтримувати контакт із здобувачами після тренінгу. Пропонуємо розуміти те, що він виходить за часові рамки відведеного проміжку. Після тренінгу проводиться діагностика анкет здобувачів щодо тренінгу. Викладач мав би підтримувати інформаційний та психологічний контакт із здобувачами тренінгу, як приклад, за декілька днів повідомити посилання на джерело фотографій з тренінгу.

Помилки викладача при підготовці робочої програми є ключовою причиною не результативності тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, хоча сам по собі він – найбільш дієва форма навчання. Помилки викладача можуть трансформувати тренінг в марнування часу.

Включення в тренінг неадекватного практичного і теоретичного матеріалів є серйозною помилкою викладача. Викладач має розуміти, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня – це тренування. Завдання викладача – навчити учасників робочої групи конкретно окреслених навичок і вмінь, а не видавати їм нову інформацію.

Однією з найбільш важливих проблем є невміння викладачем організувати продуктивну групову дискусію. Дискусію в робочій групі можна вважати не продуктивною, якщо в результаті її не виробляється загального нового рішення. Не здатність свідомо аналізувати, розуміти труднощі і помилки у ході групової роботи – головний критерій не результативного очікування тренінгу.

Домогтися результативності дискусії є непростим завданням. Однією з найбільш повторюваних помилок, що простежуються на цьому шляху – обмеженість тільки обміном думок. Це лиш є простою демонстрацією своєї виробленої позиції. Нічого нового не визнається, не народжується. Кожен з учасників робочої групи залишається при своїй виробленій думці і не чує

думки інших. У випадку не співпадання думок можуть виникати конфліктні ситуації, які в свою чергу виконують стимулюючу роль висловити свою позицію, що може скласти підґрунтя для подальшої серйозною роботи.

Якщо від суперечки здобувачі перейдуть до вислову обґрунтованих суджень, то дискусія стане більш продуктивною. Думка від обґрунтованого судження різниться наявністю аргументів. З аргументами, на наше переконання, можна працювати. Можна оцінювати їхню значимість, порівнювати їхню переконливість, аналізувати ступінь відповідності дійсності.

Таким чином, важливим для викладача є постійне відстежування того, на якому рівні відбувається групова дискусія. Завдання його – не дозволити робочій групі впасти у крайності, а досягти продуктивності дискусії. Дискусія є поштовхом до подальшої пошукової активності здобувачів.

Одержану сукупність проблемних аспектів проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня зображено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Проблемні аспекти проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня

Невдалий вибір стилю тренінгової взаємодії
Недостатнє володіння методикою активізації групової продуктивності
Недотримання стандартів проведення тренінгу
Не підтримування контактів із здобувачами після тренінгу
Не вміння організувати продуктивну групову дискусію
Включення в тренінг неадекватного практичного і теоретичного матеріалів

Примітка. Джерело: Складено автором на основі систематизації літературних джерел

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що всі перераховані нами вище помилки викладача впливають на результативність його роботи. Існують дві протилежні думки про корисність та дієвість тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, вважають, що:

- тренінг – це дуже добре і здорово;
- тренінг – це обман, який не дає ніякого результату.

Перелік недостатніх викладачу особистісних рис у процесі проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня виглядає так:

- не вміння викладача сконцентруватися на поглядах здобувача;
- закритість до інших поглядів;
- не вміння створювати атмосферу комфорту;
- відсутність базової віри в здобувачів та їхні здібності;
- низький рівень саморегуляції;
- низький рівень інтелекту тощо.

Проведений магістром аналіз проблем підготовки здобувачів другого магістерського рівня засобами тренінгу показав, що цю інновацію варто розглядати як:

- вагому складову навчання, що ставить перед собою завдання сформулювати відповідні вміння та навички;
- систематизовану та сплановану роботу магістрів засобами тренінгу для результативного управління закладами освіти;
- активну наукову діяльність, під час якої здобувачі другого магістерського рівня визначають процес майбутньої управлінської діяльності тощо.

При обговорюванні проблемних аспектів підготовки здобувачів другого магістерського рівня засобами тренінгу виділили ключові питання, що вимагали розв'язання. Визначили області на які ці проблеми чинять вплив. Зібрали, обробили і проаналізували доступну інформацію стосовно

проблемних питань проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня та окреслили прагматизм їхнього рішення. Узагальнили причини «невдалих» тренінгів.

