

УДК 378.14:37.015.2

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-4\(9\)-320-332](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-4(9)-320-332)

**Толочко Світлана Вікторівна**, доктор педагогічних наук, доцент, головний науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти, Інститут проблем виховання Національної педагогічних наук України, 04060, м. Київ, вул. М. Берлінського, 9, тел.: (044) 455-53-38, <https://orcid.org/0000-0002-9262-2311>

## **НАУКОВО-МЕТОДИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТРЕНЕРІВ-НАСТАВНИКІВ ДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

**Анотація.** У статті проаналізовано та виокремлено основні підходи до формулювання, визначення й розвитку науково-методичної компетентності за класифікаційними ознаками професіограм викладачів у післядипломній педагогічній освіті, зокрема тренерів-наставників, концептуалізовано принципи, підходи і технології їхньої підготовки зі сформованою компетентністю синергізму становлення і розвитку. Визначено понятійно-категоріальний апарат дослідження «тренінг», «мета тренінгу», «тренер», «функції і ролі тренера», «професіограма тренера». Сформульовано дефініцію поняття «професійна науково-методична компетентність тренера», яка нами розглядається як інтегральна характеристика, що включає досконале знання предмету/дисципліни навчання й уміння якісно викладати, методи розвитку самостійності та вдумливості, прогнозування виявів поведінки та реакції на них. Означений фахівець володіє якостями (гуманним ставленням до людей, самоповажним і самоцінним до себе) та здібностями: сформулювати цілісну концепцію та програму тренінгу, організувати й провести його; має знання застосування інтерактивних методів навчання дорослих, технології тренінгу, фасилітації, менторства (наставництва), консультування; уміння визначати освітні потреби аудиторії та мотивувати її до навчання, можливість досягнення цілі тренінгу, вибрати адекватні методи; публічно виступати; оцінювати ефективність тренінгу; здатність забезпечувати професійний розвиток та підвищення рівня професійної компетентності вчителів/викладачів та розвинені компетентності (андрагогічну, професійно-педагогічну, соціально-громадянську, загальнокультурну, мовно-комунікативну, риторичну, психологічно-фасилітативну, підприємницьку, інформаційно-цифрову, методичну, морально-етичну); професійну сформованість турботи про розвиток у дорослих професійно-педагогічних навичок, умінь, компетенцій, компетентностей, комплексу ціннісних ставлень, а також позитивних індивідуальних рис, потрібних для реалізації особистісно орієнтованого навчання; компетентності роботи з групами дорослих; планувати й проводити найрізноманітніші публічні заходи; відповідальність за виконання професійної справи, забезпечення опанування вчителями, викладачами державних нормативних

стандартів і програм, концепцій, парадигм, інноваційних технологій освітнього процесу; відповідність готовності та компетентності тренерів до участі в освітньо-науковому процесі курсів підвищення кваліфікації, інших заходах щодо забезпечення професійного розвитку вчителів/викладачів. Розроблено професіограму тренера-наставника в післядипломній педагогічній освіті з характеристикою особливостей професійної підготовки, концептуалізацією системних якостей, знань, умінь, здатностей, сформованості, готовності, відповідальності і відповідності. Актуалізовано науково-методичні інструменти для визначення функцій, ролей, видів тренінгу в освіті, технік і провідних ролей. Проаналізовано й виокремлено види компетентностей, очікувані результати та можливості реалізації тренінгу в освіті.

**Ключові слова:** тренер, освіта, науково-методична компетентність, післядипломна педагогічна освіта.

**Tolochko Svitlana Viktorivna**, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, chief researcher of the laboratory of extracurricular education, Institute of Problems on Education of the NAES of Ukraine, 04060, Kyiv, 9 M. Berlinsky St., tel.: (044) 455-53-38, <https://orcid.org/0000-0002-9262-2311>

### SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL COMPETENCE OF COACHES-TEACHERS FOR ACTIVATION OF EDUCATIONAL ACTIVITIES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**Abstract.** The article analyzes and highlights the main approaches to formulation, definition and development of scientific and methodological competence according to the classificational characteristics of teachers' profессиograms in postgraduate pedagogical education, including coaches-teachers, and conceptualizes principles, approaches and technologies of their training. The conceptual and categorical apparatus of researching "training", "purpose of training", "coach", "functions and roles of the coach", "professional profile of the coach" are defined. The definition of the concept of "professional scientific and methodological competence of the facilitator" is formulated, which we consider as an integral characteristic that includes perfect knowledge of the subject / discipline and teaching skills, methods of developing autonomy and reflexion, prediction of behavior and reaction to it. It also has such qualities as humane attitude to people, self-respect and self-worth and abilities to formulate a holistic concept and program of training, organize and conduct it and has knowledge how to use interactive methods of adult learning, technology training, facilitation, mentoring and counseling. It is able to determine the educational needs of the audience and motivate them to learn and to achieve the goal of training, to choose adequate methods to speak in public, to evaluate the effectiveness of training. This integral characteristic the ability also includes to provide professional development and increase the level of professional competence of teachers and developed competencies (andragogical, professional-pedagogical, socio-civic, cultural, language-communicative, rhetorical, psychological-facilitative, entrepreneurial, information-digital,

