



**ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА**

УДК 378.147

**DOI** <https://doi.org/10.5281/zenodo.12605712>

**Тренінг як інноваційна методика практичної підготовки майбутніх  
магістрів з професійної освіти**

**Халідахон Бахтіярова**

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри філософії та педагогіки  
Національного транспортного університету  
<https://orcid.org/0000-0001-8274-9581>

**Юрій Жуков**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності  
«Професійна освіта» Національного транспортного університету

**Прийнято: 19. 06. 24 | Опубліковано: 29. 06. 24**

**Анотація.** Стаття присвячена аналізу особливостей проходження практик здобувачами другого (магістерського) рівня вищої освіти, зокрема розгляду використання під час проходження практики такої інтерактивної форми навчання, як педагогічні тренінги. Тренінги, орієнтовані на формування та розвиток різних компетентностей вже встигли зарекомендувати себе в практиках підготовки майбутніх фахівців як найефективніші способи розвитку професійної зрілості, особливо у нових чи змінних умовах освітнього процесу.

Під час тренінгових занять здобувачі освіти занурюються в квазіпрофесійну навчальну діяльність, що сприяє активному розвитку їх особистісних якостей та істотно підвищує ступінь їх готовності до майбутньої професійної діяльності.



Іншими словами тренінг - це спеціально створена модель життєвої ситуації, в процесі якої людина набуває певного досвіду і не боїться робити помилки за рахунок штучності ситуації. Різноманітні програми тренінгу покликані навчити здобувачів освіти долати труднощі, особистісні та професійні ризики.

Цілі будь-якої програми тренінгу специфічні і передбачають формування, розвиток чи вдосконалення певних фахових компетентностей.

Представлена типологія педагогічних тренінгів дозволяє більш аргументовано і послідовно вибудовувати етапи підготовки до педагогічних практик і здійснювати їх організацію. Кожному виду практики відповідає конкретний тип педагогічного тренінгу - навчально-професійний, науково-дослідний, освітньо-проектувальний, інтегративний.

При розгляді досліджувальної проблеми були використані наступні методи наукового дослідження: аналіз, синтез, абстрагування, узагальнення – для вивчення нормативних освітніх документів і наукової літератури; а також SWOT-аналіз для оцінювання сильних і слабких сторін тренінгу як форми організації педагогічної практики майбутніх магістрів професійного навчання.

**Ключові слова:** педагогічна практика, педагогічний тренінг, типологія педагогічних тренінгів, SWOT-аналіз.

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the peculiarities of internships for master students of vocational education, in particular, the advantages of using such an interactive form as pedagogical trainings in the training of future vocational teachers. Trainings for the formation and development of various competencies have already proved to be the most effective ways to develop professional competence, especially in new or changing conditions of the educational process.

During the training sessions, students are immersed in quasi-professional learning activities which contribute to the active development of their personal qualities and significantly increase their readiness for future professional activities. In other words,



training is a specially created model of a life situation in which a person gains certain experience and is not afraid to make mistakes due to the artificiality of the situation. Various training programs are designed to teach students how to overcome difficulties, personal and professional risks.

The goals of any training program are specific and involve the formation, development or improvement of certain professional competencies.

The presented typology of pedagogical trainings allows for a more reasoned and consistent construction of the stages of preparation for pedagogical practices and their organization. Each type of practice corresponds to a specific type of pedagogical training - educational and professional, research, educational and design, integrative.

When considering the research problem, the following methods of scientific research were used: analysis, synthesis, abstraction, generalization - to study normative educational documents and scientific literature; as well as SWOT analysis to assess the strengths and weaknesses of the training as a form of organizing the pedagogical practice of future masters of vocational training.

