



ІНСТИТУТ
педагогічної освіти
і освіти дорослих
імені Івана Зязюна
НАПН України

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТНІХ ІНІЦІАТИВАХ З ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Аніщенко Олена Валеріївна, доктор педагогічних наук,
професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту
педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна
НАПН України anishchenko_olena@gmail.com

*Круглий стіл
«Професійний розвиток викладача
закладу вищої освіти: від теорії –
до практики» (5.12.2024 р.).*



„Найшвидше вчишся у трьох випадках - до 7 років, на тренінгах, і коли життя загнало тебе в кут“.

Стівен Кові, американський консультант з питань керівництва, управління життям, викладач і консультант з організаційного управління

„ Я вважаю доцільним учитися на чужих помилках. Це коштує невимірно дешево. Тому я вчуся в успішних людей і беру участь у тренінгах“.

Джон Френсіс «Джек» Траут, американський маркетолог, засновник і президент консалтингової фірми «Trout&Partners»



Тренінг як засіб особистісно-професійного розвитку



Тренінг є одним із засобів формування та розвитку професійних компетенцій викладачів, що допомагає не тільки навчити, а й закріпити у свідомості зміни, які відбуваються в особистості фахівця (Н. Деньга).

Тренінг орієнтований на підвищення ефективності роботи в конкретних сферах. Він розроблений для задоволення потреб у роботі, професії або для виконання певних завдань. Часто тренінги включають структуровані програми, семінари або заняття, які дають необхідні знання й навички (Л. Сірський).

Тренінг стає засобом впливу на особистість з метою її розвитку (В. Синишина). Тренінг – багатофункціональний метод зумисних змін психологічних феноменів людини, групи та організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини; метод розвитку здібностей до навчання чи опанування будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням. Як засіб психологічного впливу, тренінг спрямований на розвиток знань (такі тренінги мають ознаки освіти і називаються навчальними), соціальних установок, умінь і досвіду в міжособистісному спілкуванні (комунікативні тренінги) тощо.

Тренінг як засіб особистісно-професійного розвитку

Особистісний розвиток і досягнення успіху

- *Адаптивність.* В умовах безпрецедентного розвитку всіх галузей здатність до безперервного навчання гарантує, що людина зможе адаптуватися до нових завдань і технологій та парадигм роботи. Навчання дає змогу одразу ж здобути необхідні навички, водночас навчання озброює людей мисленням і здібностями, що дозволяють орієнтуватися в майбутніх змінах.
- *Покращені навички розв'язання проблем.* Навчання сприяє розвитку критичного мислення та здатності розв'язувати проблеми, даючи змогу людям підходити до розв'язання завдань з різних точок зору. І навпаки, тренінг пропонує практичні інструменти та методи для розв'язання конкретних проблем, тим самим поєднуючи теоретичні знання з реальним застосуванням.
- *Розширення можливостей і впевненість у собі.* Участь у навчанні та тренінгах розширює можливості людини, даючи їй знання та навички для впевненого розв'язання нових проблем. Таке розширення можливостей підвищує особисту задоволеність і професійне зростання, а також сприяє підвищенню стійкості до негативних подій у житті.

Конкурентоспроможність і новаторство

- *Вирощування універсальних працівників.* Організації, які вкладають кошти в ініціативи з навчання та тренінгу, формують штат співробітників для ефективного виконання поточних завдань. При цьому такі працівники також будуть достатньо гнучкими у плані адаптації. Така універсальність вкрай важлива для підтримки конкурентоспроможності в умовах динамічного ринкового середовища.
- *Стимулювання інновацій та творчості.* Навчальне середовище заохочує дослідження та цікавість, що призводить до інновацій та творчих розв'язань складних проблем. У поєднанні зі спеціальним навчанням інструментів і методологій цей творчий потенціал перетворюється на нові шляхи для зростання бізнесу та професіоналізму окремих людей.
- *Підвищення залученості та утримання співробітників.* Надання можливостей для навчання та тренінгів вказує на прагнення організації до зростання й розвитку своїх співробітників. Такий підхід підвищує задоволеність роботою і залученість, а також покращує показники утримання. Причина цього досить проста: співробітники охочіше залишаються в організації, яка вкладає кошти в їхній особистий і професійний розвиток.

