

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ТРЕНІНГОВЕ НАВЧАННЯ
В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Навчально-методичний посібник

*За загальною редакцією
професора М. В. Афанасьєва*

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2018**

УДК 378.147(075)
Т66

Авторський колектив: канд. екон. наук, професор М. В. Афанасьєв – загальна редакція, вступ, п. 4.1; канд. пед. наук, доцент Г. А. Полякова – п. 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, додатки А, Б; канд. пед. наук, доцент Н. Ф. Романова – п. 1.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.3, додатки В, Г, Е, Ж, И, К, Л; канд. екон. наук, доцент Ю. Ю. Лола – п. 1.2, 4.5; канд. екон. наук Г. В. Білоконенко – п. 2.6, 4.7, додаток Д; канд. екон. наук, доцент І. Я. Іпполітова – п. 2.5; канд. екон. наук, доцент С. А. Ачкасова – п. 4.2; канд. екон. наук, доцент В. В. Тютлікова – п. 4.3; канд. екон. наук, доцент В. І. Ковальова – п. 4.3; канд. екон. наук, доцент В. М. Лугова – п. 4.4; канд. екон. наук, доцент К. В. Сатушева – п. 4.4; канд. екон. наук, доцент К. М. Азізова – п. 4.6; канд. фіз.-мат. наук, доцент І. Л. Лебедєва – п. 4.8; канд. екон. наук О. В. Іваненко – п. 4.1.

Рецензенти: д-р пед. наук, професор кафедри теорії та технології соціальної роботи НПУ ім. М. П. Драгоманова *О. Г. Карпенко*; канд. соц. наук, доцент кафедри соціальної роботи факультету психології КНУ імені Тараса Шевченка *Л. А. Литва*.

Рекомендовано до видання рішенням ученої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Протокол № 4 від 29.11.2018 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Тренінгове навчання в закладі вищої освіти : навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / М. В. Афанасьєв, Г. А. Полякова, Н. Ф. Романова та ін. ; за заг. ред. професора М. В. Афанасьєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 323 с.
ISBN 978-966-676-724-3

Подано матеріали, які знайомлять з особливостями навчання, що будується на основі тренінгових форм, методів, технологій. Розглянуто особливості і специфіку цієї роботи, надано теоретичні та практичні матеріали щодо підготовки і проведення навчальних тренінгів, наведено необхідні для тренінгового викладання форми та методи роботи, що дозволяє вирішувати широке коло навчальних завдань із формування й розвитку загальних та професійних компетентностей майбутніх фахівців. Надано методик розроблення тренінгу як організаційної форми навчання і практичної підготовки фахівців, а також технологію підготовки викладачів-тренерів у закладі вищої освіти.

Рекомендовано для викладачів закладів вищої освіти, які використовують тренінгові технології в процесі професійної підготовки, а також методистів, молодих спеціалістів, аспірантів і студентів.

УДК 378.147(075)

© Афанасьєв М. В., Полякова Г. А., Романова Н. Ф., Лола Ю. Ю., Білоконенко Г. В., Іпполітова І. Я., Ачкасова С. А., Тютлікова В. В., Ковальова В. І., Лугова В. М., Сатушева К. В., Азізова К. М., Лебедєва І. Л., Іваненко О. В., 2018

© Заг. ред. М. В. Афанасьєва, 2018

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2018

ISBN 978-966-676-724-3

Зміст

Вступ	5
Розділ 1. Навчальний тренінг у системі підготовки фахівців із вищою економічною освітою	7
1.1. Особливості тренінгового навчання у закладі вищої освіти.....	7
1.2. Формування загальних і фахових компетентностей у тренінговому навчанні	16
Висновки.....	23
Творчі завдання	24
Контрольні запитання для самоперевірки	24
Розділ 2. Підготовка та проведення навчального тренінгу	25
2.1. Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей студентів	25
2.2. Цілі, цільові групи та компетентнісно-орієнтовані результати навчального тренінгу	28
2.3. Розроблення програми навчального тренінгу	32
2.4. Тренінгові методи, вправи і завдання	39
2.5. Управління самостійною роботою студентів під час тренінгового навчання	47
2.6. Оцінювання процесу та результатів навчального тренінгу	61
Висновки	68
Творчі завдання	68
Контрольні запитання для самоперевірки	68
Розділ 3. Особливості підготовки викладача до тренерської роботи	70
3.1. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти.....	70
3.2. Тренінг для викладача закладу вищої освіти	77
3.3. Проведення навчального тренінгу: рекомендації майбутнім викладачам-тренерам.....	85
3.3.1. Що робити тренеру для формування групової динаміки?	85
3.3.2. Робота тренера з дорослими учасниками	89
3.3.3. Як працювати зі складними учасниками тренінгу?	91
3.3.4. Важливі організаційні умови	92

Висновки	94
Творчі завдання	95
Контрольні запитання для самоперевірки	95
Розділ 4. Навчальні тренінги.....	96
4.1. Комплексний тренінг "Обґрунтування міжнародного інвестиційного проекту" (М. В. Афанасьєв, О. В. Іваненко)	96
4.2. Комплексний фаховий тренінг "Фінансові послуги з недержавного пенсійного забезпечення та фінансовий моніторинг" (С. А. Ачкасова).....	124
4.3. Тренінг "Складаємо успішне резюме" (В. І. Ковальова, В. В. Тютлікова).....	157
4.4. Тренінг "Соціологічне мислення. Готовність особистості до суспільної активності" (В. М. Лугова, К. В. Сатушева)	177
4.5. Тренінг "Визначення культурної спадщини регіону та розвиток туризму" (Ю. Ю. Лола)	203
4.6. Тренінг "Пригоди дебету і кредиту в банку" (К. М. Азізова).....	223
4.7. Тренінг "Дорога в майбутнє – оцінювання інноваційних проектів" (Г. В. Білоконенко).....	238
4.8. Тренінг "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" (І. Л. Лебедева)	262
Термінологічний словник	277
Список використаних джерел	280
Додатки.....	291
Додаток А. Методика розроблення навчального тренінгу	291
Додаток Б. "Піраміда навчання"	294
Додаток В. Форми та техніки групової взаємодії.....	296
Додаток Г. Приклади вправ різного призначення.....	301
Додаток Д. Методики експрес-оцінювання учасниками тренінгу його ефективності	305
Додаток Е. Вихідна анкета учасника (зразок).....	308
Додаток Ж. Тест "Чи можу я бути тренером?".....	309
Додаток И. Пам'ятка викладачу-тренеру	310
Додаток К. Вправи до тренінгу з підготовки викладача-тренера	315
Додаток Л. Методика рольової гри	321

Вступ

Успішний шлях професійного становлення майбутніх випускників закладу вищої освіти залежить не тільки від якості набутих знань базових курсів підготовки, але й від того, наскільки ефективно вони зможуть їх реалізувати в складних умовах невизначеності, багатовимірності професійних завдань, розвитку технологій та інформаційної насиченості. У сучасному мінливому світі важливо мати навички для самоосвіти й саморозвитку, уміти аналізувати та критично мислити, робити висновки й чути інших, працювати в команді та установлювати ділові контакти із клієнтами, партнерами або підлеглими.

Серед тенденцій розвитку вищої освіти пріоритетними є: академічна мобільність, інформатизація та використання інформаційно-комунікаційних технологій, забезпечення якості, модернізація освітнього процесу на засадах компетентнісного підходу, перехід до студентоцентрованого навчання, урізноманітнення форм та методів навчання.

Є різні шляхи вирішення цих завдань, але, на думку авторів, більш ефективним шляхом може стати комбіноване викладання: з використанням традиційних видів навчальних занять і тренінгових. У такому випадку студенти зможуть мати більш чітке уявлення про діяльність за обраною професією, мати доступний освітній матеріал, можливість його практичного застосування в майбутній професії. Студенти разом із викладачем зможуть відпрацьовувати практичні навички майбутньої спеціальності й закріплювати набуті знання, отримані в процесі лекційних та семінарських занять. Викладачі зможуть оперативно оцінювати якість результатів навчання (рівень формування компетентностей) студентів та отримувати оперативний зворотний зв'язок щодо якості викладання власного курсу і його практичної орієнтованості.

Здебільшого, застосування тренінгових технологій потребує певних навичок від викладачів, оскільки необхідно вміти розробляти та проводити тренінги або їхні елементи, будувати взаємодію викладача і студентів на інтерактивній основі.

У нашому випадку тренінг слід розглядати як вид навчального заняття, який виконує цілий ряд завдань, у першу чергу, формування загальних та фахових компетентностей студентів шляхом студентоцентрованого інтерактивного викладання та навчання.

Тренінгове навчання в структурі освітнього процесу виконує функцію практико-орієнтованого, контекстного навчання, моделювання виробничих ситуацій, розвитку здатності студентів проводити аналіз різних ситуацій і, відповідно, приймати самостійні рішення.

Здебільшого, навчальний тренінг дозволяє вирішувати широке коло завдань: від формування знань і актуальних навичок до вироблення складних ідей, стратегій, планів, підготовки програм і проектів.

На сьогодні проведення навчального тренінгу або його елементів залишається нетрадиційною формою викладання і є досить складною в підготовці та проведенні, оскільки потребує наявності у викладача тренерських навичок. У ході його проведення викладач також має створювати умови багаторівневої комунікації для всіх учасників тренінгового заняття.

Розроблення змісту та процедури проведення навчального тренінгу потребує від викладача навичок не тільки в сфері викладання профільних дисциплін, але й реалізаційних здатностей у сфері педагогіки й психології, уміння застосовувати нестандартні підходи в процесі навчання студентів.

У цьому посібнику подано матеріали, які допоможуть викладачам розробляти та проводити власні тренінги з формування загальних і фахових компетентностей у навчальному процесі закладу вищої освіти, використовувати тренінгові заняття та вправи під час підготовки здобувачів вищої освіти, розвивати навички викладача-тренера.

Цей посібник буде у нагоді тим викладачам, хто хоче навчитися проводити навчальні тренінги, зробити перші кроки до здобуття тренерської майстерності. Також цей посібник буде корисним і тим, хто має досвід викладацької та тренерської роботи, зокрема, дозволить розширити методичний репертуар, що не тільки збагатить і урізноманітнить наявний досвід, але й допоможе у вирішенні складних ситуацій у процесі тренінгових занять або під час вирішення педагогічних ситуацій.

Розділ 1. Навчальний тренінг у системі підготовки фахівців із вищою економічною освітою

Компетентності, що формуються:

1. Розуміння особливостей тренінгового навчання у вищій школі.
2. Усвідомлення відмінності тренінгу від традиційних форм навчання.
3. Розуміння сутності навчального тренінгу в процесі формування загальних і фахових компетентностей майбутніх фахівців із вищою освітою.

1.1. Особливості тренінгового навчання у закладі вищої освіти

Вирішення стратегічних завдань розвитку вищої освіти потребує використання не тільки традиційних, але й інноваційних форм, методів, технологій навчання, до яких належить тренінгове навчання, що сприяє ефективному формуванню у студентів необхідних загальних і фахових компетентностей.

У визначенні результатів вищої освіти акцент змістився від засвоєння знань на формування реалізаційних здатностей майбутнього фахівця, від викладання до спільної взаємодії учасників освітнього процесу, від фронтальних засобів навчання до індивідуалізації та персоналізації надання освітніх послуг, від лекційно-практичної організації навчального процесу до тренінгового навчання.

Впровадження тренінгового навчання здійснюється шляхом проведення тренінгових занять та повноцінних тренінгів, використання в навчальному процесі тренінгових технологій, вправ і завдань, на проведення яких відведено аудиторний час у навчальних планах закладів вищої освіти.

Застосування тренінгів має широкий спектр, а його багатоманітність породжує значну кількість визначень самого поняття, що подано в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Визначення поняття "тренінг"

Автор	Визначення	Джерело
1	2	3
В. Т. Бусел	Методика впливу на особистість з метою підвищення ефективності взаємодії людини з суспільством	Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.

1	2	3
Е. Г. Азімов	Загальний термін, за допомогою якого позначають різні методи, призначені для формування і розвитку в людини корисних звичок, умінь і навичок	Азимов Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – Москва : Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
Кеннет Фі	Запланований заздалегідь процес, мета якого – змінити ставлення, знання або поведінку учасників за допомогою навчального досвіду, який спрямовано на розвиток навичок виконання певної діяльності або декількох видів діяльності	Кеннет Фи. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать / Фи Кеннет. – Москва : Хорошая книга, 2006. – 304 с.
Е. В. Сидоренко	Навчання технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі	Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь ; ООО "Сидоренко и Ко", 2008. – 336 с.
С. Торп, Дж. Клиффорд	Це процес, за допомогою якого хтось учиться новому вмінню або аспекту знання. У результаті індивід опановує інструменти для виконання певної роботи, внаслідок чого переходить від усвідомленого незнання до усвідомленої компетентності. Наприкінці сесії тренінгу учень може навчитися виконувати відповідну роботу, але його діяльність після цього не обов'язково відповідає необхідному стандарту. Тренінги можуть бути формальними (наприклад, навчальні курси) і неформальними (наприклад, інструктаж без відриву від виробництва)	Торп С. Коучинг: руководство для тренера и менеджера / С. Торп, Дж. Клиффорд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 224 с.
Б. М. Бим-Бад	Інтенсивне навчання з практичною спрямованістю. На відміну від навчання у рамках освітніх програм, орієнтованого на формування системи знань, навчання тренінгу спрямовано на розвиток навичок, освоєння учасниками нового досвіду. Поширені різновиди тренінгів – соціально-психологічні тренінги, тренінги особистісного зростання, корпоративні тренінги, відеотренінги та інші	Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2002. – 528 с.

Закінчення табл. 1.1

1	2	3
О. Ситніков	Тренінг є синтетичною антропотехнікою, яка об'єднує в собі навчальну й ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій	Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психологии / А. П. Ситников. – Москва : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
Г. І. Маренко	Тренінг – передача знань та інформації про ухвалення рішень, а відмінність тренера від навчання полягає в максимальній близькості до практики. Проводиться тренінг тренерами на основі їхнього практичного досвіду, накопиченого в процесі діагностики й вирішення конкретних проблем	Маренко Г. И. Управленческий консалтинг : учеб. пособ. / Г. И. Маренко. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 381 с.
Ю. Лапишін	Тренінг становить сукупність завдань, спрямованих на формування й удосконалення компетентностей учня. Тренінг як явище – це форма активного навчання, спрямованого на комплексне освоєння як теоретичних знань, так і практичних умінь, що проявляються в отриманні нових навичок і розвитку закладених від природи здатностей, а також спрямованих на вироблення способів подолання типових ускладнень	Афанасьев Н. В. Проблема выбора концепции тренинга для подготовки компетентного специалиста / Н. В. Афанасьев, Д. А. Тышенко // Экономика развития. – 2009. – № 2 (50). – С. 85–86
С. Макшанов	Тренінг – це багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних фенотипів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття	Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. / К. Л. Мілютіна. – Київ : МАУП, 2004. – 192 с.

Як видно з табл. 1.1, автори розглядають тренінг переважно з двох позицій: як засіб впливу на особистість (методика, метод, техніка, антропотехніка), і як процес навчання, що заснований на інтерактивній ігровій формі, та має на меті практико-орієнтований результат.

Тренінг суттєво відрізняється від інших форм навчання та є запланованим процесом зміни відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного їх виконання в одному виді діяльності або в певній галузі [84]. Тренінги дозволяють сформувати необхідні професійні навички за обмежений проміжок часу, однак їхня кількість має бути невеликою. Розроблення

тренінгових програм спрямоване на досягнення передбачуваних змін психологічних феноменів людини, групи й організації з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини [66].

Тренінг забезпечує не лише передачу знань, а й певний стан емоційного піднесення учасників, оскільки актуалізуються пізнавальні інтереси та прагнення до саморозвитку. Особливістю тренінгу є й те, що після його проходження кожен учасник має чіткі уявлення про те, як можна використати отримані навички найближчим часом.

У практиці відоме різноманіття тренінгів, що класифікують залежно від їхньої мети, цільової групи, тривалості.

Залежно від мети та особливостей проведення виділяють такі види тренінгів:

тренінги особистісного зростання, що спрямовані на усвідомлення та подолання своїх психологічних проблем (страхів, відсутності ефективних життєвих установок), які перешкоджають самовизначенню, самоусвідомленню та гармонійному розвитку в суспільстві;

соціально-психологічні тренінги, що спрямовані на зміну соціальних установок і розвиток умінь та досвіду в сфері міжособистісного спілкування;

бізнес-тренінги, що зорієнтовані на формування фахових компетентностей з метою вирішення актуальних конкретних професійних завдань (ведення переговорів, підвищення продажів, ведення проектної роботи).

Залежно від цільової аудиторії та особливостей проведення виділяють:

корпоративний тренінг, який спрямований на формування командного духу в трудових колективах, зокрема у закладах вищої освіти, встановлення ефективної взаємодії між співробітниками, досягнення здатності до вирішення складних практичних завдань;

відеотренінг – це тренінг, заснований на показі готового навчального матеріалу або використанні запису тренінгової роботи;

навчальний тренінг, який спрямований на формування фахових і загальних компетентностей у осіб, що навчаються, в рамках окремої навчальної дисципліни або певного напрямку підготовки майбутніх фахівців.

Залежно від тривалості виділяють:

півторагодинний тренінг;

одноденний тренінг;

багатоденний тренінг (тривалістю два дні та більше).

Тренінг у вищій школі (навчальний тренінг) – це система вправ, спрямованих на розвиток здібностей студентів та набуття ними професійних умінь і навичок [10].

У контексті компетентнісного підходу можна додати, що навчальний тренінг – це організаційна форма навчання, яка ґрунтується на активних та інтерактивних технологіях, інтенсивних міжособистісних і групових комунікаціях, орієнтована на набуття соціального та професійного досвіду, розвиток професійно значущих та особистісних якостей і здібностей студентів, формування загальних (універсальних, ключових) та фахових компетентностей.

Традиційне навчання спрямоване на формування професійних знань, умінь та навичок, а сучасні реалії ринку праці все більше потребують фахівців, які, окрім високого професійного рівня, мають бути здатними до ефективних комунікацій, автономності та відповідальності.