**Keywords:** pedagogical practice, pedagogical training, typology of pedagogical training, SWOT analysis.

### **Training as an innovative method of practical preparation of future masters in vocational education**

**Khalidakhon Bakhtiarova**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the department of philosophy and pedagogy National Transport University, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0001-8274-9581>

**Yurii Zhukov**

Student of the second (master) level of higher education in the speciality



«Professional Education» National Transport University, Ukraine

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Підготовка в системі професійно-педагогічної освіти кваліфікованого, конкурентоспроможного фахівця вимагає застосування інноваційних педагогічних методик і технологій, спрямованих на розвиток професійних компетентностей та важливих у сучасному житті особистісних якостей: мобільності, активності, готовності до самовдосконалення. Саме на цьому наголошується у Наказі Міністерства освіти України про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України : «оволодіння студентами сучасними методами, формами організації та знаряддями праці в галузі їх майбутньої професії, формування у них, на базі одержаних у вищому навчальному закладі знань, професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи в реальних ринкових і виробничих умовах, виховання потреби систематично поновлювати свої знання та творчо їх застосовувати в практичній діяльності» [1].

Тренінг як будь-який вид навчальної діяльності має свої переваги та недоліки. Переваги: активність групи, поєднання інформації та емоційного ставлення до неї, підвищення рівня мотивації, здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень, оволодіння конкретними компетенціями за короткий час та можливість їх застосування у ситуаціях, максимально наближених до майбутнього фаху. До недоліків можна віднести: ненормовану роботу по підготовці та методичному забезпеченні якісної та продуманої програми тренінгу, підбір групи з однаковим рівнем теоретичної підготовки; відносно невелика кількість членів тренінгової групи; вимога високого рівня майстерності педагога, а також необхідність врахування посттренінгового супроводу.



Зважаючи на переважні позитиви тренінгів як способу професійного розвитку, можна припустити, що даний вид навчання майбутніх педагогів професійного навчання буде високоефективним, а також дозволить не просто формувати та розвивати професійні компетентності, а ще й формувати педагогічну майстерність майбутнього педагога.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми та на які опираються автори.**

Аналіз науково-педагогічної літератури показав, що останнім часом велику популярність в освітньому процесі підготовки майбутніх педагогів придбали різні тренінги (від англ. train, training - «навчання», «тренування», «професійна підготовка»). Більшість дослідників вважають, що тренінг як форма інтерактивного навчання-це взаємонавчання, де учасники освітнього процесу є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, розуміють, що роблять, рефлексують з приводу того, що вони знають, вміють і здійснюють[2-9].

### **Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми**

Наразі триває робота над пошуками інноваційних технологій надання здобувачам освіти можливостей отримувати якісну освіту, враховуючі умови навчання та індивідуальні особистісні запити. Одним із таких рішень виявилось використання тренінгів в освітньому процесі. Незважаючи на те, що проведення тренінгів здебільшого характерно для психологічної галузі, освітня практика доводить ефективність такої практико-орієнтованої підготовки фахівців із використанням тренінгових занять. Тому набувають особливої актуальності питання, пов'язані з організацією активного впровадження інноваційних технологій навчання, переосмислення усталених систем щодо прийомів та методів у галузі освіти., а така інноваційна форма організації навчання як тренінг має високу ефективність для удосконалення практичних навичок і умінь за



відповідною освітньо-професійною програмою. Разом з цим поза увагою дослідників поки лишаються питання використання тренінгів саме під час проходження науково-дослідних та педагогічних практик. Проведений нами аналіз означеної проблеми засвідчив необхідність системного підходу до розгляду проблеми тренінгу як інноваційної методики практичної підготовки майбутніх магістрів.

Метою статті є визначення специфічних особливостей тренінгу як інноваційного засобу сучасної освіти; аналіз особливостей проходження практик здобувачами другого (магістерського) рівня вищої освіти, зокрема розгляду використання під час проходження практики такої інтерактивної форми навчання як педагогічні тренінги.

Серед основних аспектів дослідження є пошук нових завдань сучасної освіти, вирішення проблем педагогічної інноватики, серед яких актуальним засобом є тренінг, що сприяє прояву здобувачами освіти активності, практичному відпрацюванню досліджуваного матеріалу, формуванню (крім закладеної з метою тренінгового заняття компетенцій) навичок спілкування, самопізнання, рефлексії та самооцінки.