methodological, moral-ethical). A very important issue is the formation of professional care for the development of adult professional and pedagogical skills, abilities, competencies, set of values, as well as positive individual traits required for the implementation of personality-oriented learning. The competence to work with groups of adults to plan and conduct a variety of public events to bear responsibility for the performance of professional work, ensuring the mastery of teachers in understanding state regulations and programs, concepts, paradigms, innovative technologies of the educational process; compliance of the readiness and competence of trainers to participate in the educational and scientific process of refresher courses, other activities to ensure the professional development of teachers / lecturers are pointed out. The professional profile of the trainer-mentor in postgraduate pedagogical education with the specific features of professional training, conceptualization of system qualities, knowledge, abilities, skills, formation, readiness, responsibility and conformity is developed. Scientific and methodological tools for defining functions, roles, types of training in education, techniques and leading roles have been updated. The types of competencies, learning outcomes and possibilities of realization of training in education are analyzed and singled out.

**Key words:** coach, education, scientific and methodological competence, postgraduate pedagogical education.

**Постановка проблеми.** Особистість *педагога-тренера* в сучасній науці і практиці ототожнюється із професіоналом-знавцем предмету навчання й практики успішного викладання, людиною з особливостями приватного життя, власним стилем ведення тренінгу, котрий формується під час професійної діяльності, опанування на фаховому рівні навичками ведучого групи, набуття готовності до формування власного тренерського стилю методом спроб і помилок під час практичного ведення тренінгів.

Хоча професію тренера як освітнього фахівця ще не включено до державного класифікатора професій, однак, працюючи з дорослими, вони можуть фокусувати увагу на вдосконалюванні певних технік. Найголовніший об'єкт уваги – сам процес навчання дорослих і методи, що допомагають педагогові бути самостійним і вдумливим, прогнозуючи вияви поведінки здобувачів освіти та реагуючи на них. Тобто, головними функціями тренера стають турбота про розвиток у замовників освітніх послуг педагогічних навичок і вмій, системи ціннісних ставлень, а також позитивних індивідуальних рис, необхідних для здійснення особистісно орієнтованого навчання та виховання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Упродовж останніх десятиліть питання суті професії тренера та методики проведення тренінгів в освітньому процесі активно вивчалися українськими науковцями. Так, аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчив розробленість таких напрямів: розгляд сутності поняття «тренінг», технології його проведення (М. Белова, Л. Калініна, Л. Карташова, В. Лапінський, І. Куртікова); застосування тренінгу в навчанні

дорослих (О. Габрилевич, О. Лазорко, О. Аніщенко, Л. Лук'янова, В. Помилуйко, С. Сисоєва тощо), відображення тренінгу в системі навчально-методичного забезпечення закладу вищої освіти та як засобу активізації навчання, визначенню особливостей корпоративного навчання (П. Ананченкова). Запровадження тренінгів в освітній процес із метою формування компетентного фахівця висвітлюється в працях В. Кукіна, Н. Лобової, Т. Кашманової, В. Федорчука тощо.

Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери досліджували А. Галімов, О. Керик, І. Манохіна, О. Шевчук. Чимало авторів не лише освоюють теоретичні й методологічні засади тренінгів як інтерактивних технологій, але й створюють власні методики та програми тренінгів.

**Мета статті** – структурно-системний аналіз науково-методичної компетентності тренерів-наставників для активізації навчальної діяльності закладів освіти, концептуалізація принципів, підходів і технологій їхньої підготовки зі сформованою компетентністю синергізму становлення і розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Для реалізації мети розкриємо понятійно-категоріальний апарат дослідження.

**Тренінг** як особлива форма практичної частини певного курсу відрізняється від поширених форм щодо засвоєння інформації, позаяк є одночасно процесом пізнання, цікавим спілкуванням, ефективною формою опанування знань, інструментом для формування умінь та навичок, формою розширення досвіду. На відміну від традиційного навчання, яке орієнтоване на правильну відповідь і є формою передачі інформації та засвоєння знань, тренінг орієнтований на запитання й пошук.