Саме на забезпечення цих вимог спрямоване тренінгове навчання, що є процесом, спрямованим на особистісно-професійне становлення майбутніх фахівців, формування загальних і фахових компетентностей, заснованих на груповій взаємодії, міжособистісних комунікаціях, актуалізації власного досвіду та рефлексії учасників.

Беручи до уваги характеристики традиційного навчання, які розкриті Г. К. Селевко [72], можна виділити особливості тренінгового навчання майбутніх фахівців у закладі вищої освіти, що подано в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Особливості тренінгового навчання

Основа для порівняння	Традиційне навчання	Тренінгове навчання
1	2	3
Мета	Виховання особистості із заданими властивостями, орієнтованих на формування знань, умінь, навичок	Створення умов для особистісно-професійного становлення, формування загальних та фахових компетентностей
Філософська основа	Педагогіка примусу	Партисипативна педагогіка
Організаційні форми	Лекції, практичні, семінарські, лабораторні заняття	Тренінги, тренінгові заняття
Педагогічний стиль	Авторитарний, спілкування – дистанція; пасивно-позитивний	Демократичний, активно-позитивний, довірчо-діалогічний

Закінчення табл. 1.2

1	2	3
Перевага у методах навчання	Надання викладачами інформації в готовому вигляді	Самостійне отримання власного досвіду студентами
Організація процесу навчання	Регламентація діяльності	Дотримання спільно вироблених правил
Фокус контролю	Централізація контролю	Самоконтроль
Орієнтація на студента	Орієнтація на середнього студента	Індивідуальний підхід, студентоцентрикований підхід
Форма когнітивної активності	Повідомлення готових знань; навчання за зразком	Самостійний пошук знань, створення нових знань
Тип логіки навчання	Індуктивна логіка від часткового до загального	Логіка від протиріччя до вирішення проблеми
Особливості засвоєння матеріалу	Механічна пам'ять; вербальний виклад	Навчання через дію, запам'ятовування через усвідомлення, рефлексію
Технології навчання	Пасивні	Активні, інтерактивні
Результат навчання	Засвоєння та відтворення змісту освіти	Реалізаційні здатності, створення оригінального продукту

Однак, необхідно зазначити, що тренінги непридатні для засвоєння великого обсягу теоретичного матеріалу, також встановлюються обмеження щодо кількості осіб у групі – 12 – 14 учасників. Проведення таких занять потребують від викладача додаткових фахових, особистісних і комунікативних компетентностей для створення необхідної атмосфери, групової динаміки та забезпечення активності кожного учасника [39].

На відміну від традиційних навчальних методик, тренінгові заняття повністю охоплюють потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності, самостійність, здатність до ухвалення рішень та взаємодії, сприяють саморозвитку та самовдосконаленню [70].

Під час навчального тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед учасниками різні варіанти розвитку й вирішення завдань із конкретної навчальної дисципліни, незалежно від спеціалізації майбутніх фахівців.

Раніше тренінги використовувалися тільки для підготовки фахівців, що вже мають практичний досвід. Зараз слід приділяти увагу цій формі навчання й виявити її переваги в процесі підготовки компетентного фахівця. Правильно підготовлений тренінг дозволяє студенту набути й розвинути конкретні знання, уміння й навички, необхідні для виконання певної роботи в майбутній професії [6, с. 8].

Застосування тренінгового навчання має довгострокові результати, оскільки пов'язане не тільки з процесом надання знань із навчальних дисциплін, але й із формуванням практичних навичок у сфері майбутньої професійної діяльності, розвитку професійно значущих якостей.

Тренінги в рамках навчального процесу мають ряд особливостей, пов'язаних із їхнім долученням у навчальний процес, що подано в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика традиційних тренінгів і тренінгів у рамках навчального процесу

Порівняльні ознаки	Традиційні тренінги	Тренінги в рамках навчального процесу
Принцип набору динамічної групи	Добровільний	Обов'язковий
Мотивація учасників до роботи в групі	Внутрішня	Зовнішня (потребує попередньої роз'яснювальної роботи)
Склад групи	Формується випадково з незнайомих людей	Визначені стаціонарні групи
Місце проведення	Віддалене від місця навчання та роботи	Проводиться в місці навчання, що потребує від тренера додаткових зусиль для створення довірчої та вільної атмосфери
Тренер	Особа, що спеціалізується на цій формі навчання	Викладач
Використання навичок	Часто використовуються відразу після тренінгу	Часто віддалено в часі

Навчальний тренінг спрямований передусім на формування загальних та фахових компетентностей у здобувачів вищої освіти. Тому навчальні тренінги можуть мати місце в процесі викладання навчальних дисциплін, а також під час проведення практичної підготовки студентів.

Таке навчання є необхідним у закладі вищої освіти, якщо брати до уваги той факт, що студентська молодь після його закінчення не завжди

готова працювати за отриманою спеціальністю. На думку багатьох експертів та дослідників, досить часто на старших курсах навчання значна частина студентів втрачає інтерес до майбутньої професії, оскільки вважає обрану спеціальність помилковою. Взагалі, існує закономірність, коли студенти старших курсів помітно критичніші щодо всіх аспектів навчання у закладі вищої освіти, ніж їхні колеги на молодших курсах [4, с. 140].

Отримуючи вищу освіту, частина студентів уже починає свій трудовий шлях. Разом з тим соціологічні дослідження вказують на те, що "Більшість з тих, хто суміщає навчання з роботою, працюють не за спеціальністю (67 %). Цьому може існувати декілька пояснень. По-перше, лише для 34 % студентів, які працюють під час навчання, робота за спеціальністю є визначальним критерієм у виборі місця працевлаштування. По-друге, самі студенти часто переконані, що не отримують практичних навичок під час навчання. По-третє, роботодавці менше довіряють студентам, які не є кваліфікованими працівниками" [55].

Це підтверджує опитування студентів II та IV курсів Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця щодо того, чи впевнені вони, що зможуть знайти роботу за спеціальністю після закінчення навчання. Результати опитування наведено на рис. 1.1.

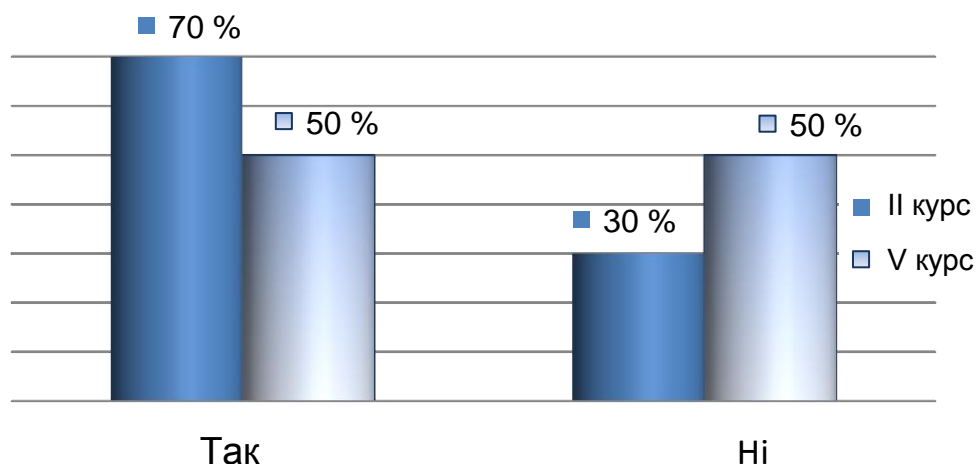


Рис. 1.1. Відповіді студентів II та IV курсів щодо можливості працевлаштування за фахом

Із рис. 1.1 видно, що 70 % студентів II курсу впевнені у працевлаштуванні після навчання за обраною спеціальністю. Однак, у випускників закладів вищої освіти така впевненість знижується та складає 50 %. Такий процес є достатньо закономірним, тому може бути частково нівельований завдяки проведенню відповідних тренінгів.

Підвищення політичної та економічної напруги в країні, звичайно, погіршує очікування випускників та їхню впевненість у своєму майбутньому. Про це свідчать опитування студентів старших курсів у 2016 році, результати якого подано на рис. 1.2.

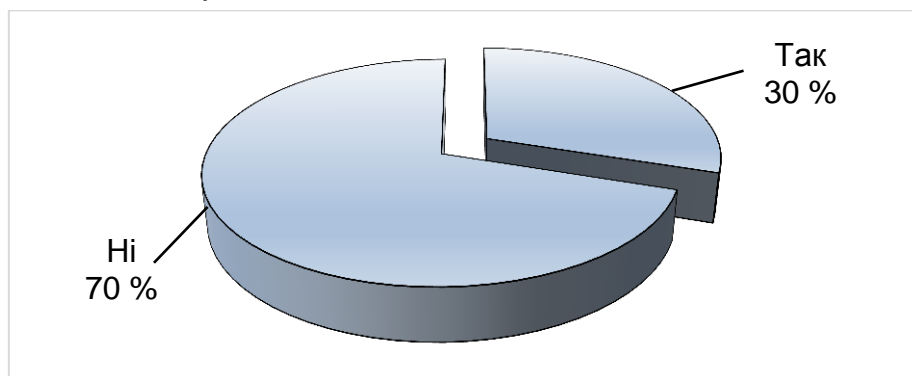


Рис. 1.2. Відповіді студентів старших курсів у 2016 році щодо можливості працевлаштування за фахом

Як видно з рис. 1.2, у своїх силах щодо працевлаштування за фахом впевненні тільки 30 % опитуваних (з 56 респондентів). До того ж переважна кількість студентів відмітила, що вони хотіли б займатися підприємницькою діяльністю. Результати опитування наведено на рис. 1.3.

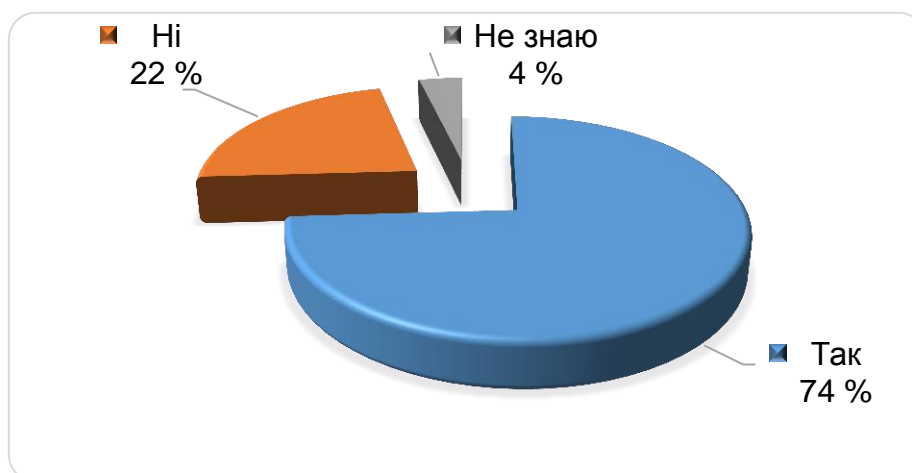


Рис. 1.3. Відповіді студентів старших курсів у 2016 році щодо бажання займатися підприємницькою діяльністю

Як видно з рис. 1.3, 74 % випускників мають бажання займатися підприємницькою діяльністю, однак майже всі опитані вказали, що перешкодою до цього є відсутність стартового капіталу, економічна та політична нестабільність у країні та відсутність впевненості в своїх силах.

Такий стан може бути пов'язаний як з об'єктивними (наприклад, відсутність попиту на ринку праці за обраною спеціальністю), так і суб'єктивними

факторами (відсутність особистісної мотивації до навчання, низька професійна готовність).

Ситуацію можна змінити, якщо більше часу відводити на формування професійних навичок за обраною спеціальністю не тільки під час виробничої та переддипломної практики, але й протягом викладання прикладних дисциплін на різних курсах навчання, застосовуючи тренінгові форми навчання.

Іншим важливим аспектом роботи зі студентами є їхня підготовка до майбутньої керівної, організаційної чи менеджерської роботи, що потребує формування відповідних світоглядних, громадянських, лідерських якостей, комунікативних навичок, здатності до саморозвитку та самовдосконалення.

Формуванням світоглядних і громадянських якостей займаються структурні підрозділи закладів вищої освіти та цілий ряд громадських студентських організацій, але ця діяльність не завжди стосується роботи, спрямованої на розвиток комунікативних навичок та навичок міжособистісного спілкування майбутніх фахівців з економіки. Здебільшого, процес спілкування не розглядають як важливу основну вимогу до успішної майбутньої професійної діяльності студентської молоді. Проте, спілкування є досить складним процесом, оскільки зачіпає різні аспекти суспільної взаємодії.

1.2. Формування загальних і фахових компетентностей у тренінговому навчанні

Для підвищення якості економічної освіти випускників у закладах вищої освіти України впроваджується принципово нова практико-орієнтована парадигма навчання, що спрямована на результат. Це дозволить готувати фахівців, що повністю зможуть відповідати потребам ринку праці та вимогам роботодавців.

Компетентність визначається як "динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти" [49, с. 29].

Під компетентністю також розуміють набір знань, умінь та навичок фахівця, що знаходяться в синергетичній взаємодії з його особистими, діловими

та лідерськими якостями [32] та дозволяють ефективно виконувати робочі завдання. Для випускників встановлюється перелік інтегральних, загальних та спеціальних (фахових, предметних) компетентностей [112].

Інтегральні компетентності для різних кваліфікаційних рівнів затверджені у Національній рамці кваліфікації. Вони складаються з чотирьох дескрипторів (знання, вміння, комунікація, автономність та відповідальність), наявність яких надає особі здатність здійснювати професійну діяльність в межах своїх компетенцій (кола обов'язків). Взаємозв'язок дескрипторів наведено на рис. 1.4.

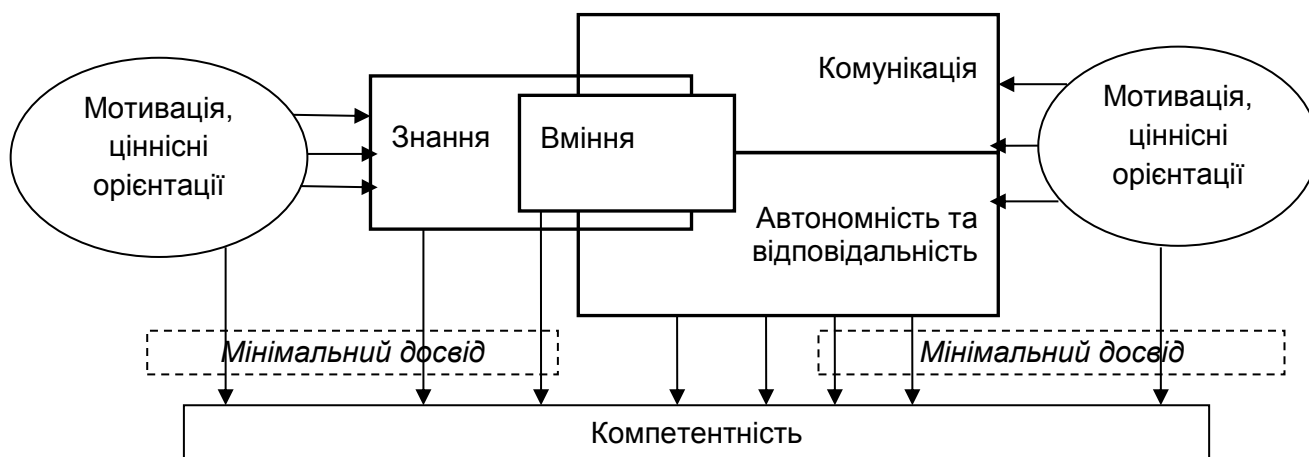


Рис. 1.4. Взаємозв'язок дескрипторів компетентності

Наявність певної компетентності відображає здатність особистості проявляти свої знання та вміння в складних практичних професійних і життєвих ситуаціях для вирішення завдань і проблем, що досягається із набуттям певного досвіду. Набуття вмінь потребує наявності певних знань, а їхня реалізація потребує здатності до автономного ухвалення рішень та здатності обґрунтовувати свої дії іншим членам колективу. До того ж здатність до комунікації, автономності та відповідальності залежить від особистісних компетентностей, які потрібні для професійної діяльності та залежать від особистісних якостей людини і властивих рис характеру.

У той же час наявність у особистості необхідних для успішної діяльності здатностей не гарантує їхній прояв у практичній діяльності, оскільки у фахівця може бути відсутня мотивація до ефективних професійних дій. Це потребує, крім наявності успішної мотиваційної системи на робочому місці, ще й сформованого внутрішнього прагнення людини до професійної творчості та самореалізації, що доцільно здійснювати на етапі підготовки випускників закладів вищої освіти (ЗВО).

На сьогодні навчальний процес спрямовано, здебільшого, на формування комплексу знань та вмінь. Для цього розробляються та впроваджуються нові інформаційні, методичні та педагогічні технології підвищення їхньої якості. Однак, в умовах інтенсивної зміни ринкового середовища традиційна система навчання призводить до недостатньої наявності у випускників ЗВО готовності до трудової діяльності та відсутності повністю сформованих загальних і фахових компетентностей, що призводить до їхньої неповної відповідності вимогам роботодавців.

Фахівці різних спеціальностей вимагають наявності певних особистісних якостей, що впливають на формування та розвиток компетентностей, необхідних для успішної професійної діяльності. У зв'язку з тим, що компетентності формуються під час набуття певного практичного досвіду, підготовка фахівців з економіки у закладах вищої освіти має містити, крім лекційних, практичних, семінарських занять, також і тренінгові заняття, що можуть підсилити блок проходження ознайомлювальної, виробничої та переддипломної практики на виробництві. Усі ці форми занять спрямовані на переважне формування певних дескрипторів, що подано на рис. 1.5.