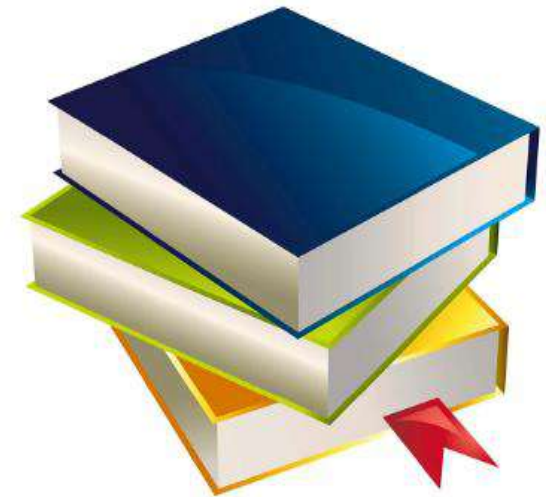
Термінологія. Тренінг

Термін “Тренінг” (від англ. train, training). Значення:

- навчання,
- виховання,
- підготовка,
- тренування / тренувальний режим,
- дресирування.

Термін „тренінг” використовується для позначення широкого кола методик, що ґрунтуються на різних теоретичних концептах.

Тренінг виник у ХІХ ст. у медицині (як різновид психотерапії). У ХХ ст. набув поширення у професійній освіті (як форма навчання) та практичній психології (як інструмент удосконалення людини).



Навчальний тренінг (за Мірошник С.І.)

Навчальний тренінг – форма організації навчання й спосіб розвитку здатності особистості навчатися, процес оволодіння нею певними видами діяльності, зокрема і професійною; це процес, що здійснюється в активному спілкуванні на основі постійної взаємодії всіх його учасників, тобто передбачає формування й розвиток компетенцій.

Тренінгове навчання уможлиблює залучення досвіду того, хто навчається, у побудову системи нових знань, уявлень, цінностей, орієнтацій, бачень, видів і способів діяльності, а також постійної рефлексії, оцінювання та переоцінки підходів, принципів тощо; це спосіб виявлення ставлення особистості до певного питання, ситуації і зміни бачень, поглядів учасника тощо.

Тренінги як форма організації активної навчальної діяльності відповідає принципам організації освітньої практики, зокрема, як основи підвищення кваліфікації, оскільки таке навчання спрямоване на розв'язання реальних завдань в актуальному професійному контексті та безпосередньо пов'язується із ситуаціями їх подальшого використання (засвоєння, усвідомлення, аналіз, оцінювання, асоціювання з власним професійним досвідом, виявлення проблем у професійної діяльності, її переосмислення, корекція або формування нового бачення, творче трансформування засвоєного змісту), а також забезпечує опанування нового, формування чи вдосконалення професійної компетентності (здатностей, якостей, цінностей тощо) як засобу вирішення актуальних завдань, що уможлиблює особистісний і професійний розвиток.

Інтенсивність + інтерактивність тренінгів

Тренінги передусім уособлюють формат навчання, що вирізняється високим ступенем інтенсивності та інтерактивності.

Інтенсив- ності

- тому що за одиницю часу учасники тренінгу набувають зазвичай більше знань, умінь і навичок, ніж здобувачі освіти у традиційних умовах навчання.

Інтер- активності

- тому що всі учасники тренінгу активно діють упродовж його тривалості, беруть участь в ігрових та інших вправах, ставлять запитання один одному й тренеру, діляться своїм досвідом, висловлюють пропозиції та припущення тощо.

Класифікація тренінгів

Комунікативні тренінги спрямовані на розвиток індивідуальних ділових якостей, а саме: умінь вести переговори, керувати конфліктом, планувати свій час, правильно розставляти пріоритети тощо.

Тренінги особистісного зростання сприяють налагодженню ефективної комунікації, цілепокладання, розвитку пам'яті та уваги, лідерських якостей тощо.

Спеціалізовані та галузеві тренінги розраховані на фахівців певної сфери (маркетинг, менеджмент, логістика тощо).

До цієї групи належать також тренінги з управління персоналом, фінансового, регуляторного менеджменту, бізнес-процесів, маркетингу, реклами та PR-технологій, логістики тощо.