Питання дослідження проблемних питань проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня в сучасних економічних умовах, як бачимо, має вагоме прикладне значення.

3.2. Напрями удосконалення проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня

Глобалізація ринків, стрімкий розвиток інноваційних технологій диктують вимоги не лише до умінь та знань, а й до індивідуально-особистісних характеристик здобувачів другого магістерського рівня. Підготовка здобувачів другого магістерського рівня має орієнтуватися на розвиток їхніх індивідуально-особистісних характеристик, а не тільки на отримання здобувачами фахових компетенцій та фундаментальних знань відповідно спеціальності.

Питання дослідження компетентностей, якими мають бути наділені здобувачі другого магістерського рівня в сучасних економічних умовах має вагоме прикладне значення.

З метою виявлення потреб роботодавців у компетентностях здобувачів, дослідження якості їхньої підготовки та визначення напрямів удосконалення проведення тренінгу магістром проведено соціологічне дослідження у формі анкетування.

Респондентами для оцінювання рівня підготовки здобувачів другого магістерського рівня використано бальну шкалу від 0 до 100%, де 100% відповідає найвищій оцінці, а 0% – найнижчій. В опитуванні взяли участь 14 здобувачів за умови збереження анонімності.

Згідно зі статистичними даними, спостерігаємо невисокі середні показники оцінювання респондентами рівня підготовки здобувачів.

Проведене дослідження підтвердило гіпотезу про необхідність удосконалення проведення тренінгу відповідно до вимог роботодавців та сучасних потреб ринку праці.

З метою обґрунтування напрямів удосконалення проведення тренінгу, пропонуємо визначити найбільш затребувані індивідуально-особистісні та професійні навички з боку роботодавців, якими мають володіти здобувачі.

Представимо у порядку зменшення значущості найвагоміші професійні навички, якими мають бути наділені здобувачі:

- вміння аналізувати, систематизувати та знаходити інформацію;
- вміння організувати певні види робіт, залежно від сфери діяльності;
- вміння працювати в команді;
- вміння планувати роботу;
- вміння самостійно приймати рішення;
- вміння використовувати сучасні інноваційні технології.

Статистичні аналізи результатів оцінювання респондентами найвагоміших професійних характеристик здобувачів представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Статистичні показники щодо оцінювання респондентами індивідуально-особистісних характеристик здобувачів, %

Статистичний показник	Значення
Вміння аналізувати, систематизувати та знаходити інформацію	5
Вміння організувати певні види робіт, залежно від сфери діяльності	9
Вміння працювати в команді	14
Вміння планувати роботу	17
Вміння самостійно приймати рішення	23
Вміння використовувати сучасні інноваційні технології	32
Разом	100

Примітка. Джерело: Результати анкетування

Представимо у порядку зменшення значущості найвагоміші індивідуально-особистісні характеристики здобувачів:

- відповідальність;
- працелюбність;
- комунікативні здібності;
- прагнення до розвитку;
- орієнтація на результат.

Статистичні аналізи результатів оцінювання респондентами найвагоміших індивідуально-особистісних характеристик здобувачів представлено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Статистичні показники щодо оцінювання індивідуально-особистісних характеристик здобувачів, %

Статистичний показник	Значення
Відповідальність	10
Працелюбність	16
Комунікативні здібності	19
Прагнення до розвитку	25
Орієнтація на результат	30
Разом	100

Примітка. Джерело: Результати анкетування

Результати відповідей респондентів на питання: «Чи вважаєте ви, що недостатній рівень розвитку індивідуально-особистісних та професійних характеристик здобувачів обумовлений недостатнім рівнем проведення тренінгу у фаховій підготовці?». Відповідь «так» – 8; відповідь «ні» – 5; відповідь «важко відповісти» – 1.

Результати опитування здобувачів щодо розуміння вищевказаного запитання представлено у табл. 3.4.

Чи вважаєте ви, що недостатній рівень розвитку індивідуально-особистісних та професійних характеристик здобувачів обумовлений недостатнім рівнем проведення тренінгу у фаховій підготовці?»

Так	Ні	Важко відповісти
8	5	1

Примітка. Джерело: Результати анкетування

Встановлено, що все ж таки більшість респондентів впевнені у тому, що недостатній рівень розвитку індивідуально-особистісних та професійних характеристик здобувачів обумовлений недостатнім рівнем проведення тренінгу у фаховій підготовці.