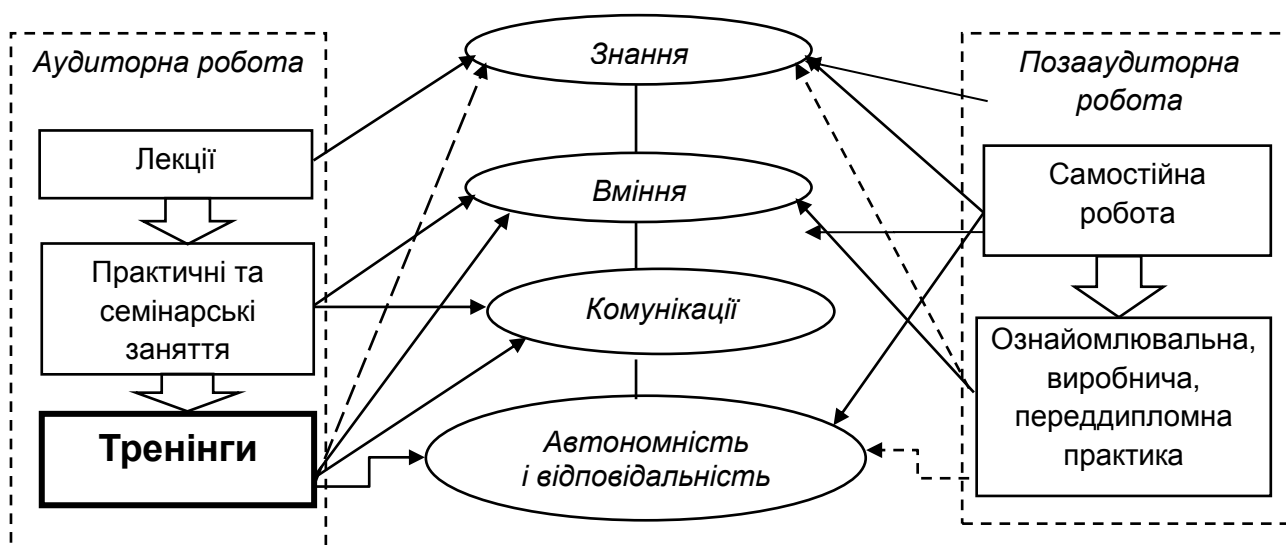


Рис. 1.5. **Взаємозв'язок форм навчання з дескрипторами Національної рамки кваліфікації**

Як видно з рис. 1.5, тренінги в рамках навчального процесу спрямовані на формування вмінь, комунікаційних, управлінських здібностей та здібностей особистості до автономності й відповідальності, а також забезпечують розвиток професійно важливих якостей та психологічну готовність майбутнього фахівця з економіки працювати за обраною спеціальністю [104].

Згідно з проектом TUNING кінцеві результати навчання формулюються як рівень компетентності, якого має досягти студент. Деякі компетентності відносяться до предметної області (є специфічними для предметної області, в якій проводиться навчання), інші є загальними (спільними для всіх курсів програми). Систему компетентностей на основі джерела [100] наведено в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Система компетентностей

Види компетентності	Компетентності
Інтегральна	Здатність вирішувати складні завдання та проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується невизначеністю умов і вимог
Загальні	<p>Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>Здатність планувати та управляти часом.</p> <p>Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p> <p>Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.</p> <p>Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.</p> <p>Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.</p> <p>Здатність бути критичним і самокритичним.</p> <p>Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.</p> <p>Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.</p> <p>Здатність ухвалювати обґрунтовані рішення.</p> <p>Здатність працювати автономно.</p> <p>Здатність розробляти та управляти проектами.</p> <p>Здатність виявляти ініціативу та підприємливість.</p> <p>Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).</p> <p>Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.</p> <p>Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.</p> <p>Здатність діяти соціально відповідально та свідомо</p>
Спеціальні (фахові, предметні)	Рекомендованим є вибір спеціальних (фахових, предметних) компетентностей з переліків проекту TUNING (які, проте, не є вичерпними)

Загалом, сформувані загальні та фахові здатності ефективно допомагає застосування тренінгового навчання, яке можна розділити **на три етапи:**

1) перший етап тренінгового навчання забезпечує визначення, актуалізацію та стимуляцію конкретних навичок. Для цього проводяться спеціальні

вправи, спрямовані на знайомство, активізацію учасників на розвиток комунікативних навичок у групі;

2) другий етап спрямований на відпрацювання різних навичок. Для цього проводиться спостереження за учасниками тренінгових занять, вводяться різні практичні завдання та відбувається отримання зворотного зв'язку для тренера, а також проводиться оцінювання результатів навчання з обов'язковим обговоренням очікувань учасників, які вони висловлювали перед початком тренінгу;

3) третій етап визначається як етап сприяння та підтримки набутих навичок. У ході його проведення створюються умови і можливості для індивідуальної практики, саморозвитку, самовдосконалення, формування необхідних позитивних навичок [69].

Тренінгове навчання може бути реалізоване шляхом використання окремих тренінгових технологій під час навчальних занять, проведення тренінгів як організаційної форми навчання та практичної підготовки майбутніх фахівців.

Загалом, тренінгове навчання є суттєвим елементом розвитку різносторонніх навичок для майбутніх фахівців. До їхніх переваг слід віднести: розширення сприйняття учасниками себе та інших; заохочення до співпраці, а не до конкуренції; створення для членів групи можливостей визначати й оцінювати навички окремих учасників та піднімати рівень їхньої самооцінки; створення для учасників можливостей краще пізнавати один одного та розбудовувати взаємні відносини; розвиток навичок слухання і спілкування; оптимізація умов обговорення делікатних питань; сприяння толерантності та взаєморозуміння; стимулювання інноваційних підходів і креативності кожного із учасників тренінгового навчання.

У ході тренінгу відбувається спостереження конкретного досвіду, його аналіз та оцінювання, перевірка гіпотез, експериментування та практичне втілення різних ідей і пропозицій.

У процесі роботи, переважно, використовують цілий ряд навчальних методик, серед яких найбільш уживаними є: обговорення у групі, "мозковий штурм", демонстрація та скерована практика, рольові ігри, робота в малих групах, вивчення й моделювання ситуації, дебати, аудіовізуальна діяльність (малювання, музика, театр, анімація).

Отже, запровадження тренінгового навчання є важливим складником підготовки майбутніх фахівців, оскільки створює можливості для формування важливих професійних, комунікативних та управлінських навичок

у майбутній професійній діяльності. Крім того, грамотний підхід до підбору тренінгів може допомогти запобігти ряду проблем, що виникають у випускників, коли вони починають свою трудову діяльність.

Молоді фахівці, які починають свою професійну діяльність, досить часто відчують певні складності: несправджені очікування, неготовність до рутинної роботи або до ухвалення управлінських рішень, неадекватну самооцінку, страх ризиків і відповідальності, не сформованість навичок корпоративної взаємодії та роботи з клієнтами. Деякі кризові стани виникають у майбутніх фахівців ще під час професійної підготовки. Для запобігання цим проблемам і створення гармонійного навчального середовища необхідно своєчасно формувати загальні, фахові та міжособистісні компетентності шляхом проведення комплексу тренінгів за економічними спеціальностями та тренінгів особистісного розвитку на різних етапах навчання (рис. 1.6).



Рис. 1.6. Структура тренінгової роботи за курсами для студентів економічних напрямів підготовки

Для виявлення найбільш актуальних напрямів тренінгових програм, студентам II та V курсів ХНЕУ ім. С. Кузнеця було запропоновано виявити власні незадоволення й бажання набути певні компетентності. Після цього обрати тематику тренінгів, які б вони хотіли відвідати під час навчання у закладі вищої освіти. Результати опитування наведено на рис. 1.7.

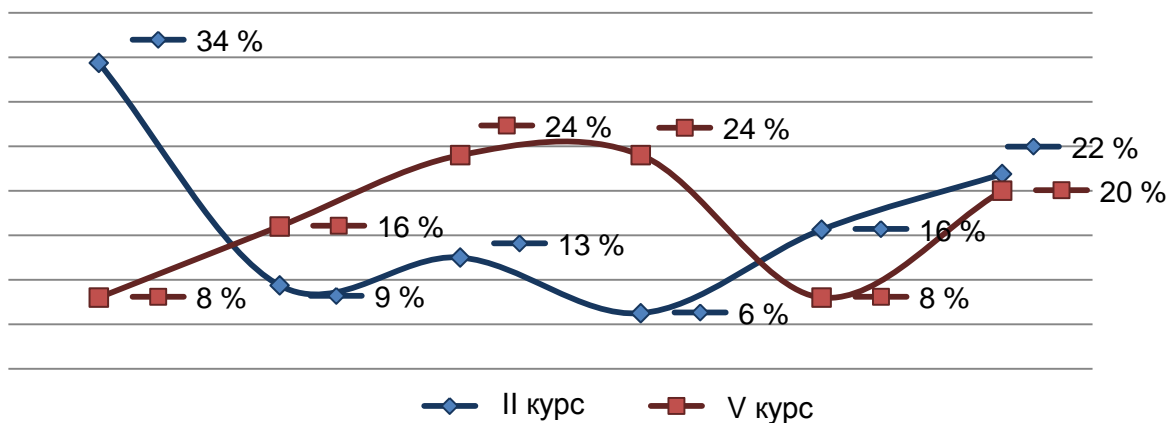


Рис. 1.7. Вибір тренінгів студентами II та V курсів

Із рис. 1.7 видно, що на II курсі найбільший інтерес викликав тренінг, що спрямований на формування лідерських якостей (34 %). На старших курсах першочерговою потребою є формування здатностей до ефективної комунікації (24 %) та ефективного використання свого часу (24 %). Необхідно зазначити, що стабільний інтерес викликає тематика психології успішної людини (20 – 22 %).

Тренінгову роботу зі студентами доцільно проводити на всіх курсах. Головним завданням тренінгів відповідно до сучасних вимог економіки є здійснення індивідуалізованої підготовки фахівців з урахуванням потреб їхньої мобільності та ефективності, вирішення пріоритетних і актуальних питань практичної діяльності. Така форма навчання також дає змогу учасникам зрозуміти рівень розвитку своїх особистісних компетентностей та усвідомити вектор їхнього удосконалення, а також розвинути навички творчості та колективності, усвідомити сферу своїх інтересів і здібностей. Тому тренінгова форма роботи все ширше застосовується в сучасних системах навчання, а також у системі перепідготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації.

Тренінгова форма навчання дозволяє досягти формування групової динаміки, поєднати інформацію та емоційне ставлення до неї, підвищити рівень мотивації, здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень. Застосування тренінгів у комплексі з іншими формами навчання дозволить формувати комплекс компетентностей фахівця, здатного працювати в умовах швидкоплинної ринкової економіки, спроможного гнучко реагувати на виклики суспільно-економічного прогресу та бути ініціативним, володіти творчим мисленням [108].

Таким чином, розвиток інформаційних технологій, техніки та суспільства загалом призвели до потреби в удосконаленні кваліфікації та майстерності фахівців, які б змогли адаптуватися в непередбачуваних і мінливих умовах, а також бути здатними до ефективного вирішення професійних проблем. Розроблення та впровадження в систему навчання тренінгів є необхідною умовою формування у фахівців загальних і фахових компетентностей, що підвищує конкурентоспроможність випускників на ринку праці. Сучасні умови господарювання підприємств вимагають від випускника закладу вищої освіти (фахівця з економіки) здатностей до самопрезентації, швидкого встановлення контактів, швидкої адаптації на робочому місці, виконання посадових обов'язків відразу на етапі входження на посаду, інтегрування багатоаспектних знань для вирішення актуальних проблем практичної діяльності. Це спричинило актуальність розвитку тренінгових форм навчання, що є складовою частиною традиційного навчального процесу, на етапі підготовки фахівців у закладах вищої освіти.

Висновки

Тренінгове навчання є невід'ємною складовою частиною процесу підготовки компетентних фахівців із вищою освітою.

Тренінгове навчання – це процес, спрямований на особистісно-професійне становлення майбутніх фахівців, формування загальних і фахових компетентностей, заснованих на груповій взаємодії, міжособистісних комунікаціях, актуалізації власного досвіду та рефлексії учасників.

Концептуальною основою тренінгового навчання є студентоорієнтований підхід, за умови якого кожен студент сприймається таким, яким він є, незалежно від оцінок успішності й активності в суспільному житті закладу вищої освіти та отримання комфортних умов для особистісно-професійного розвитку.

Навчальні тренінги для студентів закладів вищої освіти мають свою специфіку, яка полягає в такому: зміст тренінгу має відповідати специфіці студентської аудиторії й урахувати їхню майбутню професійну спрямованість; обов'язкова спільна робота всіх учасників (тренера-викладача й студентів) над вирішенням проблем і завдань; наявність місця застосування ігрового моделювання щодо змісту й форм майбутньої професійної діяльності; створення колективного й довірчого спілкування в процесі навчання.

Тренінгове навчання виражає ідею співробітництва між викладачем і студентами й ґрунтується на їхніх партнерських відносинах. Роль викладача полягає в тому, щоб надати можливість кожному студентові максимально використовувати власний досвід таким чином, щоб не тільки вчитися разом з іншими, але й ділитися цим досвідом.

Творчі завдання

1. Підготуйте семінар за дискусійними питаннями, пов'язаними із запровадженням тренінгів як організаційної форми навчання у закладі вищої освіти.
2. Проведіть дослідження у вашому закладі вищої освіти з визначення потреб в актуальних навчальних тренінгах.

Контрольні запитання для самоперевірки

1. Дайте визначення поняттям "тренінг", "навчальний тренінг".
2. У чому полягають особливості тренінгового навчання?
3. Розкрийте класифікацію тренінгів.
4. Охарактеризуйте переваги й недоліки тренінгів різної тривалості.
5. У чому основні відмінності традиційного та тренінгового навчання?
6. Назвіть дескриптори компетентностей за Національною рамкою кваліфікацій.
7. Наведіть приклади інтегральних, загальних, інструментальних, міжособистісних та системних компетентностей.

Розділ 2. Підготовка та проведення навчального тренінгу

Компетентності, що формуються:

1. Здатність до застосовування на практиці тренінгової форми навчання та викладання.
2. Здатність самостійно розробляти структуру та програму тренінгу.
3. Здатність доцільно добирати та розробляти тренінгові вправи.
4. Здатність до організації самостійної роботи студентів під час тренінгу.
5. Здатність розробляти критерії та форми оцінювання процесу і результатів тренінгу.

2.1. Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей студентів

Тренінг, як організаційна форма навчання, потребує розроблення чіткого плану дій, щоб уникнути системних помилок та отримати бажаний результат "на виході".

Методика розроблення навчального тренінгу з формування загальних і фахових компетентностей полягає у послідовному виконанні п'яти етапів: цілепокладання, розроблення плану-структури тренінгу, добору та опису вправ і завдань, організації самостійної роботи студентів у тренінгу, розроблення системи оцінювання процесу та результату навчального тренінгу (додаток А).

Підготовка навчального тренінгу за кожним етапом дозволяє побудувати цілісний змістовий модуль, спрямований на формування загальних і фахових компетентностей засобами групової взаємодії, практико-орієнтованих завдань (вправ), персональної рефлексії.

Етапи розроблення навчального тренінгу наведено на рис. 2.1.

Кожен з етапів послідовного розроблення навчального тренінгу має свої завдання, вирішення яких дає можливість викладачу-тренеру доцільно включити тренінг у навчальний процес та використати переваги тренінгового навчання.

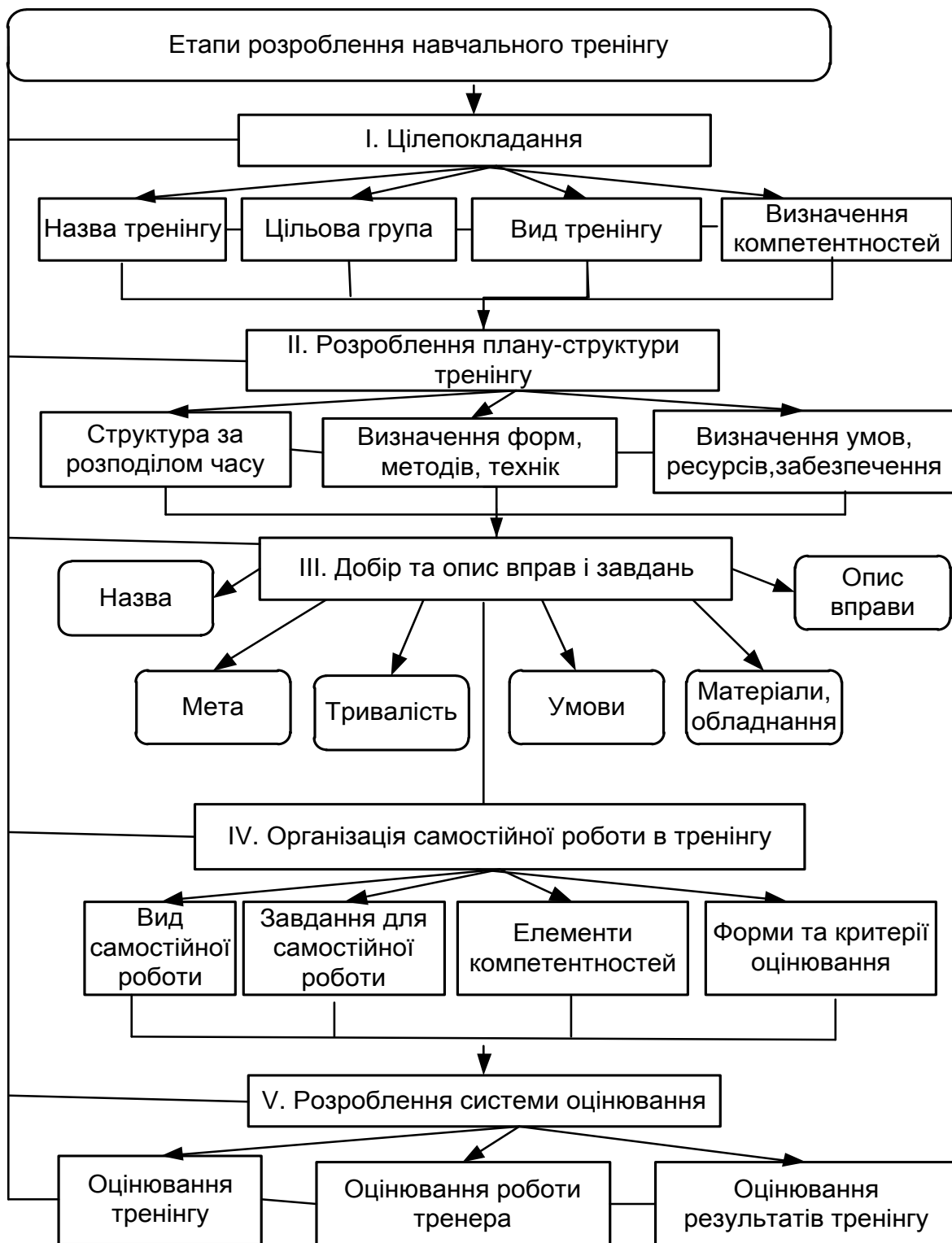


Рис. 2.1. Методика розроблення навчального тренінгу

Завданнями I етапу розроблення тренінгу (цілепокладання) є: визначення цілей та основних результатів навчання. На цьому етапі викладачу-тренеру потрібно придумати назву тренінгу, виявити особливості цільової групи, визначити вид навчального тренінгу, його тривалість та передбачити результати навчання у термінах компетентностей.