Класифікація тренінгів. Онлайн та офлайн формати

Плюси та мінуси онлайн навчання

Плюси онлайн навчання:

- ✓ Гнучкість: онлайн навчання дозволяє учням вибирати свій графік та темп навчання, а також займатися з будь-якої точки світу. Це особливо зручно для тих, хто має робочий графік або інші обмеження у часі.
- ✓ Економія часу та грошей: онлайн навчання зазвичай коштує менше, ніж традиційне навчання, тому є більш доступним для широкої аудиторії. Також учні економлять час та гроші на комутації до школи або університету.
- ✓ Більш широкий вибір курсів: з онлайн навчанням учні мають доступ до більш широкого вибору курсів, які можуть відповідати їхнім інтересам та потребам.
- ✓ Використання технологій: онлайн навчання може використовувати різні технології, такі як відеоконференції, відеоуроки та інтерактивні вправи, що можуть зробити навчання більш цікавим та ефективним.

Мінуси онлайн навчання:

- ✓ Відсутність прямого контакту: учні, які навчаються онлайн, не мають можливості обговорювати матеріал із викладачем та однокласниками особисто, що може призвести до втрати навичок комунікації та соціалізації.
- ✓ Відсутність мотивації: учні можуть бути менш мотивовані до навчання онлайн, оскільки вони не мають прямої зворотної зв'язку з викладачем та однокласниками, а також не мають фізичної присутності у класі.
- ✓ Проблеми з доступом до Інтернет



Плюси та мінуси офлайн навчання

Офлайн навчання має свої переваги та недоліки:

Плюси офлайн навчання:

Більш особистий підхід: Викладач може спілкуватись із студентами особисто, давати рекомендації, які більш точно відповідають індивідуальним потребам кожного студента.

Соціальні контакти: В офлайн навчанні студенти можуть зустрічатись один з одним, обговорювати матеріал та працювати в групах, що збільшує можливість отримати нові знання та навички.

Краща доступність до ресурсів: Університети, школи та інші освітні заклади можуть мати більші ресурси для надання послуг студентам, таких як бібліотеки, лабораторії, студентські організації та інші.

Мінуси офлайн навчання:

Витрати: Офлайн навчання може бути дорожче через витрати на транспорт, проживання та інші витрати, які пов'язані з життям у місті.

Гнучкість: Офлайн навчання зазвичай має більш жорсткий розклад, який може перешкоджати студентам, які мають інші зобов'язання, наприклад, роботу чи сімейні обов'язки.

Обмежені можливості: Офлайн навчання не завжди доступне для всіх. Для деяких студентів, які мешкають в інших регіонах і країнах, офлайн навчання може бути недоступним.

Обидва види навчання мають свої переваги та недоліки, і вибір між ними залежить від потреб та умов кожного студента.

Онлайн тренінги

ОНЛАЙН-ТРЕНІНГ

Онлайн-тренінг – це активний метод отримання нової інформації, теоретичних знань з практичною перевіркою засвоєних умінь та навичок у безпечному середовищі.

Відбувається за допомогою платформ для відеозв'язку (Zoom, Google Meet тощо, та інших інструментів онлайн. Основне його завдання – не так опрацювати теоретичну інформацію, як сформувати в учасників нові вміння, розвинути особистісні й професійні здатності. Призначений для більш глибокого знайомства з певною темою, формування вмінь.

Основна перевага онлайн-тренінгів: учасник може не тільки отримувати інформацію і покривати рівень “знати і розуміти”, а й бути активним учасником процесу навчання, застосувати знання на практиці, отримати зворотній зв'язок від колег та тренера.

Існує безліч онлайн-інструментів, які допомагають традиційні оффлайн тренінгові методи застосувати і в онлайні. Можна використовувати метафоричні картки, картинки, робити мозковий штурм, роботу в групах, обговорення, голосування, роботу з кейсами тощо.



Організація, проведення тренінгів. ПАМ'ЯТКА ЩОДО НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ (ДЛЯ БІЗНЕС-ТРЕНІНГІВ)

- 1. Дорослі вчать те, що вони готові вчити.
- 2. Дорослі краще вчать те, що пов'язане з тим, що вони реально роблять.
- 3. Дорослі вчаться на власних помилках.
- 4. Дорослим легше вчити те, що їм знайомо.
- 5. Дорослим у навчанні допомагають різні органи чуття.
- 6. Дорослі вчаться методично і, в нашій культурі, систематично.
- 7. Дорослі вчаться на практиці.
- 8. Дорослі вчаться краще, якщо бачать прогрес у навчанні.
- 9. Дорослі краще реагують, коли те, чому вони мають навчитися, пропонується їм у прийнятній для них формі.