Пропонуємо авторську методику викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. У цій методиці акцентовано увагу на індивідуально-особистісних та професійних характеристиках викладача-тренера. На зміну інформаційному, пояснювальному, оглядовому тренінгу надаємо перевагу збагаченому діалоговому тренінгу.

Для удосконалення методики викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо переглянути та удосконалити робочу програму, обґрунтувати та впровадити інноваційні методики та технології навчання з метою забезпечення збагаченої діалогової взаємодії учасників робочої групи, розробити групові та індивідуальні завдання для самостійної роботи здобувачів.

Для удосконалення методики викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо реалізовувати на практиці методи фронтальної дискусії та методи групової діяльності. Вищевикладене дає можливість окреслити вагомість тренінгу і пристосувати його відповідно до вимог роботодавців та сучасних потреб ринку праці.

Окрім вищезазначеного на кожному тренінгу пропонуємо використовувати сучасні методи навчання, які мають розвинути у здобувачів глибоке максимальне засвоєння знань та формування практичних навиків. У рамках дослідження встановлено, що окреслені методи навчання мають вплинути на пошук комунікативних зв'язків між учасниками робочої групи (викладачем та здобувачами).

З метою удосконалення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо звернути увагу на викладача-тренера. Вважаємо за доцільне вжити заходи щодо підсилення відповідальності за результати своєї наукової та навчальної роботи. Вдосконалити систему конкурсного обрання викладача на проведення тренінгу, зокрема, доповнити це його науковим зростанням шляхом підвищення стажування та кваліфікації з інформаційних технологій.

На наше переконання, викладач-тренер – це особистість, на яку покладено безпосередню відповідальність і за освітній заклад і за здобувачів, тобто за те, якими компетентностями, достатніми для продукування ідей вони будуть наділені після проходження тренінгу.

Від викладача, насамперед, залежить чи отримають здобувачі необхідні навички, чи будуть вони професійно грамотними та конкурентоздатними на ринку праці. Таким чином, викладачі мають працювати над освоєнням нових технологій і застосовувати їх у процесі викладання тренінгу.

У рамках дослідження встановлено, що у всьому світі сучасна освіта відчуває суттєві зміни, що торкаються навіть питань проходження тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, тобто форм й технологій його передачі. Передавання знань від викладача до здобувача є важливим процесом засвоєння знань, вмінням орієнтуватися в інформаційному просторі, результативно спілкуватися та відповідати жорстким потребам суспільного життя.

З огляду на це особливої актуальності набирає питання удосконалення проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського

рівня, що сприятиме формуванню професійно-соціальної компетентності здобувача.

3.3. Стратегічні взаємовідносини в системі «викладач – здобувач» у процесі проходження тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня

Новий погляд на місце здобувача в соціумі й на тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» є ключовими ознаками інноваційного розвитку суспільства в умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні. Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня за наших днів набуває всеохоплюючого оберту. Ця форма навчання офіційно посідає одне з паритетних місць у системі освіти.

Сучасний етап розвитку суспільних відносин визначає стратегію як:

- мистецтво планувати;
- послідовність поведінкових і розумових здібностей;
- план дії чи поведінки.

Пропонуємо розглянути те, на скільки спроможний здобувач реалізувати свій стратегічний задум у процесі проходження тренінгу у фаховій підготовці. Міркування здобувача про це вважаємо цілеспрямованим процесом дій.

У трактуванні стратегічної взаємодії «викладач – здобувач» варто виокремити ознаки:

- залежність між діями «викладач – здобувач»;
- процес взаємодії між «викладачем – здобувачем»;
- умови реалізації процесу;
- соціальні ролі та статуси.

З огляду на це ознаками стратегічних взаємовідносин є: виникнення сподіваної поведінки; дії індивідуальностей; рівень досягнення бажаного

результату. Стратегія взаємовідносин в процесі проходження тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є діалогом, за рахунок якого формується соціальний простір дій.

Тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є системою стратегічних взаємовідносин:

- викладачів-тренерів – здобувачів;
- викладач-здобувач – здобувачі;
- здобувач-здобувач – здобувачі.

Бачимо, що стратегічна взаємодія під час проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня вимальовується як співпраця, ділове спілкування здобувачів і викладачів, спільна діяльність.

Теоретичні дослідження стратегічних взаємовідносин викладачів і здобувачів під час проведення тренінгу у фаховій підготовці встановили їхні компоненти:

- оптимальні взаємовідносини;
- сприйняття іншого;
- стиль спілкування;
- стиль взаємовідносин.