**Мета тренінгу** – вирішення проблемних завдань, швидкість засвоєння широкого діапазону навичок: від професійно-виробничих до управлінських і громадсько-політичних.

Серед найчастіше використовуваних тренінгів можемо назвати:

- тренінги особистісного зростання;
- тренінги спілкування;
- соціально-психологічні тренінги;
- соціально-педагогічні тренінги;
- соціально-просвітницькі тренінги;
- навчальний тренінг;
- професійний тренінг;
- робота з навчально-тренувальною групою;
- робота з організацією;
- робота з дорослими.

**Освіта тренера** має інтегрувати вивчення основ психології (наприклад, різні спеціалізації психологів, педагогів, медиків, соціальних педагогів, соціальних працівників, певні менеджерські спеціальності, пов'язані з менеджментом персоналу тощо). Крім того, кандидат у тренери повинен пройти тренінг для тренерів як спеціальну програму, яка включає:

- теоретичну підготовку;

- спостереження за роботою досвідчених тренерів;
- супервізії перших тренінгів;
- набуття особистого досвіду учасника тренінгової групи;
- набуття особистого досвіду застосування прийомів психотерапії та психопрофілактики.

Однак, специфіку роботи тренера визначають також швидкість навчання та практичне застосування навичок. Професійний тренер (саме так називають фахівця із проведення тренінгу в сучасній психолого-педагогічній літературі) повинен уміти поєднувати ще й такі **різноманітні ролі**:

- адміністратора (зібрати, підготувати, домовитися, урахувати в роботі всі можливі організаційні питання);
- методиста (підготувати програму, завдання і методичні матеріали);
- педагога (уміти навчати, формувати вміння, навички, компетентності);
- експерта (знати тенденції та розбиратися в предметній сфері наукового знання);
- парламентаря (уміти формувати й просувати свої уявлення, добиватися дотримання правил і процедур);
- керівника і лідера (вести за собою та відповідати за результати);
- навіть спортсмена (уміти «викластися на дистанції», розподіливши правильно сили).

#### **Функції тренінгу:**

- навчальна – засвоєння знань і формування необхідних умінь і навичок;
- розвивальна – створення умов для розкриття творчого потенціалу й розвиток індивідуальних здібностей;
- мотивувальна – налаштування на активне навчання й психологічну готовність до засвоєння великих обсягів інформації;
- комунікативна – становлення та розвиток контактів між слухачами, формування прагнення до співпраці з високим рівнем довіри й сприйняттям інших членів команди;
- релаксаційна – зняття емоційної напруги, викликаної навантаженням на нервову систему в процесі інтенсивного навчання.

#### **Принципи, форми, методи основні складові моделі процесу фасилітації**

Принципи тренінгової роботи не відрізняються від моральних принципів взагалі і базуються на гуманістично спрямованому та демократичному підході К. Роджерса: добровільність, рівноправність, активність, дослідницька позиція, конфіденційність.

#### **Методи навчання у тренінгу**

##### *Вербальні методи*

Вважається, що читання лекції дає найменшу ефективність засвоєння матеріалу (у найбільш удалих випадках обсяг засвоєної інформації не перевищує 15 %). Але, з іншого боку, часто саме лекційна форма виявляється найбільш доступним способом доведення інформації до широкого кола учасників. Тоді

кваліфікований викладач прагне підвищити рівень засвоєння інформації за допомогою інших методів і педагогічних прийомів: використати візуальні або аудіовізуальні матеріали; розподілити лекцію на короткі частини – міні-лекції; підкріпити інформацію циклом запитань-відповідей або спільним обговоренням викладеного матеріалу.

#### *Візуальні методи*

Образи легше пригадати, ніж словесні повідомлення, тому люди, як правило, краще пам'ятають візуальну інформацію, повідомлення, які викладені у вигляді малюнків, графіків, таблиць, плакатів, коротких, яскраво оформлених текстів, римованих речень тощо. Для цього тренер використовує записи на фліпчарті, спеціальних картках, демонструє слайди, плакати, листівки тощо.

#### *Фільми та відео*

Це поєднання вербальних і візуальних методів, яке може виявитися ефективним засобом навчання, особливо якщо тренер спонукає глядачів звернути увагу на певні моменти, які вони бачать на екрані, а згодом закріплює матеріал шляхом обговорення.