Якщо звернутися до історії питання, то треба згадати, що тренінг як інноваційна форма навчання сформувався на початку ХХ ст. Зокрема в 1912 році в США автор популярних книг із психології Дейл Карнегі організував свій тренінговий центр «Dale Carnegie Training», у якому стали проводити тренінгові заняття з розвитку впевненості в собі, формування навичок спілкування, ділової взаємодії з людьми, публічного виступу.

У наш час тренінг вийшов за рамки практичної психології та підготовки фахівців. Його розглядають в практиці вищої школи як активні та інтерактивні освітні технології, що знаходять застосування в загальній і професійній освіті, у



вихованні та розвитку особистості, у корекційно-педагогічній роботі. Ми поділяємо думку Р. Баклі та Дж. Кейпл, які визначають тренінг як сплановані та систематичні зусилля щодо модифікації чи розвитку знань, умінь, установок людини засобами навчання, завдяки яким можна досягнути ефективного виконання одного чи декількох видів діяльності [10]. Окрім того доведено, що тренінг подібний до самого життя в мініатюрі, саме тому часто вживається вислів: «тренінг – це гра в життя, під час якої вирішуються реальні життєві проблеми».

**Виклад основного матеріалу.** Активні та інтерактивні освітні технології не випадково стали надійними супутниками сучасного освітнього процесу, оскільки саме завдяки їх використанню задіяні всілякі способи освоєння та закріплення нового матеріалу.

Тренінг як один з активних способів навчання передбачає максимальне залучення учасників практичного заняття в групову роботу за допомогою виконання вправ, аналізу конкретних ситуацій, рольових ігор і т. і. Дана форма є комбінованим видом групових занять, на якому здобувачі освіти обговорюють заздалегідь підготовлені повідомлення, доповіді, дають відповіді на креативні питання. Окрім цього, в ході тренінгу завдяки багаторазовим повторенням закріплюють знання, вміння та навички, необхідні в майбутній професійній діяльності.

Особливістю тренінгу на відміну від інших активних та інтерактивних технологій, що використовуються в процесі навчання у вищій школі, є те, що його учасникам пропонується, по-перше, викласти теоретичні питання по заданій темі, проаналізувати схеми та розглянути можливі алгоритми вирішення завдань у межах певної проблеми; по-друге, випробувати теоретичні положення



у коротких практичних вправах. При цьому співвідношення першого та другого етапів практичного заняття становить приблизно 90 до 100%.

Тренінг як один з видів інтерактивного навчання найбільшою мірою сприяє розвитку та формуванню зазначених у переліку професійних компетенцій соціально-психологічних якостей особистості здобувача освіти, а також передбачуваності результатів заняття. Цілі, сформульовані в ході подібних занять, повинні бути чіткими, а поставлені завдання – можна корелювати з будь-якими аспектами майбутньої професійної діяльності.

Слід спеціально відзначити, щодо підготовки майбутніх педагогів професійного навчання правомірно використовувати таке поняття, як «педагогічний тренінг». У науковій літературі їм позначають, як правило, соціально-психологічні тренінги, що організовуються для діючих педагогів з метою вдосконалення їх особистісних професійних якостей за допомогою спеціально організованих вправ, або тренінги, завданням яких є індивідуалізація професійно-педагогічної освіти, потрібна при зростанні навчального навантаження, коли здобувачі освіти потребують рефлексивної оцінки результатів своїх досягнень.

Нам імпонує визначення сутності педагогічного тренінгу О.Пометун, яка вважає, що педагогічний тренінг покращує ефективність засвоєння матеріалу, в процесі якого приділяється більше уваги питанням індивідуального й особистісного творчого розвитку та професійного становлення; створює психологічно-комфортні умови, за яких кожен, хто навчається може максимально реалізувати свій інтелектуальний потенціал і відчутти себе при цьому успішним і самостійним в освоєнні певних знань [11].