З огляду на це показником стратегічних взаємовідносин викладачів і здобувачів під час проведення тренінгу у фаховій підготовці є міра:

- поглиблення й розширення взаємин;
- задоволення взаємовідносинами;
- прояву установок;
- усвідомлення взаємин.

Акцентуємо увагу на значимості для стратегічних взаємовідносин викладачів із здобувачами під час проведення тренінгу у фаховій підготовці:

- організації їхньої роботи за допомогою методів діалогічного методу навчання;
- психологічної атмосфери під час проведення тренінгу;
- установок один до одного тощо.

Стратегічна взаємодія викладачів із здобувачами під час проведення тренінгу у фаховій підготовці сприяє становленню професіоналів-фахівців при умовах:

- створення спільних цінностей;
- потреби здобувача у спілкуванні з викладачем;
- забезпечення позитивної самооцінки в процесі проходження тренінгу;
- узгодженості позицій;
- моделювання та розв’язання проблемних ситуацій;
- створення та розв’язання проблемних аспектів.

Стратегічна взаємодія викладачів із здобувачами під час проведення тренінгу у фаховій підготовці спонукає обидві сторони до спільної діяльності, до ділового спілкування, до співпраці.

Задум підготовки здобувачів другого магістерського рівня полягає не тільки у забезпеченні їх знаннями, а й вміннями, навиками.

Стратегічними завданнями тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є:

- формування здатності адекватного розуміння та сприйняття самого себе та інших: розвивати лідерські якості, оволодіти прийомами декодування повідомлень, розвивати адаптивності;
- оволодіння індивідуалізованими прийомами спілкування під час проведення тренінгу;
- усвідомлення цілісності буття людей: розвивати толерантність, товаристкість.

Ключовими стадіями розробки тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня стали:

- розроблення ідеї;
- розроблення програми;
- підготування матеріалів;
- проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня відповідно до програми;

– оцінювання результатів тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня.

Перш за все вибір методики опрацювання стратегічних взаємовідносин між викладачем і здобувачем під час проходження тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня залежить від організаційного потенціалу учасників робочої групи.

Пропонуємо звернути увагу на ролі учасників робочої групи під час проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня.

Роль здобувачів у процесі проходження тренінгу у фаховій підготовці:

– створення експертної групи здобувачів, які братимуть безпосередню участь у розробці стратегії;

– відслідковування інформації щодо змін в системі освіти.

Роль викладачів у процесі проведення тренінгу у фаховій підготовці:

– створення робочої групи для розробки стратегії;

– реалізація власних педагогічних задумів;

– популяризація сучасних методик педагогічної майстерності.

Роль Міністерства освіти і науки України у процесі проведення тренінгу у фаховій підготовці:

– ухвалення рішень для результативного проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня;

– реалізація прагнень учасників робочої групи;

– задоволення освітніх навиків здобувачів на вищому рівні.

Стратегія проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня віддзеркалює освітні технології та тенденції, що набули популяризації за останнє десятиліття у світі загалом і в нашій державі зокрема та посіла передові позиції за рахунок своєї універсальності.

В умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в суспільному житті, дедалі частіше бачимо твердження, що тренінгові методи навчання дають можливість досягати значних успіхів у настанові здобувачів. Сьогодні

здобувачі мають вміти формулювати, обстоювати, аналізувати власні задуми. Цьому процесу сприяє колективна робота в групах.

Формування стратегії тренінгової освіти передбачає подолання як організаційних, так і соціальних перешкод. За умови вдосконалення професійної підготовки та роботи викладача, адаптації приміщень до такого роду занять, а також забезпечення науково-методичного характеру сприяє цьому. З огляду на це успіх залежить від методу або стилю репрезентації інформації, що є ключовим базисом адекватного стратегічного навчання.

З одного боку, має бути усвідомлення того факту, що кожен здобувач має свої здібності, інтереси відповідно до його стилю пізнання. З другого боку, має бути інтенсивний пошук найбільш дієвих та результативних технік викладання.

Висновки до розділу 3

1. При обговорюванні проблемних аспектів підготовки здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» засобами тренінгу виділили ключові питання, що вимагали розв'язання. Визначили області на які ці проблеми чинять вплив. Зібрали, обробили і проаналізували доступну інформацію стосовно проблемних питань проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня та окреслили прагматизм їхнього рішення. Узагальнили причини «невдалих» тренінгів.