#### *Демонстрація і практика*

Це особливо цінний метод вироблення практичних навичок, коли тренер повільно демонструє учасникам відповідну процедуру, пояснюючи кожний свій крок, відповідаючи на запитання, пропонуючи учасникам по черзі повторити дії тренера. Наприклад, якщо учасників потрібно навчити роботі з відеореєстратором, тренер демонструє апаратуру, пояснює послідовність рухів, правила відеозйомки тощо. Після цього слухачі самостійно виконують практичні дії, тренер коментує помилки). Рівень засвоєння навичок підвищується, якщо учасники повторюють практичні дії, пояснюючи їх та навчаючи один одного.

Здійснений структурно-логічний аналіз і систематизація [1,2,3,4,5,11,12] уможливили створення таблиці 1 «Професіограма викладача-тренера в післядипломній педагогічній освіті»

*Таблиця 1*

### **Професіограма викладача-тренера в післядипломній педагогічній освіті**

<b>Дефініція поняття «тренер»</b>	фахівець-професіонал із досконалим знанням предмету/дисципліни навчання й умінням якісно викладати, особистість із властивими їй рисами й особливостями власного життя, котрі впливають на настрій і поведінку, об'єктом уваги якого є сам процес навчання дорослих і методи розвитку самостійності та вдумливості, прогнозування виявів поведінки та реакції на них
<b>системні якості, здібності</b>	гуманне ставлення до людей, самоповага і самоцінне ставлення до себе; сформулювати цілісну концепцію та програму тренінгу, організувати й провести його; має знання застосування інтерактивних методів навчання дорослих, технології тренінгу, фасилітації, менторства (наставництва), консультування; уміння визначати освітні потреби аудиторії та мотивувати її до навчання, можливість досягнення цілі тренінгу, вибрати адекватні методи; публічно виступати; оцінювати ефективність тренінгу; здатність забезпечувати професійний розвиток та підвищення рівня професійної компетентності вчителів/викладачів

<b>знання</b>	роботи з групами дорослих; планувати й проводити найрізноманітніші публічні заходи; відповідальність за виконання професійної справи
<b>уміння</b>	забезпечення опанування вчителями, викладачами державних нормативних стандартів і програм, концепцій, парадигм, інноваційних технологій освітнього процесу; відповідність готовності та компетентності тренерів до участі в освітньо-науковому процесі курсів підвищення кваліфікації, інших заходах щодо забезпечення професійного розвитку вчителів/викладачів
<b>компетентності</b>	андрагогічна, професійно-педагогічна, соціально-громадянська, загальнокультурна, мовно-комунікативна, риторична, психологічно-фасилітативна, підприємницька, інформаційно-цифрова, методична, морально-етична
<b>здатність</b>	діяти відповідно до особистих і професійних цінностей, підходити до ситуації без упереджень та з позитивним ставленням, змінювати поведінку, стиль залежно від запитів і потреб групи
<b>сформованість</b>	турботи про розвиток у дорослих професійно-педагогічних навичок, умінь, компетенцій, компетентностей, комплексу ціннісних ставлень, а також позитивних індивідуальних рис, потрібних для реалізації особистісно орієнтованого навчання

Аналіз психолого-педагогічної літератури та власні дослідження дають можливість визначити **професійну науково-методичну компетентність тренера** як фахівця-професіонала з досконалим знанням предмету/дисципліни навчання й умінням якісно викладати, особистості із властивими їй рисами й особливостями власного життя, котрі впливають на настрій і поведіння, об'єктом уваги якого є сам процес навчання дорослих і методи розвитку самостійності та вдумливості, прогнозування виявів поведінки та реакції на них; володіє якостями: гуманним ставленням до людей, самоповажним і самоцінним до себе – та здібностями: сформулювати цілісну концепцію та програму тренінгу, організувати й провести його; має знання застосовування інтерактивних методів навчання дорослих, технології тренінгу, фасилітації, менторства (наставництва), консультування; уміння визначати освітні потреби аудиторії та мотивувати її до навчання, можливість досягнення цілі тренінгу, вибрати адекватні методи; публічно виступати; оцінювати ефективність тренінгу; здатність забезпечувати професійний розвиток та підвищення рівня професійної компетентності вчителів/викладачів та розвинені компетентності (андрагогічну, професійно-педагогічну, соціально-громадянську, загальнокультурну, мовно-комунікативну, риторичну, психологічно-фасилітативну, підприємницьку, інформаційно-цифрову, методичну, морально-етичну); професійну сформованість турботи про розвиток у дорослих професійно-педагогічних навичок, умінь, компетенцій, компетентностей, комплексу ціннісних ставлень, а також позитивних індивідуальних рис, потрібних для реалізації особистісно орієнтованого навчання; компетентності роботи з групами дорослих; планувати й проводити найрізноманітніші публічні заходи; відповідальність за виконання професійної справи, забезпечення опанування вчителями, викладачами державних нормативних стандартів і програм, концепцій, парадигм, інноваційних технологій освітнього

процесу; відповідність готовності та компетентності тренерів до участі в освітньо-науковому процесі курсів підвищення кваліфікації, інших заходах щодо забезпечення професійного розвитку вчителів/викладачів.