ВСІ МИ – РІЗНІ!

Організація, проведення тренінгів

Розробка кожного тренінгу визначається певним алгоритмом і передбачає:

- 1) визначення навчальних цілей та очікуваних результатів;
- 2) добір якісних матеріалів для досягнення навчальних цілей та очікуваних результатів, а також для самостійної роботи;
- 3) структурування навчального матеріалу;
- 4) добір інтерактивних методик навчання;
- 5) розробку плану / порядку денного тренінгу;
- 6) підготовку роздаткових матеріалів для учасників/учасниць і матеріалів для тренерів.



Організація, проведення тренінгів

Підготовка до проведення тренінгів передбачає вивчення й урахування:

- вікових особливостей дорослих учнів;
- освітніх потреб цільової групи;
- їхніх здатностей і можливостей;
- наявності або відсутності власної мотивації до навчальної діяльності;
- досвіду професійної діяльності тощо.

Все це не тільки істотно впливає на своєрідну «комплектацію» змісту тренінгів, а й визначає добір методів активного навчання, вплив на рівень і характер цієї активності, особливості структурування занять і процедур установалення зворотного зв'язку тощо.

Організація, проведення тренінгів.

ОСНОВНІ ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ І ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ

Узагальнена структура власне тренінгу:

Вступна частина (5 % часу):

I Коротке повідомлення про мету й завдання тренінгу.

II Знайомство (5 % часу). Відбувається знайомство учасників тренінгу.

III Прийняття правил роботи групи (5 % часу).

IV Очікування учасників тренінгу (3 % часу).

Основна частина:

V Оцінка рівня поінформованості учасників (5-10 % часу).

VI Актуалізація проблеми (10-30 % часу).

VII Інформаційний блок (20-40 % часу).

VIII Набуття практичних навичок (20-60 % часу).

Заклучна частина:

IX Підбиття підсумків.

X Рефлексія / зворотний зв'язок (5 % часу).

Основні етапи:

Дотренінговий етап.

Власне тренінг

*(вступна частина;
основна частина;
заклучна частина).*

Посттренінговий етап.

Основні етапи проведення тренінгів



Організація, проведення тренінгів. Цілі навчання

Навчальні цілі (*обов'язкові; важливі; додаткові*) описують **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ** тренінгу, а НЕ процес.

Виокремлюють цілі тренінгу в цілому й кожної з його складових (частин).

Навчальні цілі стосуються **КОЖНОЇ** з трьох складників результатів навчання:

знань; умінь і навичок; ставлень і цінностей (соціальний контекст).



Знання

учасник демонструє наявність сукупності відомостей з певної галузі (сфери), набутих у процесі навчання, обізнаність.

Вміння, навички

здобута на основі досвіду, знань здатність учасника робити щось належним чином; схильність або потреба діяти чи поводити себе певним чином; звичка; вміння, набуте через вправи, досвід, навички.

Ставлення, цінності

учасник демонструє зміну в поінформованості або чутливості до певних питань або ідей тощо.



Результати тренінгу

Конкретні результати мають відповідати **SMART-критеріям**. Вони мають бути:

specific (конкретними) – ретельно сформульованими, лаконічними, з певною конкретизацією, з визначенням однієї чіткої цілі;

measurable (вимірюваними) – щоб можна було визначити, що вони досяжні (для цього виробляються критерії вимірювання);

realistic (реалістичними – такими, яких можна досягти) – щоб тренер міг контролювати досягнення цілей;

achievable (досяжними) – у межах можливостей тренера підготувати і використати у цільовій аудиторії;

time-framed (досяжними у часі) – розробленими для певного проміжку часу (тривалість тренінгу).

Як оцінити результат тренінгу

Виміряти результативність та ефективність тренінгового навчання досить складно.

Водночас здобуті знання й сформовані навички можна оцінити, зокрема, за допомогою **ВХІДНОГО й ПІДСУМКОВОГО ТЕСТУВАННЯ**.

Найважливіший показник ефективності - відсутність загасаючої динаміки: чим довше «зберігаються» результати тренінгів і семінарів, тим вища якість навчання.

У відповідності до завдань навчання, об'єктивним його результатом може бути зменшення кількості конфліктних ситуацій у колективі, збільшення кількості клієнтів, задоволених наданими послугами, підвищення авторитету компанії, зростання рівня наданих послуг тощо.