З нашої точки зору, педагогічний тренінг слід застосовувати і для посилення ефекту педагогічної практики як інтерактивну форму організації



кваліфікаційної навчальної діяльності здобувачів освіти, що розвиває їх особисті якості та підвищує їх готовність до майбутньої професійно-педагогічної діяльності: навчально-професійної, науково-дослідницькою, освітньо-проектувальною. Ці види діяльності зазначені, наприклад, у Стандарті вищої освіти за спеціальністю 015 «Професійна освіта» для другого (магістерського) рівня вищої освіти (Наказ № 1435 від 18.11 2020) і визначають пропоновану нами типологію педагогічних тренінгів. [12]

Дана типологія дозволяє більш аргументовано вибудувувати процес підготовки магістрантів до педагогічної практики і здійснювати її організацію. У табл. 1 наводяться завдання, які вирішувалися в ході педагогічного тренінгу певного типу на різних етапах проведення практики у майбутніх педагогів професійного навчання у закладах вищої професійно-технічної освіти (далі ЗВО).

Таблиця 1.

**Типологія та завдання педагогічних тренінгів у період практики**

| Тип педагогічного тренінгу | Етапи практики | Завдання тренінгу   |
|----------------------------|----------------|---|
| Навчально-професійний      | Підготовчий    | Знайомство з трудовими функціями педагога професійного навчання та нормативно-правовими документами у сфері освіти. Вирішення та аналіз типових професійно-педагогічних ситуацій.       |
| Науково-дослідний          | Педагогічний   | Формування базових науково-дослідницьких умінь: визначення та формулювання проблеми дослідження; постановка мети, завдань; вибір методів; моделювання науково-дослідницької діяльності. |



**ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ:**  
**НАУКОВІ ЗАПИСКИ**

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | Знайомство з технологіями формування креативних здібностей учнів, виконання творчих завдань.   |
| Освітньо-проектувальний                     | Педагогічний                           | Розвиток навичок конструювання змісту навчального матеріалу; проектування комплексу навчально-професійних цілей і завдань; прогнозування результатів професійно-педагогічної діяльності; розроблення, аналізу та коригування навчально-програмної документації; проектування, адаптації та застосування індивідуалізованих, діяльнісно- та особистісно-орієнтованих технологій і методик навчання, комплексу дидактичних засобів |
| Інтегративний (поєднує усі види діяльності) | Заключний (після проходження практики) | Розбір та аналіз конкретних професійно-педагогічних ситуацій, що виникли в період практики. Формування компетенцій самооцінки, саморозвитку, самовизначення, готовності до рефлексії   |

Так, на етапі підготовки до практики проводиться навчально-професійний тренінг з використанням SWOT-аналізу - одного з популярних методів детального розбору ситуацій та оцінки ресурсів організації, що застосовуються при розробці стратегій фірм та установ [13].

Назва цього методу складається з перших букв англійських слів: Strengths - сильні сторони або ресурси організації; Weaknesses – слабкі сторони чи наявні проблеми; Opportuni-ties - можливості для розвитку, які існують поза



організацією, Threats – погрози (труднощі) для благополуччя організації, що у зовнішньому середовищі.

За допомогою SWOT-аналізу здійснюється структурований опис ситуації, на основі якого приймається якесь стратегічне рішення. При цьому висновки, зроблені в результаті даного аналізу, не містять обов'язкових рекомендацій і розставляють пріоритети.

На наш погляд, даний метод цілком прийнятний і для вирішення питань, пов'язаних з освітньою політикою як на федеральному рівні, так і на рівнях регіону, міста або конкретного освітнього закладу. В останньому випадку з опорою на SWOT-аналіз досліджуються фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають на діяльність освітньої організації (школи, технікуму, вузу і т. п.).

При SWOT-аналізі функціонування освітньої організації під сильною стороною (Strengths) розуміються її можливості, цінні організаційні ресурси, досягнення, тобто все те, що дає їй переваги перед іншими подібними установами. До слабких сторін (Weaknesses) відносяться, наприклад, низька кваліфікація викладачів, застарілі освітні програми, слабе технічне оснащення навчального процесу тощо.