Аналіз досліджень вчених та власні наукові пошуки щодо видів компетентностей викладачів-тренерів закладів освіти подано нами в таблицях 2 «Види компетентностей викладача-тренера» та 3 «Профілі базових компетентностей тренерів Нової української школи».

Таблиця 2

### Види компетентностей викладача-тренера

Види компетентностей	Суть компетентностей
<b>Риторична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– розвинені навички публічних виступів;</li> <li>– ораторська культура</li> </ul>
<b>Мовно-комунікативна</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– висока мовна грамотність;</li> <li>– досконале володіння літературною мовою;</li> <li>– великий лексичний запас</li> </ul>
<b>Організаційно-управлінська</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– володіння організаторськими й ораторськими, дидактичними, комунікативними, мнемотехнічними якостями;</li> <li>– оволодіння сучасними арсеналом засобів психолого-педагогічного впливу (голосом, мімікою, жестами, стилем тощо)</li> </ul>
<b>Морально-етична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– доброзичливість і відкритість, симпатія до людей, здатність викликати симпатію до себе;</li> <li>– орієнтація на загальнолюдські цінності і морально-етичні норми в суспільстві;</li> <li>– цілеспрямованість, наполегливість, умотивованість;</li> <li>– витримка в різноманітних ситуаціях;</li> <li>– швидка реакція;</li> <li>– відсутність схильності до крайнощів;</li> <li>– гнучкість (здатність змінювати свою думку й не наполягати на ній);</li> <li>– почуття гумору;</li> <li>– право на помилку</li> </ul>
<b>Естетична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– належний імідж, зовнішній вигляд;</li> <li>– харизма (здатність «увімкнути», «запалити» аудиторію);</li> <li>– артистизм (уміння «виглядати»)</li> </ul>
<b>Психолого-педагогічна</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння сформулювати цілісну концепцію та програму тренінгу;</li> <li>– психологічне розуміння індивідуально-психологічних особливостей людей;</li> <li>– андрагогічні навички (особливості роботи з групами дорослих);</li> <li>– витривалість нервово-психічної системи, здатність до гальмування, поєднанням швидкої реакції з винахідливістю, емоційною врівноваженістю, умінням володіти своїми почуттями;</li> <li>– володіння здатністю переконувати;</li> <li>– уміння оцінювати ефективність тренінгу</li> </ul>
<b>Методична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння визначити можливість досягнення цілі;</li> <li>– здатність вибрати адекватні методи;</li> <li>– уміння оцінювати ефективність тренінгу</li> </ul>



Таблиця 3

## Профілі базових компетентностей тренерів Нової української школи

Види компетентностей	Суть компетентностей
<b>Риторична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– розвинені навички публічних виступів;</li> <li>– ораторська культура</li> </ul>
<b>Мовно-комунікативна</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– висока мовна грамотність;</li> <li>– досконале володіння літературною мовою;</li> <li>– великий лексичний запас</li> </ul>
<b>Організаційно-управлінська</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– володіння організаторськими й ораторськими, дидактичними, комунікативними, мнемотехнічними якостями;</li> <li>– оволодіння сучасними арсеналом засобів психолого-педагогічного впливу (голосом, мімікою, жестами, стилем тощо)</li> </ul>
<b>Морально-етична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– доброзичливість і відкритість, симпатія до людей, здатність викликати симпатію до себе;</li> <li>– орієнтація на загальнолюдські цінності і морально-етичні норми в суспільстві;</li> <li>– цілеспрямованість, наполегливість, умотивованість;</li> <li>– витримка в різноманітних ситуаціях;</li> <li>– швидка реакція;</li> <li>– відсутність схильності до крайнощів;</li> <li>– гнучкість (здатність змінювати свою думку й не наполягати на ній);</li> <li>– почуття гумору;</li> <li>– право на помилку</li> </ul>
<b>Естетична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– належний імідж, зовнішній вигляд;</li> <li>– харизма (здатність «увімкнути», «запалити» аудиторію);</li> <li>– артистизм (уміння «виглядати»)</li> </ul>
<b>Психолого-педагогічна</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння сформулювати цілісну концепцію та програму тренінгу;</li> <li>– психологічне розуміння індивідуально-психологічних особливостей людей;</li> <li>– андрагогічні навички (особливості роботи з групами дорослих);</li> <li>– витривалість нервово-психічної системи, здатність до гальмування, поєднанням швидкої реакції з винахідливістю, емоційною врівноваженістю, умінням володіти своїми почуттями;</li> <li>– володіння здатністю переконувати;</li> <li>– уміння оцінювати ефективність тренінгу</li> </ul>
<b>Методична</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння визначити можливість досягнення цілі;</li> <li>– здатність вибрати адекватні методи;</li> <li>– уміння оцінювати ефективність тренінгу</li> </ul>
<b>Мовно-комунікативна</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– володіння системними знаннями про норми і типи педагогічного спілкування в процесі організації колективної та індивідуальної діяльності;</li> <li>– уміння вислуховувати, відстоювати власну позицію, використовуючи різні прийоми розміркувань та аргументації;</li> <li>– розвиненість культури професійного спілкування;</li> <li>– здатність досягати педагогічних результатів засобами продуктивної комунікативної взаємодії (відповідних знань, вербальних і невербальних умінь і навичок залежно від комунікативно-діяльнісних ситуацій)</li> </ul>