Відбувається структурування досвіду співробітників, підвищується їхня мотивація до роботи, покращується емоційний клімат у колективі, створюється та зміцнюється корпоративна культура компанії.

У будь-якому випадку, ефективність тренінгу визначається подальшим застосуванням набутих знань і вмінь на практиці, у реальній дійсності. Може спостерігатися покращення показників професійної діяльності / виробничих показників, а співробітники, які набули актуальні вміння й навички, можуть претендувати на більш високу заробітну плату.

Недоліки тренінгових технологій навчання

- ✓ Підходять не для всіх цільових груп або не для усіх обставин.
- ✓ Іноді запропоновані тренером інтерактивні методики можуть відволікати від роботи або ускладнюють тренінг.
- ✓ Участь цільової аудиторії є змінною, що перебуває поза контролем тренера.
- ✓ Неможливо знати наперед, як цільова група в цілому (чи окремих учасник/учасниця) відреагує на ту чи іншу ситуацію ... Й один-єдиний учасник / учасниця може змінити хід роботи і в цілому змінити середовище навчання.
- ✓ **Доповніть перелік ...**



Переваги тренінгових технологій навчання

- ✔ Побудовані (повністю або частково) на моделюванні ситуацій професійної діяльності учасників тренінгу й спрямовані на формування / розвиток умінь і навичок, необхідних у практичній роботі.
- ✔ Передбачають виконання індивідуальних і групових практичних завдань, проведення рольових ігор.
- ✔ Дають можливість учасникам систематизувати набутий досвід, усвідомити рівень власної професійної компетентності, окреслити шляхи особистісного фахового саморозвитку.
- ✔ Сприяють встановленню демократичного стилю спілкування, забезпечують суб'єкт-суб'єктний процес освітньої взаємодії.
- ✔ Сприяють формуванню практичних навичок щодо виконання індивідуальних завдань, публічної презентації результатів своєї роботи, розвитку навичок ефективно працювати в команді.
- ✔ Сприяють розвитку лідерських якостей, актуалізують активність учасників ...
- ✔ **Доповніть перелік ...**

Важливі якості тренера

- Особистість та імідж тренера — учасників надихає не лише програма тренінгу, а й сильна особистість ведучого, можливо, і як приклад для наслідування.
- Професіоналізм — наскільки вільно тренер орієнтується в темі, наявність власного досвіду, досягнення його клієнтів тощо.
- Вміння мотивувати — сильні якості лідера, педагога, знання психології мотивації,.
- Організованість — треба вміти керувати не лише групою, а й подбати про всі організаційні моменти, підготовку, рекламу тощо.
- Емпатія — розуміння того, що відчуває інша людина, співчуття щодо певної ситуації.
- Відповідальність і дисципліна — учасники тренінгу потребують підтримки, дисципліни й відповідальності. Вони мають знати, що можуть розраховувати на допомогу коуча у досягненні своїх цілей.
- Тренер має бути чутливим до конкретної ситуації і враховувати, що серед його учнів можуть бути люди з різним бекграундом.
- **Ваші варіанти ...**



Інформація для роздумів і дій

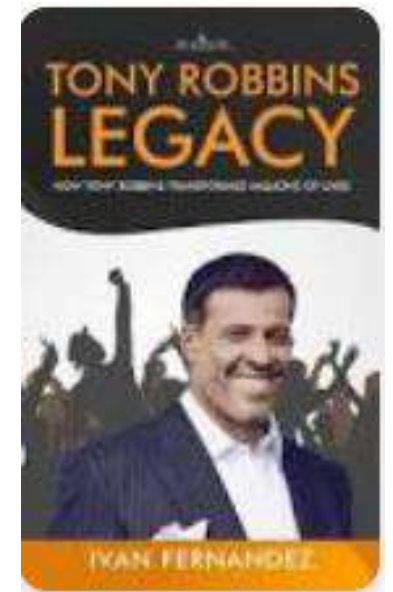
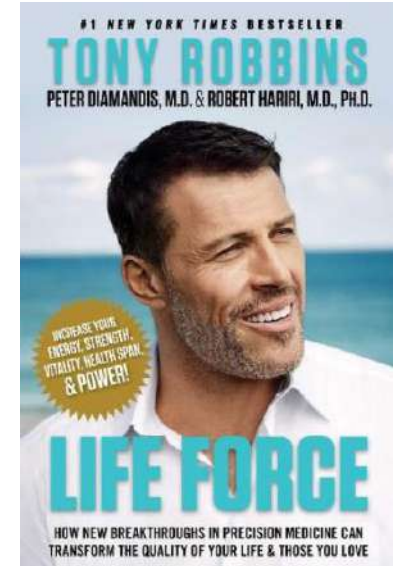
Чи відомо Вам, що одним із найкращих коучів і тренерів з особистісного зростання називають мільярдера, мотиваційного спікера Тоні Роббінса (**Tony Robbins**)?