Можливості та труднощі – це не тільки внутрішні (як передбачає метод SWOT-аналізу), а й, на наш погляд, зовнішні імовірні фактори, реалізація яких може покращити або погіршити діяльність освітньої організації, підвищити чи знизити її ефективність та престиж.

У табл. 2 як приклад розміщені фрагменти оцінного листа за SWOT-аналізом, виконаним одним із здобувачів освіти при розборі ситуацій, що



стосуються впровадження у ЗВО освітніх стандартів та широкого застосування в освітньому процесі інформаційних засобів та технологій.

Таблиця 2.  
**Оціночний лист SWOT-аналізу**

| Ситуації, що аналізується  | Сильні сторони  | Слабкі сторони   | Можливості  | Труднощі   |
|--|---|--|---|--|
| Впровадження в освітній процес вищої школи державних освітніх стандартів                 | Акцент на результатах освіти, наявність бази оцінювання якості підготовки здобувачів освіти і випускників | Узагальненість у формулюваннях компетенцій, відсутність методичних матеріалів для викладачів | Варіативність змісту: надання викладачеві відносної свободи у виборі змісту освіти  | Низький рівень підготовленості абітурієнтів; неготовність основної частини викладацького складу до роботи в умовах компетентного підходу   |
| Наявність інформаційних ресурсів, використання їх під час взаємодії в освітньому процесі | Доступність інформації, зокрема й із зарубіжних джерел  | Опосередкована взаємодія між тим, хто навчається, і викладачем                               | Спілкування за допомогою інтернет-технологій із потенційними роботодавцями та іншими освітніми організаціями; можливості обміну інформацією між здобувачами освіти та викладачами, дистанційного консультування викладача | Отримання дистанційної освіти в найбільших вишах; зниження авторитету (рейтингу) регіональних університетів; вільний доступ до різних джерел інформації, що підвищує відсоток плагіату в наукових виданнях і розробках |

Навчаючись проведенню SWOT-аналізу, здобувачі освіти можуть самостійно формулювати сильні і слабкі сторони кожної ситуації, можливості її розвитку (впровадження/використання будь-яких новацій, передбачувані



труднощі/загрози/шкода від їх реалізації). Однак у разі труднощів або через обмежений час аудиторних занять викладач може запропонувати здобувачам вибрати найбільш суттєві, на їх погляд, фактори, що впливають на організацію освітнього процесу, із заздалегідь підготовленого переліку.

Після здійснення індивідуального (виконаного кожним здобувачем) аналізу проводиться спільне обговорення спочатку у міні-групах по 3–5 осіб (залежно від загальної кількості учасників), потім у групі тренінгу загалом. Досвід показує, що при виконанні цього завдання в аудиторії часто виникають дискусії, що свідчать про актуальність проблем, що обговорюються.

Методом «мозкового штурму» можна визначити найбільш оптимальні, з погляду здобувачів освіти, варіанти вирішення конкретної професійно-педагогічної ситуації. Для деталізації цих варіантів кожній мінігрупі пропонується розробити проектну ідею, оформлену у вигляді проектної заявки щодо реалізації цілей та завдань, поставлених під час виконання попередніх завдань.

Враховуючи, що система професійно-педагогічної освіти інтегрує педагогічну та спеціальну (у нашому випадку – інженерну) складові, слід передбачити послідовне включення до структури педагогічного тренінгу як загально-технічних та інженерних дисциплін, так і дисциплін напряму підготовки («Загальна та професійна педагогіка», «Методика професійного навчання» та ін).

Таким чином, майбутній педагог професійного навчання набуває досвіду самостійного освоєння нової предметної галузі, а навчальні заняття, які проводять самі практиканти у процесі педагогічного тренінгу, проходять переважно у їхній навчальній групі. Це дозволяє не тільки обмінятися



початковим досвідом професійної діяльності, але і завдяки психологічному комфорту краще відпрацювати ту чи іншу методику проведення занять.