Навчальні тренінги суттєво відрізняються від інших видів занять, тому навіть для назви тренінгу є певні рекомендації. Назва має бути привабливою для цільової аудиторії учасників, відображати проблематику тренінгу та мати мотиваційний характер.

Вибір виду тренінгу залежить від того, які компетентності планується сформувати в учасників під час тренінгів. Залежно від цього навчальний тренінг може бути за темою навчальної дисципліни, з навчальної дисципліни та комплексний або міждисциплінарний. Такі види тренінгів потребують різного часу проведення, від кількох годин до кількох днів.

Навчальний тренінг за темою передбачає формування певних компетентностей відповідно окремого фрагменту змісту з навчальної дисципліни. Це може бути найбільш важлива та/або складна, проблемна тема навчальної дисципліни, яка потребує особливої уваги й організації спільної діяльності викладача та студентів.

Тренінг з навчальної дисципліни передбачає розроблення низки тренінгових занять для формування основних фахових компетентностей, передбачених програмою навчальної дисципліни.

Комплексний тренінг у процесі підготовки фахівців має міждисциплінарний характер, передбачає формування та розвиток основних загальних та фахових компетентностей, передбачених освітньою програмою.

Якщо тематичний тренінг може проводитися під час проведення практичних (семінарських) занять, то комплексні й навчальні тренінги з дисципліни потребують виділення окремого часу в навчальному плані, зокрема, це може бути термін практичної підготовки студентів.

Завданнями II етапу є підготовка плану-структури або програми навчального тренінгу. На цьому етапі визначаються всі складові частини організації та проведення тренінгу: послідовність завдань, їхній зміст, забезпечення й очікування результатів.

Залежно від виду навчального тренінгу розраховується його тривалість, необхідна кількість занять, кількість годин на аудиторну й самостійну роботу.

Практична реалізація програми тренінгу потребує чіткого розрахунку часу на його проведення, щоб встигнути виконати всі заплановані дії у повному обсязі. Під час розрахунку тривалості тренінгу враховується планова кількість годин на аудиторну та самостійну роботу. Крім цього, слід залишити час на перерви, презентації груп, підведення підсумків кожного етапу.

На III етапі розробляються тренінгові форми роботи, інтерактивні та інформаційно-комунікаційні технології навчання, за допомогою яких будуть формуватися та/або розвиватися елементи компетентностей учасників. Важливість цього етапу полягає в забезпеченні балансу активності та відпочинку учасників, поєднання теорії, досвіду й практики.

На сьогодні існує достатньо джерел із цікавими тренінговими завданнями і вправами, але викладачу-тренеру потрібно обов'язково адаптувати їх до завдань та умов конкретної педагогічної ситуації у тренінгу.

На IV етапі розроблення тренінгу увага зосереджується на організації самостійної роботи студентів та управлінні нею. Саме завдяки самостійній роботі формуються навички. Завданнями цього етапу є визначення завдань для аудиторної та позааудиторної роботи, часу на їхнє виконання, критеріїв оцінювання якості результатів їхнього виконання.

Завданнями V етапу розроблення навчального тренінгу є підготовка системи оцінювання як процесу тренінгу, так і результатів навчання студентів, отриманих під час тренінгових занять. Зазвичай ефективність тренінгу оцінюється шляхом зворотного зв'язку від учасників. Оскільки навчальний тренінг вбудовано в навчальний процес, оцінюються як рівень отриманих компетентностей студентів, так і робота викладача під час його проведення.

У наступних підрозділах подано особливості розроблення етапів навчального тренінгу.

2.2. Цілі, цільові групи та компетентісно-орієнтовані результати навчального тренінгу

Цільовою групою в навчальних тренінгах досить часто є студентська академічна група. Тому важливо врахувати особливості студентської аудиторії за соціальними, психологічними, освітньо-професійними характеристиками.

Соціальні характеристики студентської молоді обумовлені факторами впливу сучасного світу на формування ціннісних орієнтацій.

За результатами загальнонаціонального опитування "Українське покоління Z: цінності та орієнтири", ініційованого Центром "Нова Європа" за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта, загальні цінності та орієнтири сучасної молоді України визначено пріоритетами серед нематеріальних, громадянських та інших цінностей [86].

Серед нематеріальних цінностей важливим та дуже важливим для молодих людей є:

бути вірним партнеру/партнерці та друзям, а також зберігати незалежність (для 90 % опитаних);

сім'я, шлюб (для 74 % чоловіків і 83 % жінок);

наявність дітей (для 81 % чоловіків і 88 % жінок);

успішна професійна самореалізація (для 83 % опитаних);

бути багатим (для 78 % опитаних);

важливість вищої освіти (69 % респондентів).

Серед "громадянських" цінностей, до топ-3 цінностей молодих людей увійшли економічний добробут (28 %), права людини (18 %) і безпека (16 %).

Обираючи серед різних пріоритетів, найменше респондентів відзначило важливість бути політично активним/активною та брати участь у громадських ініціативах – це важливо і дуже важливо для 22 % і 24 % респондентів, відповідно.

До особливостей молодих людей "покоління Z" можна віднести те, що вони: більш мобільні, швидше реагують на зміни, легко опановують нову техніку, більшість часу проводять у соціальних мережах, мають кліпове мислення, формують соціальний досвід на снові TV, мережі Інтернет.

Із точки зору особливостей фізичного розвитку й нейрофізіологічних особливостей молодь студентського віку має найвищий рівень: мускульної сили, швидкості реакції, моторної швидкості, фізичної витривалості; найбільший обсяг оперативної (короткострокової) пам'яті; оптимум розвитку інтелектуальних функцій (логічна здатність щодо еталона: у 20 років – 100 %, 30 років – 96 %, 40 років – 87 %, 50 років – 80 %, 60 років – 75 %); високі показники уваги; оптимум сприйнятливості всіх аналізаторів (зір, слух, нюх, дотик) [62].

До типологічних особливостей студентів належать такі:

1. За рівнем професійної спрямованості.

Перший тип – студент із позитивною професійною спрямованістю, яка зберігається протягом усього періоду навчання.

Другий тип – студенти, які ще не остаточно визначилися у своєму відношенні до професії.

Третій тип – студенти з негативним ставленням до професії [23].

2. За ставленням до професійного навчання й суспільної роботи.

Перший тип – студенти, яким властивий комплексний підхід за цілями і завданнями професійного навчання (широкий пізнавальний інтерес, успішне навчання за всіма дисциплінами, орієнтація на широку спеціалізацію).

Другий тип – студенти, які орієнтуються на вузьку спеціалізацію (вибіркове набуття знань, умінь і навичок).

Третій тип – студенти, сфера інтересів яких лежить поза навчально-пізнавальною діяльністю.

3. За рівнем відповідального відношення до навчальної діяльності виділяють:

відповідальних (творчий підхід до виконання роботи; завдання вони виконують вчасно, у значних обсягах, мають бажання проводити наукові дослідження);

виконавців (виконують "від а до я" усі вимоги, їхнє відношення до роботи формальне, немає бажання працювати, завдання дуже часто виконують в останній момент).

безвідповідальних (виконують завдання епізодично) [62].

Студентська аудиторія належить до аудиторії дорослих і має враховувати андрагогічні принципи навчання (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Особливості тренінгового навчання дорослих учасників

Особливості	Що необхідно враховувати під час організації й проведення тренінгу
Доросла людина – це незалежна, самостійна особистість	Коли доросла людина відчуває необхідність чомусь навчитися, то вона здатна це зробити самостійно, а тренінг може слугувати додатковим або стимулювальним засобом. Програма тренінгу має будуватися так, щоб допомогти учасникам самостійно засвоювати знання й надати можливість самим визначати свої дії. Тренер має забезпечити максимальну повагу до всіх учасників
Дорослі вже мають досвід, який можна використовувати як джерело знань	Працевлаштовані дорослі вже мають професійний досвід. Тому зв'язок із реаліями життя, особиста участь у його подіях, звернення до досвіду учасників мають бути передбачені в тренінговій програмі
Готовність дорослих до навчання має зв'язок зі змінами соціальних ролей або життєвих стадій	Усі дорослі люди проходять певні стадії життя, хоча швидкість і якісні показники є у всіх різними. Перехід дорослої людини з однієї стадії життя в іншу потребує нових знань, які активізуються в потребі до навчання. У процесі підготовки тренінгових програм потрібно враховувати соціальні ролі учасників і їхні життєві стадії

Таким чином, першим кроком у розробленні тренінгу має стати осмислення особливостей цільової групи.

Ключовим елементом розроблення навчального тренінгу є визначення його цілей, завдань, очікуваних результатів.

Цілі навчального тренінгу передбачають, які компетентності (реалізаційні здатності) та/або їхні елементи будуть сформовані у студентів, які особистісні та професійно значущі здібності будуть розвиватися.

Завданнями навчального тренінгу можуть стати:

інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та вмінь;

опанування новими технологіями роботи у професійній сфері;

зміна поглядів на проблему;

зміна поглядів на процес навчання;

позитивне ставлення до себе та життя;

пошук ефективних шляхів вирішення поставлених проблем;

набуття практичних навичок для успішної професійної діяльності після закінчення закладу вищої освіти.

Визначення мети та завдань навчального тренінгу орієнтовані на перелік компетентностей, що планують сформувати в учасників.

Структуру компетентностей, що формуються під час тренінгу, пропонується подавати за елементами, що подано в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Структура компетентностей, що формуються під час тренінгу

№ п/п	Компетентність, що формується	Знання та розуміння	Уміння	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація	Автономність та відповідальність
1							
2							

Як видно з табл. 2.2, структура компетентностей, що формуються під час навчальних тренінгів, складається з дескрипторів, затверджених Національною рамкою кваліфікації: знання, уміння, комунікація, автономність та відповідальність, а також складників: мінімальний досвід, цінності, ставлення, поведінкові компоненти, які належать до елементів компетентності.

2.3. Розроблення програми навчального тренінгу

Для ефективного проведення тренінгу потрібна детально заздалегідь розроблена програма тренінгу.

На цьому етапі потрібно визначити тривалість тренінгу, зміст, умови, ресурси, форми, методи, технології, техніки роботи з аудиторією, а також результати, які очікується досягти.

Особливостями навчального тренінгу є те, що він включений у навчальний процес у закладі вищої освіти і є ефективною організаційною формою навчання та практичної підготовки студентів.

Зазвичай оптимальна тривалість тренінгу визначається тренером та залежить від:

мети (наприклад, якщо необхідно досягти значних результатів у ході роботи, то тривалість тренінгу має бути не менше трьох днів);

тематики курсу;

організаційних і матеріальних можливостей (наприклад, тренінгове заняття тривалістю 1,5 години не потребує значних витрат: простіше організувати учасників, підготувати приміщення);

можливостей та рівня підготовки викладача-тренера;

рівня підготовленості студентів (наприклад, якщо у групі є студенти з досвідом участі у тренінгових заняттях, то слід скоротити час на підготовку практичних завдань);

розкладу навчальних занять (можливості працювати в одній аудиторії протягом тривалого часу).

Для того, щоб викладач-тренер міг вдало розрахувати час, необхідний для вирішення завдань тренінгу та отримання бажаних результатів навчання, необхідно знати особливості проведення, переваги та недоліки тренінгів різної тривалості, що подано в табл. 2.3.

На думку практиків, найбільш ефективними є тренінги протягом кількох днів, тривалістю 6 – 8 годин щоденно. За такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та невеликі перерви по 15 – 20 хвилин (через кожні 1,5 – 2 години роботи).

Послідовність розроблення програми навчального тренінгу така:

1. Визначитися зі змістом тренінгу та очікуваними результатами на кожному з його етапів.

2. Обрати методи роботи, технології, вправи для кожного етапу тренінгового заняття.

3. Визначити час, який буде необхідний для реалізації кожного компонента тренінгового заняття та розписати відповідно до загальної тривалості тренінгу.

4. Передбачити необхідні ресурси для якісного проведення тренінгових занять.

5. Визначити часові межі на перерви, враховуючи особливості аудиторії, де буде проходити тренінг (його віддаленість від місць харчування, туалетних кімнат тощо);

6. Передбачити час на початку кожного тренінгового заняття для аналізу основних досягнень, відповідей на запитання та пояснення нез'ясованих питань попереднього.

7. Передбачити час, щоб наприкінці кожного тренінгового заняття учасники мали можливість поставити запитання або зробити зауваження (це допомагає контролювати перебіг тренінгових подій).

Таблиця 2.3

Особливості, переваги й недоліки тренінгів різної тривалості у закладах вищої освіти

Особливості	Переваги	Недоліки
1	2	3
Півторагодинний тренінг		
1. Потребує обмеженої кількості матеріальних ресурсів. 2. Тренером повідомляються лише організаційні правила, оскільки відводиться дуже мало часу на їхнє обговорення (до п'яти хвилин). 3. Правила не обговорюються, лише повідомляються, коротко пояснюється необхідність дотримання. 4. Стандартна структура тренінгу зберігається, але акцент ставиться на інформаційній частині	1. Можлива хороша реклама тренінгу. 2. Не потрібно готувати робочі матеріали для учасників. 3. Наближеність до звичайних аудиторних занять. 4. Часові рамки зручні для застосування в режимі роботи навчального закладу	1. Можливе лише короточасне долучення до вирішення проблем. 2. Неможливе повноцінне тренування професійних навичок
Одноденний тренінг		
1. Тривалість групового процесу дає можливість планувати варіанти його проведення. 2. Тривалість процесу достатня для формування довірливих відносин між учасниками, створення доброзичливої атмосфери й зацікавленості. 3. Дає можливість надати значну кількість інформації, проводити ігри та вправи на закріплення основних питань	1. Достатнє знайомство учасників із новою формою навчання. 2. Можливість установлення контакту з аудиторією. 3. Можливість перевірити свої сили тренерів, що тільки починає таку діяльність	1. Неможливість приділити досить уваги тренуванню необхідних навичок. 2. Неможливість обговорити всі деталі проблеми в повному обсязі

1	2	3
Багатоденний тренінг		
1. Достатньо часу для реалізації мети й завдань тренінгу. 2. Наявна можливість якісно розкрити тему і не перевтомити учасників. 3. Тренер має можливість слідкувати за розвитком групової динаміки. 4. Під час роботи є час на формування міжособистісних відносин серед учасників	1. Можливе проведення повноцінної тренінгової програми. 2. Є час, щоб приділити увагу всім складникам тренінгу (інформаційної частини, обговоренню проблеми, формуванню навичок). 3. Учасники можуть зануритися в проблему і виявити своє ставлення до неї. 4. Є можливість динамічно змінювати й наближати програму до потреб учасників	1. Потребує роботи двох тренерів. 2. Потребує відриву учасників від їхньої основної діяльності. 3. Потребує значних матеріальних ресурсів

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання програми його проведення.

Програма проведення може мати різні форми (у вигляді таблиці, списку з переліком послідовних дій, організаційної схеми тощо), але принциповим моментом є дотримання умови про її обов'язкове складання.

Втім, слід мати на увазі, що наявність програми не потребує чіткого дотримання, у випадку необхідності її можна змінювати та доробляти. Але наявний план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, аби досягти поставленої мети тренінгу.

Організаційно-змістовну структуру програми тренінгу наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу

Частина	Час	Етапи	Зміст	Технології, вправи, форми	Ресурси (матеріали, обладнання, аудиторія)	Очікувані результати
1	2	3	4	5	6	7
Вступна		Вступ				
		Знайомство				
		Правила				
		Очікування				

1	2	3	4	5	6	7
Основна		Оцінювання рівня поінформованості учасників				
		Актуалізація проблеми				
		Отримання інформації				
		Розвиток практичних навичок				
Завершальна		Завершення роботи, отримання зворотного зв'язку				

Якщо тренінг проводять кілька викладачів-тренерів, то рекомендується ще висвітлення частин тренінгу, які проводить кожен із них.

Усі тренінги складаються з однакових частин та етапів, однак співвідношення цих етапів у кожному окремому тренінгу може бути різним. Це залежить від мети тренінгу, цільової групи, тривалості тренінгу, рівня підготовленості групи (якщо група добре поінформована, більшу кількість часу можна присвятити формуванню навичок та обговоренню теми); плану навчальних занять на кафедрі чи в деканаті.

Вступна частина тренінгу містить безпосередньо етап вступного слова, знайомства, очікування учасників, прийняття правил роботи групи.

Етап 1. Вступ (займає 5 % робочого часу). Це етап, протягом якого відбувається коротка презентація цілей і завдань тренінгу, організаторів, запрошених гостей (представників владних і суспільних структур). Якщо тренінг буде тривати три дні та більше, то слід приготувати офіційне відкриття із запрошенням керівників або спонсорів проведення. Мету й завдання тренінгу завжди повідомляє ведучий.

Етап 2. Знайомство (5 % робочого часу). Учасники придивляються один до одного, встановлюється міжособистісний контакт. Серед учасників виникає симпатія, а іноді може виникати й антипатія. Тренер першим представляється аудиторії. Форма спілкування на тренінгах потребує коротких звертань між учасниками за іменами. Якщо викладачеві не зовсім зручно називати себе на ім'я, то можна залишити звичну форму звертання (ім'я та по батькові).