!! Його особисте наставництво коштує не менше \$1 млн.

Для інших категорій клієнтів організовано тематичні тренінги і семінари: «Розкрий свій прихований потенціал», «Побачення з долею», «Бізнес-майстерність» тощо.

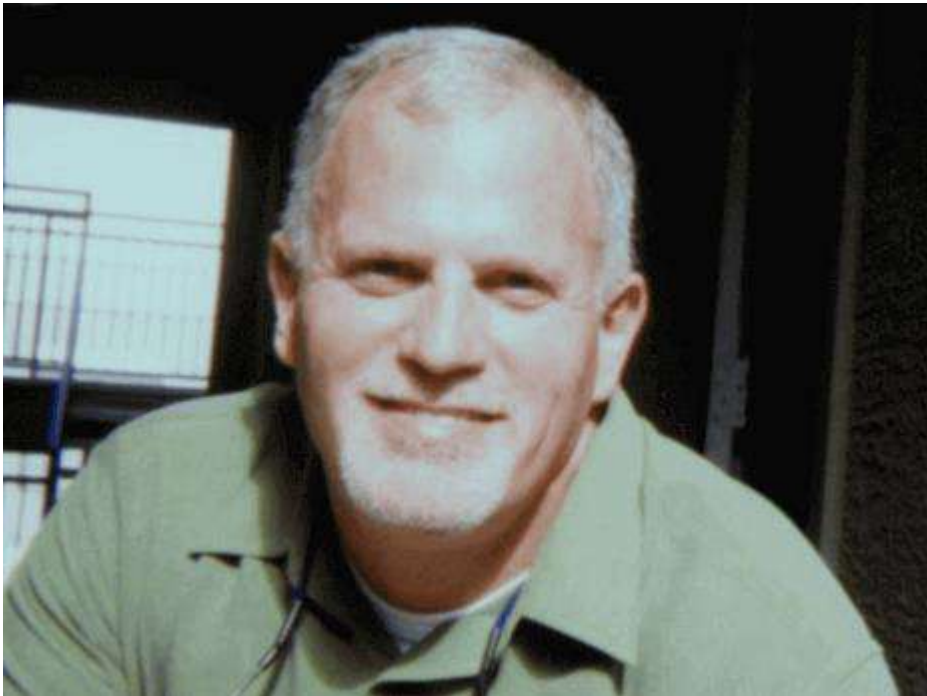
Мотиваційне відео від *Tony Robbins*:

<https://www.youtube.com/watch?v=r4ZdyS6v3qA>



Топ-10 кращих тренерів і коучів світу. Всесвітньо відомі лайф-тренери

Томас Дж . Леонард / Thomas J. Leonard



Книга «Я навчився тому, що...»

Програми для шкіл та університетів особистісного зростання CoachVill.com, Graduate School of Coaching, TeleClass.com

Томаса Дж. Леонарда (1995-2003) називають «батьком-засновником» коучингу. Свій шлях почав у вісімдесятих з фінансового консультування. Задумався про новий шлях, коли успішні клієнти просили поділитися "особистими порадами" у сфері професійного життя. Працюючи і як фінансист, і як психолог, створив Університет коучів, Міжнародну асоціацію коучів і проект CoachVille.com. За 47 років життя встиг написати 28 професійних програм саморозвитку, які використовуються й донині.

А ви знали, що саме Томас Леонард ввів таке поняття у сфері особистісного саморозвитку, як Coach — «тренер»?



ІНСТИТУТ
педагогічної освіти
і освіти дорослих
імені Івана Зязюна
НАПН України

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТНІХ ІНІЦІАТИВАХ З ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Аніщенко Олена Валеріївна, доктор педагогічних наук,
професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту
педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна
НАПН України anishchenko_olena@gmail.com

*Круглий стіл
«Професійний розвиток викладача
закладу вищої освіти: від теорії –
до практики» (5 грудня 2024 р.).*