2. У рамках дослідження встановлено, що у всьому світі сучасна освіта відчуває суттєві зміни, що торкаються навіть питань проходження тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, тобто форм й технологій його передачі. Передавання знань від викладача до здобувача є важливим процесом засвоєння знань, вмінням орієнтуватися в інформаційному просторі, результативно спілкуватися та відповідати жорстким потребам суспільного життя.

3. З метою обґрунтування напрямів удосконалення проведення тренінгу, ми запропонували визначити найбільш затребувані індивідуально-особистісні та професійні навички з боку роботодавців, якими мають володіти здобувачі. Запропонували авторську методику викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. У цій методиці акцентовано увагу на індивідуально-особистісних та професійних характеристиках викладача-тренера. На зміну інформаційному, пояснювальному, оглядовому тренінгу надаємо перевагу збагаченому діалоговому тренінгу.

4. Для удосконалення методики викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо переглянути та удосконалити робочу програму, обґрунтувати та впровадити інноваційні методики та технології навчання з метою забезпечення збагаченої діалогової взаємодії учасників робочої групи, розробити групові та індивідуальні завдання для самостійної роботи здобувачів.

5. Для удосконалення методики викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо реалізовувати на практиці методи фронтальної дискусії та методи групової діяльності. Вищевикладене дає можливість окреслити вагомість тренінгу і пристосувати його відповідно до вимог роботодавців та сучасних потреб ринку праці.

6. З метою удосконалення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо звернути увагу на викладача-тренера. Вважаємо за доцільне вжити заходи щодо підсилення відповідальності за результати своєї наукової та навчальної роботи. Вдосконалити систему конкурсного обрання викладача на проведення тренінгу, зокрема, доповнити це його науковим зростанням шляхом підвищення стажування та кваліфікації з інформаційних технологій.

7. Доведено, що вибір методики опрацювання стратегічних взаємовідносин між викладачем і здобувачем під час проходження тренінгу у

фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня залежить від організаційного потенціалу учасників робочої групи. Стратегія проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» віддзеркалює освітні технології та тенденції, що набули популяризації за останнє десятиліття у світі загалом і в нашій державі зокрема та посіла передові позиції за рахунок своєї універсальності.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо удосконалення проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня спеціальності «Управління закладами освіти» в сучасних умовах розвитку суспільства. Проведене дослідження дало змогу зробити такі висновки:

1. Констатовано, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня дає можливість здобувачам створювати ситуації успіху, на добровільних засадах самостійно окреслювати і брати участь у власному темпі розвитку, досліджувати надскладні питання та проблеми в умовах моделювання ситуацій, близьких до реального життя, активно застосовувати отримані теоретичні знання на практиці. У сучасній науці панує думка про те, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня став важливим винаходом та досягненням людини.

2. У рамках дослідження встановлено, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня варто зарахувати не до форм чи методів навчання, а до технологій, оскільки він відповідає усім головним критеріям технології, однак у своїй структурі охоплює велику кількість окремих методів і форм. Вищевикладене дає підстави стверджувати, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є своєрідною технологією навчання.

3. На основі огляду та систематизації літературних джерел до визначення сутності тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо власне визначення цього терміна, під яким слід розуміти інноваційну технологію навчання, що інтенсифікує процес підготовки здобувачів другого магістерського рівня шляхом активізації міжособистісних комунікацій через обмін інформацією в процесі дискусії. В

авторському трактуванні цього поняття акцентується увага на відповідності тренінгу всім ознакам інноваційної технології.

4. Проведене дослідження дало можливість висунути гіпотезу, що тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня є найефективнішою моделлю включення здобувача в міжособистісне спілкування, спрямоване на саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення.

5. Результати ретроспективного аналізу процесу становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня засвідчили, що починаючи з тридцятих років 20 ст., групова робота (рух) у психології набув великого, масштабного розмаху, що академічна спільнота та наука не змогли не звернути на цей факт уваги. Метод психологічної допомоги здобувачам, реалізований через малу робочу групу, проявився надзвичайно результативно, отримавши статус одного із популярних.