Наприклад: "Доброго дня, мене звати... Я радий нашій зустрічі. Пропоную почати нашу роботу. Протягом трьох днів ми будемо зустрічатися в цьому приміщенні та працювати разом. Ми всі сидимо в колі, тому що так

легше обговорювати важливі питання. Я пропоную взяти аркуші паперу й написати на них розбірливо (щоб було видно всім учасникам, що сидять у колі) своє ім'я. Напишіть те ім'я, яким би ви хотіли, щоб вас називали. А зараз я хочу познайомитися з вами ближче, тому прошу кожного назвати своє ім'я та пояснити, наскільки навчальна тематика цього тренінгу вже вам знайома".

Після вітання ведучого знайомство можна провести за допомогою вправи "Інтерв'ю" (якщо на це досить часу й план роботи припускає близьке знайомство учасників). У ході проведення тривалого тренінгу в другий, третій і наступні дні цей етап називається "Вітання" і проводиться для відновлення в пам'яті імен учасників групи, "розкриття" учасників, створення робочої атмосфери.

Етап 3. Очікування учасників (3 % робочого часу). На цьому етапі учасники висловлюють свої очікування від тренінгу. Цей етап можна проводити по-різному: висловлення по колу, обговорення в парах або малих групах з наступним винесенням на групове обговорення. Можливі такі формулювання запитань від тренера: "Що вам сказали / ви чули про тренінг?"; "Як ви думаєте, що тут буде відбуватися?"; "Навіщо ви прийшли на цей тренінг?"; "Що ви прагнете отримати / довідатися на цьому тренінгу?"; "Чого ви чекаєте від тренінгу?". Якщо часу на проведення тренінгу небагато, то ці запитання можна долучити до процедури гри "Інтерв'ю" і таким чином об'єднати два етапи: "Знайомство" і "Очікування".

На триденному заході цей етап відіграє особливо важливу роль. Проаналізувавши очікування учасників, тренер може скорегувати програму тренінгу. Під час проведення тривалого тренінгу на другий, третій і наступні дні цей етап може поєднуватися з етапом "Оцінювання рівня поінформованості". У цьому випадку тренер ставить запитання: "Яким є ваш настрій?"; "З якими почуттями ви прийшли сюди сьогодні?". Також учасники можуть щодня заповнювати анкети зворотного зв'язку, що допоможе з'ясувати очікування й одночасно оцінити результативність тренінгу.

Етап 4. Прийняття правил роботи групи (5 % робочого часу). Це етап формування групи, коли вона (група) бере на себе певні зобов'язання. На півторагодинному або одноденному семінарі можна просто назвати всі правила, пояснивши їхнє значення й необхідність дотримання, а в деяких випадках – навіть вилучити цей етап.

Основна частина тренінгу містить етапи: оцінювання рівня поінформованості, актуалізацію проблеми, інформаційний блок, набуття практичних навичок.

Етап 5. Оцінювання рівня поінформованості (5 – 10 % робочого часу). Щоб не повторювати добре відому учасникам інформацію, слід з'ясувати, що вони знають про запропоновану проблематику. Для цього слід поставити запитання в групі або використати вхідні анкети.

Ще один спосіб довідатися про рівень знань учасників – попросити їх написати (анонімно) на аркуші запитання ведучому за темою тренінгового заняття. Відповіді на запитання учасників можуть скласти основний обсяг інформаційного блоку. Під час проведення тривалого семінару на другий, третій і наступні дні цей етап може поєднуватися з етапом "Очікування учасників".

Етап 6. Актуалізація проблеми (10 – 30 % робочого часу). Цей етап проходить "червоною ниткою" через увесь тренінг. Його можна використовувати для того, щоб активізувати в учасників інтерес до проблеми, сформулювати в них мотивацію до вивчення проблематики, а також для того, щоб вони усвідомили її значущість і перспективність у подальшому житті.

Етап 7. Інформаційний блок (20 – 40 % робочого часу). Інформаційний блок має бути лаконічним, системним та відповідати заявленій темі. Тренер має бути готовим розширити подачу матеріалу, якщо виникне таке прохання в учасників, але не виходити за відведені часові рамки.

Якщо через такі відступи відхилення від програми не вдасться викласти весь необхідний матеріал, то варто попросити групу його опрацювати самостійно, щоб на наступне заняття повернутися до нього з метою надання пояснень чи коментарів. Такі дії потрібно виконувати тільки на етапі "Інформаційного блоку" і не відволікатися під час проведення інших.

Якщо не дотримуватися цього алгоритму дій, то може відбутися зміна тематики, тобто "відхід у сторону" від попередньо заявленого плану тренінгової роботи.

Слід мати на увазі, що весь інформаційний матеріал має бути поділений на невеликі частини (логічно складені та завершені) і розподілені впродовж усього тренінгу.

Завдання тренера – викласти інформацію так, щоб вона була почута й усвідомлена. Тому потрібно використовувати всі можливі засоби для збільшення уваги слухачів. Зазвичай, це презентації, різні наочні матеріали, фотографії, відео, дискусії, рольові ігри та інший роздатковий матеріал.

Також важливо надавати час учасникам тренінгу для обговорення отриманої інформації, виконання вправ на закріплення матеріалу та формування практичних навичок.

Етап 8. Набуття практичних навичок (20 – 60 % робочого часу).

Тренеру слід подбати, щоб учасники навчання отримали корисні практичні навички, оскільки всі некорисні навички вони і так легко здобувають самостійно в процесі своєї життєдіяльності.

Перелік практичних компетентностей, що учасники набувають під час тренінгу, залежить від теми тренінгового заняття, мети та завдань. Якщо тема стосується навчального предмету, то, крім загальних компетентностей, які зазвичай повторюються на кожному тренінгу, слід закладати специфічні, що стосуються саме цієї навчальної тематики.

До загальних навичок відносять уміння спілкуватися (комунікативні), ухвалювати рішення та бути готовим до зміни стратегії поведінки. Комунікативні компетентності напрацьовуються в ході всього тренінгу за допомогою спеціальних ігор, індивідуальних та групових завдань, спеціальних вправ. Для розвитку компетентності з ухвалення рішень можна використовувати "мозкові штурми", рольові ігри, що спрямовані на усвідомлення проблеми, групові завдання. Зміна стратегії поведінки допомагає студентам вирішувати нестандартні ситуації в процесі навчання, більше уваги приділяти власному стану здоров'я, формувати успішні життєві цілі. Для зміни стратегії поведінки найчастіше використовують рольові ігри, моделювання складних життєвих ситуацій, форум-театри.

Набуття цих навичок під час тренінгового навчання допомагає:

оперативно знаходити вихід у складній ситуації (незалік, незадовільна оцінка, погіршення стану здоров'я через ризиковану поведінку);

успішно адаптуватися до соціального середовища, до вимог закладу вищої освіти;

вносити корективи у свої плани, які пов'язані з виробничою практикою, підготовкою проектів, курсових робіт;

відмовитися від негативних звичок, активізувати свою суспільно-корисну діяльність,

працювати над підвищенням рівня професійних навичок.

Завершальна частина тренінгу передбачає отримання зворотного зв'язку.

Етап 9. Завершення роботи. Отримання зворотного зв'язку (5 % робочого часу). Основними завданнями цього етапу є:

1) підведення підсумків заняття;

2) з'ясування, чи збулися очікування учасників;

3) оцінювання зміни рівня поінформованості шляхом проведення вихідного анкетування.

Робота завершується прощанням з учасниками.

Для того, щоб тренінг пройшов успішно, тренеру слід врахувати такі аспекти:

1) важливо дослухатися до думки студентів щодо того, наскільки їх задовольняють запропоновані методи навчання, організаційні заходи, творчі завдання;

2) навчальну частину тренінгу необхідно розпочинати із подачі матеріалу, який уже вивчався учасниками, і тільки після того, як відбулося повторення, надавати нову інформацію;

3) усі учасники, незалежно від рівня їхньої успішності, спроможні зосереджуватися на процесі навчання на короткий період часу, після чого вони або втрачають інтерес до навчального матеріалу, або починають відволікатися на спілкування між собою. Тому подання теоретичного матеріалу краще чергувати із вправами, які дозволяють знімати втому, переключати увагу, зосереджуватися, покращувати настрій;

4) на ефективність тренінгового навчання суттєво впливає мотивація учасників. Для цього у навчальній програмі відводиться час на виконання відповідних вправ, але важливо слідкувати, щоб вони не займали багато часу і не затягувалися. Такі вправи не повинні займати більше 5–10 хвилин;

5) розроблена програма тренінгового навчання має бути гнучкою, за необхідності оновлюватися чи доповнюватися. Деякі зміни щодо вправ та завдань можна вносити в ході самого тренінгу, але тільки у випадку крайньої потреби (наприклад, коли необхідно активізувати розвиток групової динаміки або виконати корекцію навчальної теми чи змінити час на її проведення).

Таким чином, тренінг як організаційна форма навчання є унікальним, оскільки дозволяє в демократичній манері навчати, проводити оцінювання, удосконалювати тренерську майстерність, впливати на якість навчального процесу та залучати студентів до навчання як партнерів і колег. Така діяльність створює можливість формувати майбутніх спеціалістів уже з перших курсів навчання, коли студенти здобувають у процесі навчання не тільки знання, але й практичні навички.

2.4. Тренінгові методи, вправи і завдання

Для досягнення максимальної ефективності тренінгу перевагу доцільно надавати методам навчання, які пов'язані з діями, коли учасники

не тільки слухають усне викладення матеріалу, але й мають змогу проглядати навчальний матеріал у роздрукованому чи електронному вигляді.

Під час вибору методів викладання в процесі тренінгової роботи слід враховувати:

- 1) рівень знань учасників щодо цієї теми;
- 2) доступність арсеналу навчальних засобів, якими можна підкріпити матеріал, що викладається;
- 3) розмір групи (інтерактивні форми більш ефективні за меншої кількості учасників);
- 4) наявні ресурси, в тому числі часові рамки й доступність зручного приміщення; організаційні умови для використання необхідного обладнання (наприклад, наявність придатного приміщення: фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування і зміну конфігурації).

Тренінгові методи містять чотири ключові елементи навчання: спонукання, підсилення, засвоєння та адаптування:

1. Спонукання: якщо учасник не виявляє зацікавленості в ході тренінгу, то слід продумати можливості його долучення до роботи засобами спеціальних вправ чи завдань (наприклад, долучити до процесу роботи як асистента тренера або дати індивідуальне завдання).

Рівень напруженості має бути тотожним до рівня складності матеріалу. Однак, слід пам'ятати, що найвищий рівень засвоєння матеріалу відбувається, коли напруження коливається від низького до середнього рівня, а за максимального – навпаки, увага досить швидко спадає, тому певна частина учасників може помітно нервувати або свідомо уникати участі в роботі.

Тренер має активно використовувати заохочення та винагороди. Особливо це потрібно, коли учасники тренінгу стомлені, мляві або проявляють відверту байдужість до роботи у групі.

Важливим елементом роботи щодо спонукання учасників тренінгу є зворотний зв'язок, але він має бути конкретним, а не загальним, тобто стосуватися обговорення вивченого матеріалу та тих дій, які були виконані протягом заняття.

2. Підсилення: шляхом підсилення виробляється правильна модель поведінки учасників та їхніх дій. Підсилення може бути позитивним та негативним, але здебільшого під час тренінгу використовують тільки позитивне підсилення.

3. Засвоєння: роботу тренера не можна вважати завершеною, якщо засвоєння матеріалу не відбулося. Студенти краще будуть засвоювати

навчальний матеріал, якщо вказати на його значущість чи практичне призначення. Тренеру варто звертати увагу на обсяг навчального матеріалу, який планується для опрацювання, оскільки для його кращого засвоєння необхідно проводити повторення та перевірку, наскільки вдалося донести необхідну інформацію. Після засвоєння матеріалу слід проводити практичні вправи на закріплення.

4. Адаптування: дуже важливо, щоб учасники тренінгу були здатні використовувати здобуті знання у своїй майбутній професійній діяльності. Для цього під час тренінгу вони мають виконувати вправи, які потребують співвідношення нової інформації з уже їм відомою, групового обговорення варіантів можливих дій, використання власного практичного досвіду.

Для того, щоб тренінгові заняття були ефективними, тренеру-викладачу необхідно звернути увагу на "Піраміду навчання", яка показує рівень засвоєння інформації залежно від методів викладання (додаток Б).

Основою тренінгового навчання є групова взаємодія, форми, техніки, прийоми, які є достатньо різноманітними, тому можуть бути доцільно використані як під час проведення тренінгу, так і під час проведення практичних занять (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Форми, техніки, прийоми організації групової взаємодії

Форми та техніки (прийоми)		Характеристика
1		2
Форми організації групової взаємодії	Міні-лекція	надання групі необхідної інформації
	Вправи	форма тренінгової роботи, що спрямована на вирішення основних завдань шляхом групового навчання
	Історії і розповіді	цікаві повідомлення для слухачів, які містять елементи гумору, несподіваного розвитку подій, створюють умови для підсвідомого засвоєння певних ідей
	Дискусії	організація обговорення з приводу спірного питання, де учасники мають будувати власну аргументацію
	"Мозковий штурм"	пошук та генерація нових ідей за короткий час
	Рольові ігри	прогривання ситуації учасниками заданого сюжету із фіксованими ролями
	Ділові ігри	вирішення реальних виробничих питань в ігровій формі
	Групова робота	спільне виконання завдань, що спрямовані на знаходження рішення та (або) відпрацювання певної навички
	Моделювання	конструювання моделей ситуативної взаємодії

1		2
	Шерінг/рефлексія	зворотний зв'язок: учасники звітують про отриманий досвід за результатами навчання. Зазвичай проводиться наприкінці кожного модуля
	Аналіз ситуації	опис реальної або реалістичної ситуації, з якою студентам необхідно впоратися (вирішити, ухвалити рішення)
	Експерт-аналіз	окремий навчальний блок, який може бути частиною тренінгової програми. Мала група учасників висуває критерії аналізу проекту групової роботи (міні-лекція, презентація, міні-тренінг, тренінгові заняття) та має оцінити запропонований фрагмент)
	Тестування	використовується для перевірки знань, навичок учасників тренінгу, визначення мотивації тощо. На відміну від традиційного тестування має займати якомога менше часу та бути цікавим для учасників
	Захист проектів	презентація та обговорення групових проектів
Техніки (прийоми)	"Кути"	техніка колективного навчання, яка потребує від учасників вибір, пошук його обґрунтування та практики уважного вислуховування інших точок зору
	Малювання	техніка визначення підсвідомого ставлення учасників до обговорюваної теми шляхом графічної візуалізації почуттів і демонстрації їх оточенню
	Робота з роздатковим матеріалом	а) індивідуальне опрацювання на занятті; б) робота в групах з інформаційного ознайомлення та виконання завдань; в) самостійна домашня індивідуальна робота з ознайомлення та виконання завдань

* Узагальнено з використанням джерел [1; 11; 69; 78].

Детальний опис форм та технік групової взаємодії наведено в додатку В. Такі техніки використовують для формування основних загальних, фахових та міжособистісних компетентностей.

Незалежно від теми та виду тренінгів багато часу відводиться на роботу в групах, що потребує формування навичок працювати в команді, проявляти повагу до інших осіб та до інших стилів поведінки; оцінювати не тільки власні можливості, але й решту членів групи.

Цілий ряд вправ, що використовується у тренінгах, присвячено формуванню навичок ухвалення рішення й вирішення проблем:

пошуку інформації, вибору альтернативних варіантів вирішення проблеми;

аналізу впливу ровесників та засобів масової інформації;

аналізу ставлень, цінностей, соціальних норм, ситуацій, фактів; аналізу та пошуку мотивації до дій.

Саме під час проведення тренінгових занять відбувається розвиток необхідних у майбутньому комунікативних навичок: учасники навчаються слухати один одного, бути толерантними, уважними, поважати різні точки зору, не вступати в конфлікти, уникати непорозумінь, працювати в команді, не домінувати із власною точкою зору, не проявляти зверхність. Вони також навчаються ділитися своїми враженнями, думками, проявляти ініціативу та надавати підтримку колегам у вирішенні різних ситуацій чи завдань.

Значна частина тренінгових занять спрямована на розвиток емпатії та формування навичок відстоювання власних інтересів, що охоплюють навички впливу та переконливості, навички встановлення контактів і мотивування.

Участь у тренінгах забезпечує посилення впевненості в собі та здатності виконувати контрольні функції, брати на себе відповідальність та бути готовим до змін. У першу чергу, мова йде про самооцінку, розвиток впевненості в собі, усвідомлення своїх прав та обов'язків, уміння формувати життєві цілі та мету, здійснювати самооцінку й самоконтроль.

У ході всіх тренінгів формуються навички управління почуттями: управління гнівом, уміння справлятися із тривогою, невпевненістю, поганим настроєм, що є необхідним для успішної трудової діяльності сучасного фахівця. Іншим важливим елементом такого навчання є розвиток навичок управління стресом, які пов'язані з організацією часу, позитивним мисленням і релаксацією. До цих процесів також відносять моделювання, спостереження та соціальні контакти.