<b>Психологічно-фасилітативна</b>	– усвідомлення ціннісної значущості фізичного, психічного і морального здоров'я дорослої людини та дитини; – здатність сприяти творчому становленню молодших школярів та їхній індивідуалізації
<b>Підприємницька</b>	– уміння генерувати нові ідеї й ініціативи та втілювати їх у життя з метою підвищення як власного соціального статусу та добробуту, так і розвитку суспільства і держави
<b>Інформаційно-цифрова</b>	– здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства

### ***Техніки та форми навчання в тренінгу***

#### ***Лекції***

За цієї форми навчання лектор, який більшість часу перебуває у фронтальній позиції щодо аудиторії, представляє інформацію одразу всім учасникам. Цей метод, як правило, використовується, аби донести нову інформацію одночасно до великої кількості людей в умовах, коли слухачі мають слабку підготовку або взагалі не мають базових знань за певною темою. Тривалість таких лекцій може бути до однієї години, іноді й більше.

#### ***Мінілекції***

Мінілекції відрізняються від повноформатних лекцій значно меншою тривалістю. Зазвичай мінілекції не перебільшують 10-15 хвилин і використовуються для того, щоб: стисло донести нову інформацію до багатьох людей одночасно; розповісти, як виконувати якісь дії, що їх учасники згодом опановуватимуть самі в процесі практичних вправ; підсумувати результати роботи малих груп для всієї аудиторії.

Мінілекції часто застосовуються як частини цілісної теми, яку не бажано викладати повноформатною лекцією, аби не втомлювати аудиторію. Тоді інформація надається по черзі кількома окремими сегментами (мінілекціями), між якими застосовуються інші форми й методи навчання: періоди запитань-відповідей, вправи на перевірку засвоєння матеріалу, рухавки, робота в складі малих груп тощо.

#### ***Презентації***

На відміну від лекцій, які надають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить:

- заздалегідь потренуватися у проведенні презентації, аби виглядати та почувати себе впевнено;
- заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності: плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);
- у процесі роботи періодично запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок;

- виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація для когось може виявитися такою, що заперечує його усталеним поглядам.

### ***Колективні презентації***

Це така форма представлення матеріалу, коли кілька (трьох або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно з указівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний, хто презентує, робить доповідь певної тривалості (зазвичай, до 15–20 хвилин). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) одної теми. Як правило, наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачеві.

### ***Аналіз ситуаційних вправ***

Ситуаційна вправа – це реальна ситуація, представлена групі для аналізу. Вона може бути запозичена з досвіду тренера, колег, із літературних описів, свідчень очевидців. Тренер також може сам описати реальну історію, яка мала місце в житті. За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формулювати ідеї щодо можливого розв'язання таких ситуацій. Але слід пам'ятати, що застосування методу ситуаційних вправ потребуватиме від тренера значних витрат часу на підготовку, тим більших, чим складніша аналізована ситуація.

### ***Аналіз критичних випадків***

Це метод докладного розгляду якоїсь однієї події з метою усвідомлення досвіду, формулювання висновків і планування дій, які можуть дати позитивні зміни на майбутнє. Для такого аналізу учасники повинні мати певні базові знання за темою обговорення, аби легко наводити приклади та формулювати ідеї під час виконання вправи. Теми для обговорення може запропонувати тренер або сама група в процесі мозкового штурму.