6. Звертаючись до минулого – безмежного джерела мудрості та знання – за допомогою проведеного нами ретроспективного аналізу процесу становлення тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня дає підстави стверджувати, що на сучасному етапі розвитку науки і практики на достатньому рівні розроблені та знайшли практичне застосування активні методи навчання здобувачів другого магістерського рівня – тренінги. На наше переконання, більшість результативних дій та змін у поведінці та настановах здобувачів відбувається в груповому, а не в індивідуальному просторі.

7. Результати аналізу проведених нами спостережень та досліджень дають підстави зробити наступний висновок: більшість результативних змін у поведінковій манері здобувачів другого магістерського рівня відбувається не в індивідуальній, а в груповій взаємодії; для того, щоб сформулювати нову модель поведінки здобувача другого магістерського рівня, він має навчитися бачити себе так (з боку), як бачать його інші. Ці окреслені нами можливості якраз і досягаються у тренінговій групі при взаємодії здобувачів другого магістерського рівня.

8. Результати проведеного дослідження дають підстави стверджувати, що оцінюючи тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня здобувачі представили спроможність результативно вирішувати ті проблемні питання, які ставилися перед ними, розвиваючи навички відвертої комунікації, корекції самооцінки, впевненості в собі. Застосована процедура оцінювання результатів тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня показала, що тією чи іншою мірою були практично реалізовані усі поставлені завдання, вона дала можливість простежити ступінь його результативності.

9. З'ясовано, що навчання та розвиток, які не забезпечують бажаних результатів, є демотивуючими та шкідливими для викладачів та здобувачів. Осмислене оцінювання навчання дозволить провести необхідні зміни і побачити результати. Отже, оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня проводиться з метою здобутку поліпшень.

10. Проведене дослідження дало можливість виявити особливості оцінювання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Встановлено, що вони містять два блоки: оцінювання якості процесу тренінгу (роботу викладача); оцінювання результатів тренінгу (формування компетентностей здобувачів як учасників тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня).

11. При обговорюванні проблемних аспектів підготовки здобувачів другого магістерського рівня засобами тренінгу виділили ключові питання, що вимагали розв'язання. Визначили області на які ці проблеми чинять вплив. Зібрали, обробили і проаналізували доступну інформацію стосовно проблемних питань проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня та окреслили прагматизм їхнього рішення. Узагальнили причини «невдалих» тренінгів.

12. У рамках дослідження встановлено, що у всьому світі сучасна освіта відчуває суттєві зміни, що торкаються навіть питань проходження тренінгу у

фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, тобто форм й технологій його передачі. Передавання знань від викладача до здобувача є важливим процесом засвоєння знань, вмінням орієнтуватися в інформаційному просторі, результативно спілкуватися та відповідати жорстким потребам суспільного життя.

13. З метою обґрунтування напрямів удосконалення проведення тренінгу, ми запропонували визначити найбільш затребувані індивідуально-особистісні та професійні навички з боку роботодавців, якими мають володіти здобувачі. Запропонували авторську методику викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. У цій методиці акцентовано увагу на індивідуально-особистісних та професійних характеристиках викладача-тренера. На зміну інформаційному, пояснювальному, оглядовому тренінгу надаємо перевагу збагаченому діалоговому тренінгу.

14. Для удосконалення методики викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо переглянути та удосконалити робочу програму, обґрунтувати та впровадити інноваційні методики та технології навчання з метою забезпечення збагаченої діалогової взаємодії учасників робочої групи, розробити групові та індивідуальні завдання для самостійної роботи здобувачів.

15. Для удосконалення методики викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо реалізовувати на практиці методи фронтальної дискусії та методи групової діяльності. Вищевикладене дає можливість окреслити вагомість тренінгу і пристосувати його відповідно до вимог роботодавців та сучасних потреб ринку праці.

16. З метою удосконалення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо звернути увагу на викладача-тренера. Вважаємо за доцільне вжити заходи щодо підсилення відповідальності за результати своєї наукової та навчальної роботи.

Вдосконалити систему конкурсного обрання викладача на проведення тренінгу, зокрема, доповнити це його науковим зростанням шляхом підвищення стажування та кваліфікації з інформаційних технологій.

17. Доведено, що вибір методики опрацювання стратегічних взаємовідносин між викладачем і здобувачем під час проходження тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня залежить від організаційного потенціалу учасників робочої групи. Стратегія проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня віддзеркалює освітні технології та тенденції, що набули популяризації за останнє десятиліття у світі загалом і в нашій державі зокрема та посіла передові позиції за рахунок своєї універсальності.