Спираючись на роботи вітчизняних і зарубіжних авторів [1; 11; 14; 69; 78], наведемо основні види вправ, форм, технік групової взаємодії, що використовуються під час проведення тренінгу або тренінгового заняття (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Види тренінгових вправ

Вид	Вправи	Характеристика
1	2	3
Вступні	Для знайомства	Сприяють знайомству за допомогою різних засобів
	Для визначення очікувань	Допомагають тренеру визначити, на чому робити наголос, і створюють певну особисту відповідальність учасників щодо їхньої мети

1	2	3
На групову динаміку	Для згуртування групи	Дають можливість учасникам ближче познайомитися в процесі виконання спільної справи; спільного переживання якоїсь ситуації; відчутти подібність одного до одного
	Для сприяння міжособистісному спілкуванню	Сприяють усвідомленню структури спілкування, умінню учасників ставити запитання, долати почуття ніяковості, незручності, підвищувати чутливість членів групи до потреб один одного, чіткого висловлення думок, доброзичливого сприйняття думок інших, формування навичок ефективного спілкування
	Для стимулювання взаємодії та формування команди	Сприяють груповій згуртованості, спрацьованості, сумісності, ефективності групової взаємодії
На активізацію процесів	Для активізації	Сприяють активізації уваги, рухливості, творчості
	"Рухавки"	Вправи для забезпечення належного рівня рухової (фізичної) активності учасників. Часто застосовуються після завершення перерви, щоб усі учасники скоріше долучилися до навчального процесу. Ними доцільно перемежовувати частини тренінгового заняття для переключення уваги учасників і зменшення напруги в групі
На засвоєння	Для проблематизації та актуалізації засвоєння	Сприяють усвідомленню учасниками недостатності наявності знань, умінь, навичок, здатності їхнього застосування у типових та нетипових практичних ситуаціях; усвідомленню необхідності їхнього поповнення та розвитку
	Сприяють засвоєнню знань, умінь, навичок	Вправи на аналіз основних моментів заняття та їхнього взаємозв'язку, формування вмінь та навичок, самоперевірку засвоєння, забезпечення зворотного зв'язку щодо вивченого матеріалу
На формування та управління психологічним кліматом	Для діагностування стану групи та попередження конфліктів	1) мають допомогти самому тренеру відновити внутрішню рівновагу та обрати правильну тактику поведінки, якщо перебіг подій викликає занепокоєння; 2) призначені для виведення групи зі стану непродуктивної динаміки; 3) застосовуються для вивчення структури групи, визначення лідерів, опозиції, нейтрально налаштованих учасників, з'ясування причин певної поведінки різних учасників для управління груповими процесами
	"Криголами"	Вправи на позбавлення напруження та посилення уваги учасників. Сприяють створенню невимушеної атмосфери на тренінгу
Для завершення тренінгового заняття		Надають можливість учасникам відпочити, набратися оптимізму

*Узагальнено з використанням джерел [1; 11; 14; 69; 78].

Як видно з табл. 2.6, крім вправ на засвоєння основних знань та формування ключових навичок тренінгу, використовують ряд вправ, що сприяють знайомству, міжособистісному спілкуванню, виявленню очікувань учасників, позбавленню напруги та посиленню уваги. Вдало підібрані вправи роблять тренінг захоплювальним та цікавим, створюють атмосферу дружнього до учасників середовища навчання.

Для того, щоб протягом усього періоду проведення учасники тренінгу були активними та енергійними, застосовують спеціальні вправи:

1. Вправи на організацію команди проводяться відразу після початку тренінгу. Вони допомагають учасникам краще при звичаїтися один до одного, ближче познайомитися та підготуватися до спільного навчання. Успішне проведення вправи дозволяє активізувати процес обміну інформацією та послабити напругу, яка може виникати на перших етапах роботи.

2. Вправи, які на професійній мові тренера називають "криголами", найчастіше застосовуються відразу після початку тренінгу. Завдання вправи – спонукати учасників до спілкування (інакше кажучи – "зламати лід"). Це вправи, мета яких – допомогти групі перезнайтиватися між собою, набути невимуженості у відносинах, щоб успішно розпочати спільне навчання та взаємний обмін знаннями й досвідом.

Завдяки цим вправам група швидко проходить стадію формування. "Криголами" перекидають місток для успішного залучення до роботи й задають тон подальшому розвитку тренінгу.

Такі вправи мають бути:

надійними (перевірені тренером на практиці);

цікавими (сподобатися учасникам);

унікальними (бажано, щоб учасники не виконували ці вправи раніше);

жвавими (рухливі, із обміном думками та розмовами);

оптимістичними (позитивні).

У ході формування "криголамів" слід опиратися на індивідуальні характеристики учасників групи (вік, стать, досвід); рівень готовності до роботи; час, відведений на проведення тренінгового заняття, та рівень знайомства між учасниками (знайомі, малознайомі, добре знайомі).

3. Вправи-"енерджайзери" допомагають підвищити життєвий тонус учасників, сконцентрувати увагу та активізувати участь у процесі навчання. Більшість людей спроможні бути уважними лише на відносно короткий період часу. Для досягнення максимальної віддачі від учасників тренеру потрібно робити невеликі перерви та переключати їхню діяльність шляхом виконання вправ-"енерджайзерів".

Ці вправи є короткочасними, але дуже активними, дозволяють учасникам рухатися, змінювати режим діяльності та знаходити нових партнерів для роботи. Вони можуть бути як зовсім простими та тривати протягом 2 – 3 хвилин (наприклад, потрібно виконати деякі фізичні рухи чи змінити вид діяльності), так і більш тривалими – до 10 хвилин, якщо є потреба провести енергійні заняття, щоб не тільки зняти втому, але й активізувати увагу.

4. Вправи "рухавки". Рухові вправи є обов'язковою частиною будь-якого тренінгу. Адже, окрім того, що вони знімають напругу чи втому, підвищують увагу учасників та сприяють створенню довірливої атмосфери тренінгу, певні "рухавки" можна використовувати для формування підгруп для наступної вправи, що суттєво економить час та сприяє інтенсивній роботі кожного учасника.

Рухові вправи можуть виконуватися в різних формах – у парах, всією групою, хаотично пересуваючись у приміщенні тощо. Основне завдання тренера під час проведення "рухавок" – надати учасникам чітку інструкцію та стежити за дотриманням умов безпеки під час виконання вправ.

5. Заключні вправи допомагають учасникам вибудувати своєрідний "місток" між тренінгом і життям після тренінгу, підготуватися до самостійної роботи та спланувати свої дії на майбутнє.

Вправи на засвоєння охоплюють ситуаційні вправи, які є реальними ситуаціями, які тренер пропонує проаналізувати учасникам у малих групах. Їх можна запозичити із досвіду тренера, учасників, літературних джерел, спеціальної літератури тощо.

За допомогою цього методу можна проводити аналіз, щоб визначати ключові проблеми, формувати ідеї та пропонувати альтернативні варіанти їхнього вирішення.

Застосування цього методу потребує значного часу на проведення, тому тренеру варто детально продумати його використання й описати ситуації на окремих картках, щоб учасники могли оперативного долучитися до виконання необхідної роботи та не витрачали час на запам'ятовування.

Вправи, які спрямовані на внутрішню роботу, обов'язково мають завершуватися обговоренням з учасниками тих почуттів, які вони пережили у процесі їхнього виконання. Така стадія має назву "час дебрифінгу", а її мета – зняти внутрішнє емоційне напруження. Термін "дебрифінг" у рольовій грі має інше значення – це процес виходу учасників із ролі, яку вони виконували.

Вправи як форма тренінгової роботи надзвичайно ефективно допомагають тренеру вирішити основні завдання, що виникають у процесі групового навчання. Вони полегшують процедуру знайомства учасників тренінгу, дають можливість з'ясувати їхні очікування від тренінгу, сприяють досягненню згуртованості групи, полегшують міжособистісне спілкування, стимулюють взаємодію людей між собою, допомагають сформувати команду однодумців, дають можливість тренеру правильно діагностувати наявний стан групи в кожний період часу, своєчасно попередити можливі конфлікти між учасниками, чергувати інтелектуальну працю з необхідним фізичним навантаженням, загалом, успішно розпочати, провести і завершити тренінг.

Таким чином, тренер використовує вправи для досягнення найрізноманітніших цілей для заохочення слухачів до відвертого спілкування, оприлюднення ними перед групою набутого професійного та життєвого досвіду; вирішення специфічних навчальних завдань щодо закріплення тренінгового матеріалу та вироблення потрібних навичок [11]. У додатку Г подано найбільш поширені вправи різного призначення, які неодноразово довели свою ефективність у практичній роботі зі студентською молоддю.

2.5. Управління самостійною роботою студентів під час тренінгового навчання

Навчання у закладі вищої освіти спрямовано на формування фахових компетентностей фахівця, затребуваних на ринку праці та готовності до майбутньої професійної діяльності самих випускників. Крім того, не меншого значення набуває впевненість випускників у власних силах під час виконання функціональних повноважень, бо знати або бачити, як це має виконуватися, відрізняється від уміння виконувати певні види робіт самостійно в межах обраної професії. Отже, формування самостійності як риси характеру особистості в процесі тренінгової діяльності є безумовно актуальним. Також тренінгові технології в процесі навчання призводять до самореалізації студента та перетворення його в суб'єкт навчально-професійної діяльності, що нарешті дозволить сформувати та розвивати особистісні та фахові компетентності студента, бо роботодавцям потрібні фахівці, здатні оперативно ухвалювати нестандартні рішення, діяти творчо, самостійно.

Під час проведення навчального тренінгу роль самостійної роботи студентів спрямована на розвиток навичок самостійності в процесі виконання

професійних завдань, прототипу кваліфікаційних вимог фахівців економічних спеціальностей. Тому в ході розроблення завдань для самостійної роботи під час тренінгового навчання необхідно чітко враховувати їхню спрямованість на формування компетентностей, на які орієнтовано тренінг.

Дуже важливо, щоб студенти ще під час навчання у закладі вищої освіти вже почали набувати досвід у процесі моделювання конкретних практичних ситуацій, формувати досвід роботи в команді та співвідносити загальні теоретичні положення з можливими варіантами їхньої реалізації. Важлива роль у цьому процесі належить залученню студентів до активної участі у різноманітних формах самостійної роботи.

Розглянемо сутність поняття "самостійна робота" (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Підходи щодо визначення поняття "самостійна робота"

Автор, № джерела	Сутність визначення
1	2
О. Малихін [42]	<p>Розмежовує поняття "самостійна робота", "самостійна навчальна діяльність" та "самостійна пізнавальна діяльність".</p> <p>Самостійна робота – один із різновидів пізнавальної діяльності суб'єктів навчання, спрямованої на загальноосвітню та спеціальну підготовку студентів, керовану викладачем, структура якої містить цілі навчання, зміст навчання, процес навчання</p> <p>Самостійна навчальна діяльність – специфічний різновид навчальної діяльності, з одного боку, й діяльності взагалі, з іншого, до структури якої належить сукупність навчальних дій, які здійснюються студентом самостійно, а також компоненти діяльності, які спрямовані на виконання самостійної роботи.</p> <p>Самостійна пізнавальна діяльність – така об'єктивно-суб'єктивна форма прояву активного ставлення особистості до пізнання, яке спрямоване на оволодіння новими знаннями, вміннями, навичками; поглиблення й удосконалення наявних знань, умінь і навичок; розвиток розумових сил і здібностей; перетворення інтелектуального рівня</p>
Р. Нізамов, С. Гончаренко [20]	Самостійна робота – специфічний вид навчально-пізнавальної діяльності, що проводиться індивідуально чи за групами протягом аудиторних занять або вдома за завданням, методичними вказівками педагога, але без його безпосередньої участі
В. Буряк [13]	Визначає дві сторони самостійної роботи. Зовнішня сторона зумовлюється освітніми функціями педагога, а внутрішня – пізнавальними функціями осіб, які навчаються, до того ж завдання останніх набагато складніше від завдання педагога
І. Харламов [90]	Самостійна робота – активна пізнавальна самостійна діяльність

1	2
В. Козаков [33]	Самостійна робота – це специфічний вид діяльності навчання, головною метою якого є формування самостійності суб'єкта, а формування його вмінь, знань і навичок відбувається опосередковано через зміст та методи всіх видів навчальних занять
П. Підкасистий [61]	Визначає як "самостійну роботу" так і "самостійну діяльність". Самостійна робота визначається як "дидактичний засіб навчання, штучна педагогічна конструкція", за допомогою якої педагог організовує діяльність суб'єктів навчання Самостійна діяльність розглядається як "цілеспрямований процес, що організовується й виконується у структурі навчання для розширення конкретних навчально-пізнавальних завдань"
Т. Картель [102]	Самостійна робота – уміння самостійно працювати, думати, осмислювати навчальний матеріал, засвоювати його та вміти застосовувати свої знання
В. Петрук [60]	Самостійна робота – це навчання, яке визначає здатність студентів усвідомлено для себе ставити завдання, цілі, планувати власну діяльність, здійснювати її
Положення ХНЕУ [63]	Самостійна робота – це запланована навчальна та наукова робота, яка виконується за завданням викладача під його методичним і науковим керівництвом

Незважаючи на значну кількість визначень щодо поняття "самостійна робота", її використання перш за все спрямовано на формування певного кола компетентностей студента. Незалежно від того, де та коли буде виконуватися самостійна робота, вона необхідна не лише для оволодіння змістом певного завдання з навчальної дисципліни, але й для формування здатності брати на себе відповідальність і самостійно вирішувати проблеми, знаходити їхнє вирішення. Вона дозволяє опанувати навички навчальної, наукової та професійної діяльності, сприяє поглибленню й розширенню власних знань, пробудженню інтересу до пізнавальної діяльності з метою як особистісного, так і професійного розвитку, оволодінню прийомами процесу пізнання, розвитку пізнавальних здібностей, які стануть у пригоді в майбутньому, бо професійна ефективність фахівця можлива лише тільки в тому випадку, коли студент розуміє важливість навчання протягом життя, яке якраз і базується на використанні пізнавальних здібностей, сформованих під час виконання самостійної роботи в процесі навчання у закладі вищої освіти та під час тренінгового навчання.

Отже, головною метою самостійної роботи студентів під час тренінгового навчання є, з одного боку, формування та розвиток фахових і особистісних компетентностей, з іншого – формування самостійності як риси

особистості, яка полягає у здатності систематизувати, планувати, контролювати й регулювати свою діяльність з допомогою або без допомоги й контролю з боку викладача та проявляється через:

самостійне опрацювання окремих блоків програми тренінгу;

пошук, систематизацію, поглиблення, узагальнення, закріплення і практичне застосування знань студента з певної теми, навчальної дисципліни чи напряму підготовки;

формування логічного мислення;

розвиток творчої самостійної активності;

ефективну самопрезентацію досягнень і результатів виконаних завдань.

Крім того, самостійна робота студентів під час тренінгового навчання має забезпечити: системність та систематизацію знань і засобів навчання; оволодіння розумовими процесами; мобільність і критичність мислення; оволодіння засобами оброблення інформації; формування здатностей до виконання творчих завдань. Види самостійної роботи студентів, які можуть використовуватися під час тренінгового навчання, наведено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Класифікація видів самостійної роботи студентів,
яка може виконуватися під час тренінгового навчання***

Класифікаційна ознака	Види самостійної роботи
1	2
За місцем виконання	аудиторна; позааудиторна
За видами діяльності	навчально-пізнавальна (через мислення, аналіз, синтез); професійна (певні конкретні дії студента, що їх виконують спеціалісти на виробництві)
За ступенем обов'язковості	обов'язкова, що передбачена навчальними планами і робочими програмами та організаційно-змістовною структурою тренінгу; бажана – наукова й дослідницька робота студентів, що полягає у самостійному проведенні досліджень, збиранні наукової інформації, її аналізі; добровільна (необов'язкова) – робота в позааудиторний час
За цільовим призначенням	вивчення нового матеріалу; поглиблене вивчення матеріалу; вивчення матеріалу з використанням елементів творчості; удосконалення теоретичних знань і практичних навичок в умовах виробництва

1	2
За видом завдань, що виносяться на самостійну роботу	репродуктивні; продуктивні; творчі; комбіновані
За формою подання результатів	усна – доповідь, повідомлення, коментар, презентація ситуації; письмова – таблиці, схеми, есе, контрольні завдання; конструкторська – моделі, макети, наочність; інтерактивна – навчальне спілкування на форум-сторінці в гіпермедійному середовищі чи через сайт дистанційного навчання
За дидактичною метою	самостійна робота з метою формування нових знань; самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок; самостійна робота з метою закріплення знань, умінь, навичок; самостійна робота з метою розвитку навичок самоосвіти
За джерелом отримання інформації	самостійна робота з друкованими носіями; самостійна робота з використанням інтернет-ресурсів
За ступенем самостійності студентів	самостійна робота за зразками (репродуктивна); частково-пошукова самостійна робота (продуктивна); дослідницька самостійна робота (евристична)
За видом управління	самостійна робота під безпосереднім керівництвом викладача; самостійна робота на основі співуправління (викладач – студент); самостійна робота на основі самоуправління (студент)
За умовами виконання завдання	індивідуальна самостійна робота; самостійна робота в парах; самостійна робота в малій навчальній групі; фронтальна самостійна робота
За видом контролю результативності	самостійна робота з обов'язковим контролем кожного студента; самостійна робота з вибіркоким контролем

* Узагальнено автором на основі огляду літературних джерел [6; 7; 10; 13; 42; 83; 101].

Під час тренінгового навчання виділяють різні види самостійної діяльності, кожна з яких відрізняється специфікою планування й постановкою мети, а саме:

постановка мети й планування діяльності за допомогою викладача-тренера;

тільки постановка мети відбувається за допомогою викладача-тренера, а планування роботи здійснюється студентами самостійно;

постановка мети й планування здійснюється студентами самостійно, в межах поставленого викладачем-тренером завдання;

виконання завдання здійснюється студентами за власною ініціативою: вони без допомоги викладача-тренера самі визначають зміст, мету, план роботи й самостійно її виконують.

Як уже було зазначено, самостійна робота під час проведення тренінгу спрямована на формування самостійності як риси характеру студента. Самостійність – одна із властивостей особистості, яка характеризується: сукупністю засобів (знань, умінь, навичок, комунікацій, відповідальності); ставленням особистості до процесу діяльності, її результатів і умов здійснення. Виділяють такі види самостійності: організаційно-технічна, самостійність у практичній діяльності, самостійність у процесі пізнавальної діяльності.

Тренінгове навчання більшою мірою спрямовано на формування у студентів пізнавальної самостійності. На думку О. Я. Савченко, "пізнавальна самостійність виявляється в умінні самостійно аналізувати складні навчальні завдання та виконувати їх без сторонньої допомоги і характеризується певною критичністю мислення, здатністю висловлювати свою думку незалежно від суджень інших" [71, с. 224].