**Висновки.** Отже, тренінг сприяє інтенсивності навчання, результат якого досягається завдяки власній активній роботі його учасників. Знання під час тренінгу не подаються в готовому вигляді, а стають продуктом активної діяльності самих учасників. У центрі уваги – самостійне навчання учасників та інтенсивна їхня взаємодія. Відповідальність за результативність тренінгового процесу несуть однаковою мірою як ведучий, так і кожний учасник тренінгу.

### ***Література:***

1. Кукін В. С. Професіограма педагога-тренера програми «Формування життєвих навичок». URL: [http://zpschool63.ucoz.ua/publ/kukin\\_v\\_s\\_profesiograma\\_pedagoga\\_trenera\\_programi\\_formuvannja\\_zhittevikh\\_navichok/1-1-0-2](http://zpschool63.ucoz.ua/publ/kukin_v_s_profesiograma_pedagoga_trenera_programi_formuvannja_zhittevikh_navichok/1-1-0-2)
2. Наказ МОН №207 від 27 лютого 2018 року «Про затвердження списку тренерів для підвищення кваліфікації педагогічних працівників та регіональних графіків навчання педагогічних працівників, які навчатимуть учнів перших класів у 2018/2019 і 2019/2020 навчальних роках відповідно до концепції «Нова Українська Школа». URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-spisku-treneriv-dlya-pidvishennya-kvalifikaciyi-pedagogichnih-pracivnikiv-ta-regionalnih-grafikov-navchannya-pedagogichnih-pracivnikiv>.

3. Толочко С. В. Теоретичні й методичні засади формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис...-дра пед. наук : 13.00.04 / Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2019. 574 с.
4. Толочко С. В. Концепція та методика формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. 376 с.
5. Толочко С. В. Сучасні моделі педагогічної професії в системі післядипломної освіти для сталого розвитку : навч.-метод. посіб. Київ; Ніжин, Видавець ПП Лисенко М.М. 2019. 312 с.
6. Толочко С. В. Вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 213–220.
7. Толочко С. В. Викладач-інноватор як організатор учіннєвої діяльності в умовах студентоцентрованого навчання. *Наукові записки*. 2020. № 189. С. 79–84.
8. Толочко С. В. Науково-методична компетентність викладача-наставника як провідний інструмент взаємодії, ефективності і спадкоємності педагогічних традицій. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 36. С. 222–228.
9. Толочко С. В. Класифікаційні ознаки педагогічного коучингу і його роль у професійному розвитку особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2021. № 2(2). С. 144–158.
10. Толочко С. В. Викладач-експерт у галузі освіти: суть і структура науково-методичної компетентності фахівця. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2021. № 1 (37), Ч. II. С. 178–185.
11. Толочко С. В. Науково-методична компетентність тьютора як представника сучасних моделей педагогічної професії в українському освітньому просторі. *Педагогічний альманах*. 2021. № 49. С. 96–108.
12. Помилуйко В. Ю. Використання тренінгу в системі корпоративного навчання дорослих. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Випуск 28. С. 469 – 480.
13. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ, 2014. 250 с.

#### References:

1. Kukin, V. S. Profesiograma pedahoha-trenera prohramy «Formuvannia zhyttievikh navychok» [Profesiogram of a teacher-trainer of the program «Formation of life skills»]. (n.d.). [zpschool63.ucoz.ua/publ/kukin\\_v\\_s\\_profesiograma\\_pedagoga\\_trenera\\_programi\\_formuvannja\\_zhittevikh\\_navichok/1-1-0-2/](http://zpschool63.ucoz.ua/publ/kukin_v_s_profesiograma_pedagoga_trenera_programi_formuvannja_zhittevikh_navichok/1-1-0-2/) Retrieved from [http://zpschool63.ucoz.ua/publ/kukin\\_v\\_s\\_profesiograma\\_pedagoga\\_trenera\\_programi\\_formuvannja\\_zhittevikh\\_navichok/1-1-0-2/](http://zpschool63.ucoz.ua/publ/kukin_v_s_profesiograma_pedagoga_trenera_programi_formuvannja_zhittevikh_navichok/1-1-0-2/) [in Ukrainian].
2. Nakaz MON №207 vid 27 liutoho 2018 roku «Pro zatverdzhennia spysku treneriv dlia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv ta rehionalnykh hrafikiv navchannia pedahohichnykh pratsivnykiv, yaki navchatymut uchniv pershykh klasiv u 2018/2019 i 2019/2020 navchalnykh rokakh vidpovidno do kontseptsii «Nova Ukrainaska Shkola» [Order of the Ministry of Education and Science №207 of February 27, 2018 «On approval of the list of trainers for professional development of teachers and regional training schedules of teachers who will teach first graders in 2018/2019 and 2019/2020 academic years in accordance with the concept of «New Ukrainian School»]. (n.d.). <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-spysku-treneriv-dlya-pidvishennya-kvalifikaciyi-pedagogichnih-pracivnykiv-ta-regionalnih-grafikiv-navchannya-pedagogichnih-pracivnykiv>. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-spysku-treneriv-dlya-pidvishennya-kvalifikaciyi-pedagogichnih-pracivnykiv-ta-regionalnih-grafikiv-navchannya-pedagogichnih-pracivnykiv> [in Ukrainian].
3. Tolochko, S. V. (2019). Teoretychni y metodychni zasady formuvannia naukovometodychnoi kompetentnosti vykladachiv u systemi pisljadiplomnoi pedahohichnoi osvity