У табл. 3 представлені основні етапи одного з тренінгів освітньо-проектувального типу. Тренінг передбачає два ступені – підготовку здобувача освіти до педагогічної практики та самостійне проведення занять згідно з цілями та завданнями практики.

Для обґрунтованого проектування тренінгових завдань і вправ, а також для діагностики рівня сформованості компетенцій практикантів нами була розроблена таксономічна модель, заснована на класифікації педагогічних цілей В. Влоом. Дана модель, створена методом групових експертних оцінок [В. Влоом], включає три рівні:

- базовий (знання, розуміння, застосування);
- системний (аналіз, синтез);
- професійний (оцінка, прогноз) [ 14].

Базовий рівень передбачає володіння понятійно-термінологічним апаратом професійно-педагогічної діяльності, знання сучасних методик і технологій навчання, вміння поетапного планування навчальних занять тощо.

Системний рівень вимагає здатності до аналізу педагогічних ситуацій за заданими критеріями, розробки педагогічних контрольних матеріалів, у тому числі компетентнісно-орієнтованих та ін.

Професійний рівень передбачає володіння методами педагогічного проектування, здатність до модернізації та оптимізації відомих педагогічних технологій, готовність до прогнозування та попередження можливих помилок учнів при виконанні завдань і т. п.



Таблиця 3.

**Етапи освітньо-проектувального тренінгу**

|                                | Етапи тренінгу   | Зміст етапу  |
|--------------------------------|--|--|
| <b>Перший ступінь тренінгу</b> |  |  |
|                                | Підготовчий:<br>постановка цілей і завдань педагогічної практики | Ведучий знайомить здобувачів освіти із цілями та завданнями педагогічної практики, спільно з групою визначає та обговорює мету й завдання тренінгу   |
|                                | Технологічний:<br>Я - лектор                                     | Ведучий представляє групі учасників різні типи лекцій: інформаційна, проблемна, лекція-діалог. Спільно відбирає критерії їхнього оцінювання.<br>Майбутнім практикантам пропонується підготувати міні-лекцію того чи іншого типу за певним друкованим текстом.<br>Кожен здобувач освіти, виступаючи в ролі викладача, представляє свою міні-лекцію, решта аудиторії оцінює її |
|                                | Рефлексивний:<br>аналіз та оцінювання міні-лекцій                | На основі SWOT-аналізу оформлюють експертний висновок, у якому позначають сильні та слабкі сторони міні-лекції, зазначають труднощі лектора та рекомендації щодо їх усунення   |
| <b>Другий ступінь тренінгу</b> |  |  |
|                                | Організаційний:<br>Моя перша лекція                              | Самостійне проведення лекції того  |



|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | чи іншого типу з конкретної дисципліни  |
|  | Рефлексивний: аналіз та оцінювання лекції | Аналіз проведеної лекції на основі висунутих раніше критеріїв і SWOT-аналізу. Самооцінка і взаємооцінка лекції. Кожен в аудиторії як експерт повинен позначити сильні та слабкі сторони проведення лекції |

Необхідно дотримуватися принципу «вкладеності» рівнів: кожен наступний рівень повинен включати попередні. Звернемо увагу також на те, що описи рівнів сформованості компетенцій здобувачів освіти повинні відображати види та завдання їх майбутньої професійної діяльності – це дозволить більш аргументовано відбирати завдання та вправи для педагогічних тренінгів, залучаючи для цієї мети кваліфікованих експертів.

Перший досвід застосування педагогічних тренінгів для здобувачів вищої освіти магістерської підготовки показав їхню зацікавленість у такій формі організації педагогічної практики, оскільки тренінгові заняття більш, ніж інші, орієнтовані на розвиток творчих здібностей здобувачів освіти надання їм адресної допомоги з вирішення конкретних професійно-педагогічних ситуацій.

**Висновки.** Таким чином, при компетентнісному підході у професійній освіті педагогічний тренінг дає нові можливості до організації практики майбутніх педагогів професійного навчання:

- забезпечує постійний зворотній зв'язок практикантів з керівником практики;
- своєчасність оперативної корекції практичної діяльності;



- значно підвищує ефективність проходження практик як в закладах вищої освіти, так й в закладах фахової перед вищої освіти;
- дозволяє не тільки формувати, а й діагностувати загальнокультурні та професійні компетенції майбутніх фахівців.