Основними ознаками пізнавальної самостійності є:

спрямованість пізнавальної діяльності, тобто вектор діяльності, є зрозумілим для студентів;

свобода дій в отриманні інформації – студенти на власний розсуд можуть вибирати як засоби, так і шлях, якими будуть досягати цілі самостійної роботи студента (СРС) та тренінгу загалом;

усебічність засвоєння та реалізація наявних знань – тренінг дозволяє використовувати широке коло видів завдань для СРС;

творче використання засвоєних прийомів навчання в нових умовах – виконання завдань для СРС під час тренінгового навчання дозволяє студентам сформулювати власний досвід та виробити певний алгоритм виконання професійних завдань.

Однією зі складових компетентності випускника закладу вищої освіти згідно з Національною рамкою кваліфікацій України є автономність та відповідальність, тобто здатність до подальшого навчання, яке значною мірою є автономним і самостійним. Самостійність роботи під час тренінгу є одним із ключових моментів розвитку компетентностей фахівця. Самостійна робота під час тренінгового навчання необхідна не лише для оволодіння змістом певних складових тренінгу, але й для формування здатності брати на себе

відповідальність, самостійно вирішувати проблему, знаходити конструктивні рішення й вихід із проблемних ситуацій тощо. Вона дозволяє опанувати навички навчальної, наукової та професійної діяльності. Самостійна робота сприяє:

- поглибленню й розширенню знань, що вже є у студента;
- пробудженню інтересу до пізнавальної діяльності;
- оволодінню прийомами процесу пізнання;
- розвитку пізнавальних здібностей.

Самостійна робота студентів у процесі підготовки та проведення тренінгу має містити:

- систематизацію набутих знань із базових навчальних дисциплін за спеціальністю;

- обов'язкову підготовку до кожного з етапів тренінгу;

- обов'язкову участь у груповій роботі щодо вироблення варіантів вирішення визначеної проблеми;

- обов'язкову участь у підготовці та проведенні презентацій групових розробок;

- обов'язкову участь у підготовці звіту за результатами проведення тренінгу.

На якість здійснення самостійної роботи студентів впливають певні фактори, тому ефективність виконання самостійної роботи у тренінгу залежить як від самих студентів, так і від викладача-тренера. Із позиції викладача-тренера – це:

- якість планування, організації, мотивації і контролю самостійної роботи студентів;

- створення необхідних умов для самостійної роботи (бібліотека, читальний зал, комп'ютерні класи тощо);

- проведення консультацій викладачем під час самостійної роботи;

- виконання норм витрат часу студента;

- навчально-методичне забезпечення самостійної роботи студентів;

- розроблення відповідних видів завдань для самостійної роботи студентів, контроль за їхнім виконанням;

- визначення термінів та форм захисту самостійних робіт.

Із позиції студентів-учасників тренінгу – це [42]:

- свідома мотивація цієї діяльності,

- довільність пізнавальних процесів самостійного сприйняття, осмислення, закріплення й опанування навчального матеріалу;

увага, уявлення, пам'ять, мислення, мовлення;
наявність певних необхідних вольових якостей, а також належного достатнього рівня інтелектуального розвитку.

Крім того, під час проведення тренінгу мають виконуватися такі умови ефективної організації самостійної роботи студентів у межах тренінгу:

розуміння викладачем вагомості та значущості цього виду навчальної роботи для формування компетентного фахівця;

володіння викладачем прийомами організації самостійної роботи студентів, яка потребує від нього високої педагогічної майстерності й особливих особистісних якостей;

розуміння студентами сутності самостійної роботи та володіння її прийомами;

усвідомлення студентами цілей самостійної роботи, її значущості для навчальної та практичної діяльності.

Виконання всіх цих вимог дозволить студентам сформувати визначені фахові компетентності. Цей процес неможливий також без формування цілісного процесного підходу щодо управління самостійною роботою студентів, який реалізується як системний процес цілепокладання, планування, організації, мотивації та контролю на всіх етапах підготовки й проведення тренінгу.

Ефективність тренінгу залежить від якості організації СРС. Оскільки самостійну роботу педагоги підрозділяють **на аудиторну та позааудиторну**, то й під час проведення тренінгу можна прийняти цей розподіл.

До аудиторної самостійної роботи під час тренінгу можна віднести такі форми організації навчального заняття:

1. Робота в малих групах. Якщо певний вид тренінгу потребує вирішення завдання колективним методом ухвалення рішень, то ця форма є однією з найефективніших, оскільки викладач-тренер заздалегідь намічає студентам мету й послідовність вирішення завдання, методи та засоби, необхідні для вирішення, очікуваний результат. Тобто, хоча ця робота і виконується студентами самостійно, вони мають певний алгоритм вирішення. Крім того, перебування викладача-тренера в аудиторії робить процес вирішення завдання контрольованим. Проте студентам необхідні певні якості: вміння працювати в команді, обов'язковість, відповідальність, лідерські навички, здатність доводити власну думку, переконувати тощо.

2. Пошук інформації, необхідної для виконання завдань тренінгу. Цей вид аудиторної самостійної роботи дозволяє студентам сформувати

навички самостійної пізнавальної діяльності, аналізу та синтезу знайденої інформації; здатності брати на себе відповідальність за актуальність інформації, яка буде використовуватися в подальшому під час виконання завдань тренінгу.

3. Заповнення робочого зошита, якщо такий передбачений тренінгом. Ця форма роботи дозволяє студентам систематизувати та узагальнювати інформацію, отриману під час тренінгового навчання, робити певні позначки, необхідні для виконання подальших завдань та акцентувати увагу на певному матеріалі з метою збільшення обсягу практичної та самостійної діяльності й урізноманітнення змісту, форм роботи, а також видів діяльності студентів.

Використання різноманітних форм аудиторної СРС під час тренінгового навчання дозволяє студентам-учасникам:

- набувати нові або вдосконалювати, розширювати наявні професійні навички та вміння;

- розвивати здатності командної роботи та власну терпимість до колег по команді;

- розвивати навички щодо аналітичного та логічного мислення, визначення напрямів, алгоритмів та вибору шляхів вирішення певних проблем;

- спробувати нові технології під час виконання професійних завдань;
- змінити "стереотипне" мислення на "нестандартне" (тренінгове навчання дозволяє моделювати варіанти вирішення однієї проблеми різними шляхами);

- формуванню емоційну розкутість та власний саморозвиток;

- розвивати здатності бути самостійним в ухваленні рішень та нести відповідальність перед колективом за ухвалені рішення.

Тому аудиторна СРС виконує дві основні функції під час навчального тренінгу: по-перше, відбувається розвиток самостійного творчого пізнання, необхідного для формування базису фахових компетентностей, та, по-друге, відбувається відпрацювання навичок, необхідних для виконання майбутніх фахових вимог.

Наступним важливим елементом ефективного навчального тренінгу є **організація позааудиторної самостійної роботи**. Навички, сформовані під час тренінгу, та набутий власний досвід надають студентам переваги в подальшому житті під час працевлаштування. Щоб сформувати позитивне ставлення студентів до позааудиторної роботи під час тренінгу, необхідно на кожному етапі роз'яснювати цілі кожного конкретного завдання, контролювати розуміння і сприйняття цих цілей студентами-учасниками

тренінгу, поступово формувати в них вміння самостійно ставити перед собою завдання та обирати засоби, методи і форми їхнього виконання.

Позааудиторна самостійна робота студентів відбувається під керівництвом викладача-тренера, який дає завдання, консультує, встановлює терміни його виконання, здійснює контроль та оцінює.

Позааудиторна самостійна робота студентів за ступенем обов'язковості буває обов'язковою та необов'язковою.

Обов'язкова позааудиторна самостійна робота студентів – це продовження аудиторних форм роботи, опрацювання отриманого матеріалу, виконання додаткових завдань, оформлення результатів групової роботи, написання звіту з тренінгу, есе.

Необов'язкова позааудиторна самостійна робота студентів – це отримання додаткової інформації та виконання додаткових завдань, які виходять за межі програми тренінгу та виконуються за власною ініціативою студентів-учасників тренінгу. Для підвищення ефективності позааудиторної роботи студенти можуть отримувати індивідуальні завдання, з урахуванням власних інтересів, спрямованості та рівня знань і вмінь.

Цей вид СРС також виконує дві ключові функції: активізує творчу пізнавальну самостійність навчальної діяльності студентів-учасників тренінгу та формує власний досвід вирішення проблем за допомогою власних обраних методів пізнавальної діяльності.

Основні складники позааудиторної самостійної роботи студентів:

перелік завдань, які необхідно виконати;

короткі вказівки до виконання завдань;

рекомендовані інформаційні ресурси, які зможуть слугувати додатковим або допоміжним інструментом під час виконання завдань.

Систему функцій управління самостійною роботою студентів під час тренінгового навчання необхідно визначати як комплекс взаємозалежних у часі й просторі окремих видів діяльності, які здійснюються суб'єктами за цілеспрямованого впливу на об'єкт. Суб'єктами управління самостійної роботи студентів є викладач-тренер (викладачі-тренери) та студенти-учасники тренінгу.

Оскільки тренінги відносяться до інтерактивних форм організації навчального процесу, то студенти-учасники стають не об'єктом навчання для викладача-тренера, а повноправним партнером у процесі формування фахових і особистісних компетентностей. Об'єктом управління є процес виконання завдань для самостійної роботи студентів під час тренінгу студентами-учасниками.

Цикл управління самостійною роботою студентів під час проведення тренінгу складається з п'яти взаємопов'язаних функцій: цілепокладання, планування, організації, мотивації та контролю.

Необхідність виділення **першого етапу** – цілепокладання – в окрему функцію управління обумовлено специфікою об'єкта управління. Оскільки існують різні види тренінгів, які спрямовані на формування широкого кола компетентностей, то дуже важливо і викладачу-тренеру, і студентам-учасникам усвідомити, чому саме певні конкретні завдання виносяться на самостійну роботу студентів на тренінгу. Також після визначення цілей СРС необхідно сформулювати основні завдання, які необхідно вирішити під час тренінгового навчання. Та, насамкінець, необхідно, щоб усі учасники тренінгового навчання зрозуміли взаємозв'язок між завданнями для самостійної роботи студентів, винесеними на тренінг, з тими компетентностями, на формування яких він спрямований.

На другому етапі – планування самостійної роботи студентів – відбувається визначення обсягу, форм, видів, термінів та характеру самостійної роботи на кожному з етапів проведення тренінгу. Тут необхідно визначити обов'язковий для опанування мінімуму понятійний апарат і перелік знань, умінь, навичок та інших складових компетентностей для певного виду тренінгу; визначити основні та додаткові інформаційні джерела. Крім того, на етапі планування тренінгу викладач-тренер має розробити методичні рекомендації щодо виконання завдань для СРС; розподілити матеріал та завдання для СРС відповідно до кількості навчальних годин, які припадають на аудиторну та позааудиторну самостійну роботу студентів; визначити обсяг самостійної роботи студентів на кожному етапі проведення тренінгу; визначити види завдань для самостійної роботи студентів відповідно до мети навчального тренінгу та компетентностей, на формування яких спрямований (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Зміст та організація самостійної роботи студентів під час тренінгу

Вид самостійної роботи	Завдання для самостійної роботи (зміст, форма)	Елементи компетентностей, що формуються	Час, що відводиться на виконання	Форми та критерії оцінювання
Аудиторна СРС				
Позааудиторна СРС				

На третьому етапі необхідно організувати виконання самостійної роботи та її ресурсне забезпечення.

Четвертим етапом управління самостійною роботою студентів є мотивація студентів. Її ефективність безпосередньо залежить від бажання студентів її виконувати. Дорослі люди, які є студентами, навчаються успішніше, якщо розуміють, що те, чому їх навчають, має реальний характер та допоможе їм у майбутній професійній діяльності. Тому всі завдання для самостійної роботи студентів, які використовуються на тренінгу, мають бути організовані таким чином, щоб студенти могли відразу ж використовувати ті знання, уміння й навички, які вже є в них, щоб формувати власний досвід. Отже, розуміємо, що завдання, винесені на тренінгові заняття, зможуть задовольнити майбутні власні потреби у професійній діяльності.

Мотивація виконання самостійної роботи студентами у тренінгу може бути змістовною та процесуальною; внутрішньою та зовнішньою. Змістова мотивація самостійної роботи полягає в усвідомленні студентами чітких цілей, наявності засобів, інформаційного, технологічного, організаційного, методичного та кадрового забезпечення. Процесуальна мотивація студентів полягає в донесенні викладачем-тренером та розуміння студентами-учасниками важливості виконання СРС під час тренінгового навчання як елементів майбутньої професійної діяльності.

Застосування зовнішньої мотивації передбачає формування ефективної системи винагородження та заохочення студентів, тобто системи контролю й оцінювання результатів, яка б змогла відображати реальні досягнення кожного студента-учасника тренінгу.

Створення внутрішньої мотивації студентів, тобто здатності до навчання та самостійної пізнавальної діяльності в процесі проведення тренінгу, є одним із важливих факторів розвитку особистості в майбутньому, бо певні знання та навички мають здатність до старіння та їх необхідно буде оновлювати.

Під час проведення тренінгу потрібне психологічне налаштування студента на важливість виконуваної роботи як у плані професійної підготовки, так і в плані розширення кругозору, ерудиції фахівця. Викладачу-тренеру необхідно переконливо довести, що результати самостійної роботи студентів допоможуть йому краще зрозуміти лекційний матеріал та використовувати в практичній діяльності здобуті знання й уміння задля формування фахових компетенцій. Отже, висока емоційна причетність студентів до виконання завдань для самостійної роботи студентів під час проведення

тренінгового навчання дозволяє створити ефективну мотивацію до навчання та дозволяє формувати складові елементи фахових компетентностей.

На п'ятому етапі управління самостійною роботою студентів з метою встановлення зворотного зв'язку в процесі тренінгового навчання під час виконання завдань для самостійної роботи студентів необхідно здійснювати контроль (дозволяє відстежувати якість та своєчасність виконання СРС) і оцінювання якості її виконання. Під час виконання самостійної роботи під час тренінгового навчання студент повинен мати чітке уявлення про її результат, тобто на розвиток яких умінь та навичок і формування компетентностей вона спрямована. Тому об'єктом контролю самостійної роботи студентів мають бути не обсяг часу, кількість дій студентів, а кінцеві результати виконання завдань.

Контроль самостійної роботи студентів може здійснюватися на основі усного, письмового опитування або з використанням інформаційно-комп'ютерних систем (ІКС) (інтерактивний контроль), що наведено в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Види контролю самостійної роботи студентів

Усне опитування	Письмове опитування	Контроль на основі ІКС
Вправи на актуалізацію знань. Фронтальне, вибіркоче опитування. Взаємоопитування. Ідеальне опитування (без опитування, самостійне визначення готовності)	Експрес опитування. Ментальні карти. Контрольні роботи. Тести	Автоматизовані тести. "Серйозні ігри", симуляції. Взаємооцінювання розміщених на сайті дистанційного навчання завдань. Ділові ігри

За критерії оцінювання завдань СРС можуть бути прийняті:

- відповідність виконаної роботи завданню;
- обсяг та якість виконаної роботи;
- ступінь самостійності під час виконання завдань;
- усвідомлення підходів до виконання роботи;
- своєчасність виконання;
- формулювання власних суджень та позиції;
- творчий підхід до виконання завдань.

Оцінювання завдань самостійної роботи учасників є частиною процесу оцінювання успішності участі у тренінговому навчанні загалом та є формою зворотного зв'язку між учасниками та тренером-викладачем.

Залежно від часу проведення контроль за самостійною роботою студентів під час тренінгового навчання буває поточним і підсумковим.

Поточний контроль містить перевірку діяльності за сценарієм або організаційною структурою проведення тренінгу (контроль процесу), тобто виконання самостійної роботи студентів під час проведення тренінгу.

Підсумковий контроль передбачає перевірку сформованих компетентностей (контроль результату) за допомогою підсумкових вправ, тестування, опитування, заключної роботи (звіту) з тренінгу або написання есе за певною тематикою тренінгу.

Крім того, контроль самостійної роботи студентів буває як індивідуальним, так і фронтальним.

На шостому етапі відбувається підведення підсумків самостійної роботи студентів під час тренінгу. Цей етап є надзвичайно важливим для суб'єктів управління, бо визначається її результативність: з одного боку, чи відбулася систематизація здобутих раніше знань, удосконалення вмінь та навичок, а з іншого – удосконалення вмінь та навичок самостійного навчання та підвищення самостійності особистості. Етап передбачає виявлення рівня досягнутості цілей самостійної роботи студентів. Викладач-тренер оцінює, перевіряючи завдання та спостерігаючи за змінами, що відбуваються зі студентом, сам студент-учасник оцінює власний прогрес, усвідомивши власне особисте зростання.

На ефективність самостійної роботи студентів під час тренінгового навчання також впливає забезпечення процесу управління нею, до якого відносять: методичне, інформаційне, технічне, організаційне та кадрове забезпечення.

Методичне забезпечення процесу управління самостійною роботою студентів під час тренінгового навчання має містити методичні рекомендації щодо форм, послідовності та методики здійснення самостійної роботи, а також регламентувати критерії оцінювання опанування певного матеріалу, виконання стереотипних, діагностичних і творчих завдань, тобто складових елементів компетентності, що формується.

Інформаційне та технічне забезпечення містить набір певного роду завдань, тестів і питань для самостійної роботи, тематики есе (якщо його написання передбачено на тренінгу), а також з метою проведення зворотного зв'язку за допомогою інформаційних комп'ютерних технологій або використання персональної навчальної системи (ПНС).

Організаційне забезпечення процесу управління самостійною роботою студентів охоплює визначення та регламентацію форм, термінів і порядку її проведення. Крім того, якщо завдання потребує групового її виконання, то необхідно забезпечити розподіл обов'язків і відповідальності між суб'єктами управління.

Щодо кадрового забезпечення, то воно є дуже важливим, бо від того, який вплив здійснює викладач-тренер як безпосередньо під час тренінгової взаємодії, так і опосередковано (через зміст, форми та задані терміни виконання завдань для самостійної роботи студентів), буде залежати результативність самостійної роботи студентів. Це можливо тільки за умови морально-психологічної готовності та здатності викладача-тренера створити й реалізувати власні скоординовані дії в процесі управління СРС під час тренінгу.