[Theoretical and methodical bases of formation of teachers' scientific and methodical competence in the system of postgraduate pedagogical education]. Doctor's thesis. Kyiv: NPU imeni M. P. Drahomanova [in Ukrainian].

4. Tolochko, S. V. (2019). Kontsepsiia ta metodyka formuvannia naukovo-metodychnoi kompetentnosti vykladachiv u systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity [The concept and methods of formation of scientific and methodological competence of teachers in the system of postgraduate pedagogical education]. Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova [in Ukrainian].

5. Tolochko, S. V. (2019). Suchasni modeli pedahohichnoi profesii v systemi pisliadyplomnoi osvity dlia staloho rozvytku [Modern models of the pedagogical profession in the system of postgraduate education for sustainable development]. Navchalno-naukovyi instytut nepererвної osvity NPU imeni M. P. Drahomanova. Kyiv; Nizhyn [in Ukrainian].

6. Tolochko, S. V. (2020). Vymohy do profesiino-pedahohichnoi kompetentnosti kariernykh radnykiv ta edvaizeriv v ukrainskykh zakladakh osvity [Requirements for professional and pedagogical competence of career counselors and advisers in ukrainian educational institutions]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Pedahohichni nauky*, 1 (34), 213–220 [in Ukrainian].

7. Tolochko, S. V. (2020). Vykladach-innovator yak orhanizator uchinnievoi diialnosti v umovakh studentotsentrovanoho navchannia [Teacher-innovator as an organizer of educational activity in the conditions of student-centered teaching]. *Naukovi zapysky*, 189, 79–84 [in Ukrainian].

8. Tolochko, S. V. (2021). Naukovo-metodychna kompetentnist vykladacha-nastavnyka yak providnyi instrument vzaiemodii, efektyvnosti i spadkoiemnosti pedahohichnykh tradytsii [Scientific and methodological competence of a mentor as a leading tool of interaction, efficiency and inheritance of pedagogical traditions]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk*, 36, 222–228 [in Ukrainian].

9. Tolochko, S. V. (2021). Klasyfikatsiini oznaky pedahohichnoho kouchynhu i yoho rol u profesiinomu rozvytkovi osobystosti [Classification features of pedagogical coaching and its role in professional developmental of the personality]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky*, 2(2), 144–158 [in Ukrainian].

10. Tolochko, S. V. (2021). Vykladach-ekspert u haluzi osvity: sut i struktura naukovo-metodychnoi kompetentnosti fakhivtsia [Teacher-expert in the field of education: the essence and structure of scientific and methodological competence of a professional]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Pedahohichni nauky*, 1 (37), II, 178–185 [in Ukrainian].

11. Tolochko, S. V. (2021). Naukovo-metodychna kompetentnist tiutora yak predstavnyka suchasnykh modelei pedahohichnoi profesii v ukrainskomu osvithnomu prostori [Scientific and methodic competence of a tutor as a representative of modern models of teaching profession in ukrainian educational space]. *Pedahohichniy almanakh*, 49, 96–108 [in Ukrainian].

12. Pomyliuko, V.Iu. (2015). Vykorystannia treninhu v systemi korporatyvnoho navchannia doroslykh [Use of training in the system of corporate adult learning]. *Problemy suchasnoi psykholohii*, 28, 469 – 480 [in Ukrainian].

13. Fedorchuk, V.M. *Treninh osobystisnoho zrostannia* [Personal growth training]. Kyiv, 2014. 250 s. [in Ukrainian].