При цьому, підготовку до тренінгових занять повинно проводити поетапно за певними організаційно-педагогічними умовами. Отже, проведене дослідження не вичерпує змісту проблеми що розглядається, але окреслює передумови для більш глибокого спектру застосування тренінгів як форми організації педагогічної практики майбутніх фахівців професійного навчання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про затвердження положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України : Наказ Міністерства освіти України від 08.04.1993 р. № 93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93> (дата звернення: 05.12.2019)

2. Бахтіярова Х. Ш. Навчальний тренінг - ефективний шлях усунення суперечностей між теорією та практикою / Х. Ш. Бахтіярова, М. О. Голубєва // Конфліктологічна експертиза: теорія і методика / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України, Т-во конфліктологів України, Центр соц. психології та упр. конфліктами НаУКМА ; [редкол.: А. М. Гірник (гол. ред.)]. - К. : [Друк. ПП ДМ], 2006. - Вип. 5: Актуальні проблеми конфліктологічної експертизи. - С. 81-87. <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/19545>

3. Bakhtiyarova Rhalida Mykhailov V., Kupriyevych V., Romanov I., Demkiva., Petrenko I. Shevchenko V. Khyzhnyak V. Aviation search and rescue personnel training by the means of the information educational environment of the establishment of postgraduate education. ad alta: journal of international



scope (august, 2021). special issue no.: 11/02/xxi. (vol. 11, issue 2, special issue xxip).181-185.p

URL: <http://www.magnanimitas.cz/adalta/110221/pdf/110221.pdf> (Web of science)

4. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.

5. Бевз Г. М. Основні положення щодо проведення тренінгів / Г.М. Бевз, О.П. Главник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>.

6. Бондарева Л. І. Модель організації навчального тренінгу в вищому навчальному закладі економічного профілю.// Педагогіка і психологія професійної освіти. 2005. № 4. С. 58–66.

7. Кулалаєва Н. Методика організації тренінгової навчальної діяльності студентів у форматі онлайн [Електронний ресурс] / Наталя Кулалаєва, Ганна Анохіна // Цифрова екосистема сучасного університету: епідемічні обмеження та виклики воєнного стану : зб. матеріалів наук.-метод. конф., м. Київ, 26 листоп. 2022 р. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана [та ін.] ; [орг. ком.: Лук'яненко Д. Г. (голова) та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2022. – С. 254–257

8. Психолого-педагогічні тренінги у системі консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: навчальний посібник [Алексєєва С. В., Гриценко І. А., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Орлов В. Ф.]; за редак. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2019. – 200 с. <https://doi.org/10.32835/978-966-655-912-1/2019>.



9. Н. Демченко, Т. Гордієнко ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ ЯК ЗАСОБУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ /Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя) / за заг. ред. В. В. Бурназової. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2023. № 1. DOI <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2023-PP-1-71-78>
10. Бакли Р. Теория и практика тренинга. / Р.Бакли, Д.Кейпл. - Питер, 2002. – 352 с.
11. Пометун, О. І. (2019). Енциклопедія інтерактивного навчання. Дніпро: Середняк Т. К. ISBN 978-617-7761-83-8.
12. МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ. СТАНДАРТ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ. Режим доступу: [https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha\\_osvita/zatverdzeni%20standarty/2020/11/20/015\\_profesiyna\\_osvita\\_mahistr.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha_osvita/zatverdzeni%20standarty/2020/11/20/015_profesiyna_osvita_mahistr.pdf).
13. SWOT-аналіз: сутність та сфера застосування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/15382/>.
14. Kirkpatrick, D. L. (1987). Evaluation. In R. L. Craig (Ed.), Training and development handbook. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill
15. Anderson L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom’s Taxonomy of Educational Objectives: Complete Edition. New York: Longman.