Отже, поетапна реалізація управління самостійною роботою студентів та ефективне забезпечення цього процесу дозволяють здійснювати управління достатньо керовано та максимально ефективно організувати процес формування фахових компетентностей під час тренінгового навчання.

Самостійна робота студентів взагалі та особливо під час тренінгового навчання має стати тим інструментом, який дозволяє студентам самостійно вирішувати поставлені викладачем навчальні завдання та сформувати власний досвід, розвиваючи пізнавальну самостійність, необхідну в майбутньому під час виконання професійних обов'язків на робочому місці.

2.6. Оцінювання процесу та результатів навчального тренінгу

Оцінювання є важливою частиною тренінгового навчання, оскільки дає можливість відстежити весь хід навчального процесу, виявити рівень залученості та успішності студентів й оцінити роботу тренера (викладача). Крім того, коли всі учасники ретельно обмірковують свої оцінки, вони чіткіше усвідомлюють, якою мірою досягли очікуваних результатів.

Під час навчального тренінгу успішність надбання фахових і загальних компетентностей учасниками може оцінюватися за результатами підсумкової роботи або опитування, шляхом накопичення балів або з використанням факторно-критеріальної моделі оцінювання.

Загалом, оцінювання навчального тренінгу означає аналіз проведеної роботи та вироблення необхідних рекомендацій з метою підвищення його ефективності.

Мета оцінювання навчального тренінгу полягає в тому, щоб визначити: чи досягли тренер та учасники поставленої мети тренінгу;

які методики навчання виявилися більш ефективними, а які – менш ефективними;

які потреби учасників тренінгу вдалося задовольнити, а які нові потреби виникли в ході тренінгу;

які дії потрібно здійснити далі в процесі навчання.

Оцінювання ефективності навчального тренінгу.

Для проведення оцінювання тренінгової частини занять як складника комбінованого навчання слід розглянути і користуватися схемою:

1. **Оцінювання процесу проведення** тренінгу має матрицю для само-оцінки й оцінювання учасниками (критерії: активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення).

2. **Оцінювання змісту** тренінгу (відповідність тематиці, професійна спрямованість, правильність добору вправ, наявність роздаткового матеріалу).

3. **Оцінювання роботи тренера** (керування аудиторією, злагодженість роботи, компетентність).

4. **Результативність тренінгу** (сформовані компетентності, відповідність між отриманими результатами й очікуваннями учасників).

5. **Форми оцінювання роботи учасників тренінгу** (самооцінювання, домашні завдання, анкетування, фокус-групи).

Особливостями системи оцінювання навчального тренінгу є те, що вона містить два основних блоки: оцінювання якості результатів тренінгу (формування компетентностей студентів як учасників тренінгу) та оцінювання якості процесу тренінгу (діяльність викладача-тренера).

Оцінювання якості результатів учасників навчального тренінгу.

Форми оцінювання якості результатів учасників з боку тренера можуть бути різними: накопичення балів за результатами освітньої діяльності студентів протягом тренінгу, оцінювання успішності студентів із використанням факторно-критеріальної моделі, фокус-групи тощо.

Для підвищення якості оцінювання успішності учасників для кожного тренінгу може бути розроблена система оцінювання з виділенням завдань

та встановленням максимального бала, що можна отримати за його успішне виконання. Приклад оцінювання роботи студентів за простим накопиченням балів доцільно здійснювати з використанням форми, що наведено в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Оцінювання роботи студентів за накопиченням балів

№ п/п	П. І. Б. студента	Види виконуваних завдань під час проходження тренінгу							
		Відвідування занять	Користування Moodle	Завдання 1	Завдання 2	СРС 1	СРС 2	Заключна робота	Разом
1	Студент 1								

Оцінювання учасників тренінгу з урахуванням важливості (вагомості) різних видів навчальної діяльності збільшує витрати часу тренера-викладача на процес оцінювання, однак може надати більш об'єктивну оцінку учасників. Форма, яку доцільно використовувати для оцінювання, наведено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Оцінювання успішності студентів із використанням факторно-критеріальної моделі

№ п/п	Фактори / елементи оцінювання	Вагомість	Складники (елементи компетентностей, що формуються)	Вагомість	Критерії	Ступінь прояву
1	Знання					
2	Уміння					
3	Комунікації					
4	Автономність і відповідальність					
5	Участь					
6	Звіт					

Оцінювання якості процесу навчального тренінгу

Оцінна інформація про процес та ефективність навчального тренінгу може надходити з трьох джерел: від учасників (студентів), самого тренера та осіб, не пов'язаних із тренінгом безпосередньо.

Слухачі дають найбільше інформації про те, чи досягнуто результатів навчання, якою мірою засвоєно матеріал тренінгу, про сильні та слабкі сторони роботи тренера, які елементи навчання варто було б змінити або поліпшити.

Тренер може використовувати вправи самооцінювання для аналізу своєї роботи, комфортності проведення різних елементів навчання, запровадженого стилю спілкування, процесу постановки запитань та пошуку відповідей, рівня власних знань із тематики тренінгу тощо.

Через нестачу досвіду тренер може залучити до оцінювання своїх колег, щоб отримати корисні поради, обговорюючи з ними свої враження від проведеного заняття або запросивши колег спостерігати свою роботу безпосередньо в ході заняття.

Для виконання оцінювання спершу потрібно вирішити:

що буде оцінюватися;

коли відбуватиметься оцінювання;

як буде проведене оцінювання;

хто виконуватиме оцінювання.

Ефективною формою оцінювання навчального тренінгу є **фокус-група**.

Оцінювання з використанням фокус-груп проводиться у формі вільного обговорення ключових питань, які виокремлені як критерії оцінювання ефективності тренінгу, для чого учасники групи збираються в призначеному місці в обумовлений час. Необхідно надати можливість висловитися кожному учаснику.

Тривалість обговорення не має перевищувати 1,5 години. Послідовність дій тренера під час організації фокус-групи має бути такою:

1. Повідомити тематику запитань і правила роботи: учасники мають говорити по-черзі, без взаємної критики, вільно висловлювати свої думки та критичні зауваження тощо.

2. Послідовно, по колу, тренеру необхідно ставити підготовлені запитання й контролювати, щоб усі учасники надавали конкретні відповіді.

3. За можливості, для проведення фокус-групи слід залучити двох тренерів (у такому випадку один тренер проводить опитування, а інший фіксує основні відповіді на папері для подальшого обговорення).

4. Відповіді студентів, учасників тренінгу, бажано фіксувати на папері, щоб пізніше поставити оцінки за спеціально розробленою шкалою оцінювання (наприклад, від 0 до 12).

5. Розробити шкалу оцінювання неординарних рішень, пропозицій, які можуть надавати учасники, щоб мати можливість підвищувати отримані бали під час опитування.

6. Після завершення обговорення прокоментувати виставлені оцінки.

Збирання інформації про ефективність навчального тренінгу може здійснюватися на основі **методик експрес-оцінювання учасниками тренінгу, до яких належать:** опитування, колаж; мішень або "дартс"; барометр (додаток Д).

Ці експрес-методики становлять нескладні вправи (завдання), метою яких є отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу про його сильні та слабкі сторони, визначення найбільш значущих для учасників елементів, перспективи їхнього застосування.

Іншою формою визначення результатів тренінгового навчання учасників є **вхідне та вихідне анкетування**, яке полягає в такому.

Тренером завчасно складаються дві анкети з метою перевірки рівня знань та засвоєння тематики тренінгу. Одна анкета заповнюється учасниками на початку тренінгу, а інша – після його завершення.

Для розроблення анкети існує приблизний перелік запитань, об'єднаних у тематичні блоки, які, за потреби, можна доповнювати:

1. Блок запитань для оцінювання процесу тренінгового навчання розробляється відповідно до таких критеріїв: активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення тощо.

2. Блок запитань для оцінювання змісту тренінгу: відповідність тематиці, професійна спрямованість, правильність добору вправ, наявність роздаткового матеріалу.

3. Блок запитань для оцінювання результативності тренінгу: сформовані компетентності, відповідність між отриманими результатами й очікуваннями учасників.

4. Блок запитань для оцінювання фахових, комунікативних та управлінських компетентностей: готовність до роботи за обраною спеціальністю, впевненість у майбутньому, вміння спілкуватися.

Розроблення обох анкет надає можливість тренеру порівняти рівень знань учасників (наявних і здобутих) та визначити, чи відбулися заплановані зміни.

Загалом, оцінювання результатів тренінгу завершує процес тренінгового навчання. В ідеалі, отримана оцінка має підтвердити доцільність

проведеного навчання не тільки з боку викладача-тренера, але й самих студентів.

У тренінгах досить часто пропонують учасникам провести **самооцінювання** та вказати, які наступні кроки слід робити, щоб досягти більш високих результатів від уже досягнутих. Для цього тренеру можна розробити спеціальну форму та охопити такі питання:

- 1) назва тренінгу;
- 2) корисні ідеї та знання, які вдалося отримати під час роботи;
- 3) розповісти, яким чином можна реалізувати здобуті знання;
- 4) вказати міркування про свою участь, наскільки вона була ефективною;
- 5) поставити собі оцінку за участь, за результатами участі у тренінгу (відповідно до кредитно-трансферної системи);
- 6) вказати, які теми потребують більшого розкриття і що саме було не зовсім зрозумілим у процесі навчання.

Часто форму для самооцінювання тренер складає разом з учасниками, які пропонують свої варіанти і спільно формують її кінцевий варіант.

Якщо тренер вирішить, що оцінювання потрібно проводити на початку тренінгу, протягом тренінгу та після його завершення, то слід звернути увагу, якими мають бути критерії оцінювання.

На початку тренінгу: оцінюються сподівання учасників, їхні інтереси, наявний досвід та рівень знань із тематики тренінгу; побоювання і тривоги; рівень вміння та компетентності з фахових дисциплін.

Протягом тренінгу: оцінюється успішність виконання завдань під час тренінгу; досягнення особистісних цілей, які стосуються не тільки навчальної програми (наприклад, набуття навичок спілкування); комфортність роботи у групі; задоволеність темпом роботи, подачі та якості навчального матеріалу.

Після закінчення тренінгу: оцінюються досягнення навчальних цілей та завдань; думки про якість тренінгового навчання; робота у групі; професійність тренера, ефективність методів роботи; організація тренінгу; пропозиції щодо майбутнього навчання та їхнього змістовного наповнення.

Критерії та форми оцінювання роботи тренера

Тренер має бути готовим до того, що не тільки він оцінює учасників тренінгу, але й вони оцінюють його роботу. Саме учасники дають основну інформацію про те, чи справдилися їхні очікування, якою мірою засвоєно навчальний матеріал, визначають сильні та слабкі сторони роботи тренера,

вносять пропозиції щодо того, які елементи навчання варто змінити або покращити.

Через нестачу досвіду тренер може залучити до оцінювання своїх колег, щоб отримати корисні поради, обговорюючи з ними свої враження від проведеного заняття або запросивши колег узяти участь у тренінговому занятті (але тільки за згодою учасників). Якщо тренери проводили роботу в парі, то вони також можуть оцінити роботу один одного.

Дуже часто для оцінювання роботи тренера застосовують модель Дональда Киркпатрика [30], яка описує чотири рівні оцінювання:

1) реакція: показує, наскільки тренінг та тренерська робота сподобалися / не сподобалися учасникам тренінгу, яким був настрій учасників та загальна атмосфера спілкування;

2) засвоєння: показує, яка інформація, прийоми, техніки роботи були засвоєні в результаті тренінгу;

3) поведження: показує рівень тренерської майстерності;

4) результат: досягнуто / не досягнуто результатів роботи (переважно, для цього якість роботи тренера вимірюється шкалою від 0 до 100 балів).

Для того, щоб провести оцінювання за наведеною моделлю, слід розробити оцінну анкету, яка має бути анонімною та заповнюватися після завершення тренінгу. Усі питання стосуються вражень учасників від участі у тренінгу та роботи тренера. Приклад оцінної анкети наведено в додатку Е.

Тренер проводить анкетування для того, щоб внести необхідні зміни не тільки у тематику тренінгу для наступних занять з іншими учасниками, але й для покращення рівня своєї майстерності та професійності. У більшості випадків не має потреби у їхньому оприлюдненні, оскільки вони стосуються безпосередньо самого тренера.

Іншим важливим документом, який, на відміну від анкети, є публічним і надається для звіту адміністрації кафедри чи навчального відділу університету, є тренерський звіт. Цей звіт часто називають творчим звітом.

Здебільшого, сюди входить критичний аналіз виконаної роботи; опис наданого навчального матеріалу та рівень його засвоєння учасниками; вказуються труднощі, які виникали під час роботи; описуються цікаві моменти перебігу тренінгу, відкриття, які зробили для себе учасники й сам тренер.

Підсумки творчого звіту можуть бути використані для розвитку тренерської програми загалом, коригування структури тренінгу, створення методичних рекомендацій для тренерів-початківців.

На підставі творчого звіту можна уявити атмосферу та процес тренінгу, вивчати особливості студентських груп і тренерської роботи викладача.

Висновки

У розділі подано методiku розроблення та проведення навчального тренінгу для студентів різних курсів закладу вищої освіти. Виокремлюється постановка цілей та особливості цільової студентської аудиторії учасників. Пропонуються форми для визначення компетентностей, що формуються, та їхніх компонентів. Надаються рекомендації з розроблення плану-структури навчального тренінгу, змісту та розподілу часу на основні частини навчального тренінгу. Подано широкий спектр видів тренінгових технік і вправ різного призначення. Розкривається сутність та організація самостійної роботи студентів під час тренінгового навчання, її види та способи оцінювання.

Окрему частину цього розділу присвячено системі оцінювання якості навчального тренінгу, опису різних варіантів оцінювання, коли оцінки отримують не тільки студенти, але й тренер. Пропонуються різнопланові методики, які враховують особливості навчального процесу, рівень участі студентів, особистісні якості та професіоналізм роботи тренера.

За необхідності, наданий рекомендаційний матеріал легко адаптувати та використати для розроблення авторських тренінгів із фахових дисциплін.

Творчі завдання

1. Розробіть авторський варіант структури тренінгу із профільної дисципліни.
2. Розробіть критерії оцінювання результатів тренінгового навчання студентів, учасників тренінгового навчання.
3. Розробіть критерії оцінювання роботи тренерів-викладачів.
4. Розробіть вправи з урахуванням різних етапів тренінгу.

Контрольні запитання для самоперевірки

1. Назвіть послідовність етапів розроблення тренінгу.
2. Опишіть основні підходи до розроблення програми тренінгу.
3. Якою має бути структура програми навчального тренінгу?
4. Як організувати та провести тренінг у закладі вищої освіти?
5. Проаналізуйте пасивні, активні та інтерактивні технології навчання.
6. Надайте детальний опис типової структури тренінгу.

7. Поясніть, які види вправ використовуються в тренінгу та опишіть специфіку їхнього проведення.

8. Поясніть, для чого потрібно тренеру проводити вправи на зворотний зв'язок і яким чином ця робота пов'язана з успішністю тренінгу.

9. Опишіть організаційні аспекти підготовки тренінгу.

10. Опишіть етапи тренінгового навчання та вкажіть, які важливі навички формуються у студентів у процесі тренінгового навчання.

11. Які критерії оцінювання використовують для оцінювання тренінгу?

12. Опишіть форми оцінювання студентів, учасників тренінгу.

13. Опишіть форми оцінювання тренера/тренерів.

14. Які рівні оцінювання описує модель Дональда Киркпатрика?

15. Яка відмінність у застосуванні фокус-групи та анкетування?

16. Розкажіть про можливість використання самооцінювання.

Розділ 3. Особливості підготовки викладача до тренерської роботи

Компетентності, що формуються:

1. Здатність поєднувати тренерську та викладацьку діяльність у процесі викладання фахових дисциплін.
2. Здатність підбирати актуальні тренінги для молодих людей різного віку.
3. Здатність формувати загальні та фахові компетентності у студентів у процесі навчального тренінгу.

3.1. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти

Підготовка викладача-тренера зумовлена впровадженням компетентнісного підходу у вищій школі, орієнтованого на отримання інтегрованого результату навчання – формування реалізаційних здатностей студентів. Компетентнісно-орієнтований навчальний процес має ґрунтуватися на діяльнісному підході, контекстному навчанні, моделюванні практичних професійних ситуацій. За таких умов доцільним є використання тренінгових технологій та тренінгу як організаційної форми навчання в процесі підготовки майбутніх фахівців.

Впровадження тренінгів у навчальний процес як організаційної форми навчання потребує підготовки науково-педагогічних працівників до тренінгової діяльності, а саме підготовки викладача-тренера, здатного до:

викладання навчальних дисциплін з опорою на активні та інтерактивні технології навчання, моделювання практичних професійних ситуацій;

виконання специфічних функцій: створення тренінгової атмосфери (сприятливого соціально-психологічного клімату), формування суб'єктивно-об'єктивних відносин між учасниками, управління груповою динамікою;

розроблення та проведення тренінгів із формування загальних і фахових компетентностей майбутніх фахівців.

Особливість роботи викладача-тренера, на відміну від роботи викладача, полягає в тому, щоб надати можливість кожному студенту максимально використовувати власний досвід (уже наявні на момент заняття знання, уміння й навички) таким чином, щоб не тільки вчитися разом з іншими, але й ділитися цим досвідом; нести відповідальність за власні дії та вчинки;

не боятися висловлювати власну думку; бути готовим відстоювати свою позицію щодо проблематики, яка розглядається на тренінгу.

Розроблення та запровадження навчального тренінгу із фахових економічних дисциплін для майбутніх фахівців потребує від викладача високого рівня знань не тільки базових предметів, але й знань у сфері педагогіки, психології й соціології.

Тренеру потрібно вміти працювати із тренінговою групою, зацікавити учасників тематикою тренінгу, застосовувати різноманітні вправи та спрямовувати групу на конструктивне вирішення проблеми.

Переважно професійна кваліфікація викладача-тренера одночасно інтегрує кілька різних видів компетентностей.

Технічна компетентність містить уміння трансформувати мету в систему конкретних навчальних завдань, відповідно підібрати методи, техніки, вправи, ігри, прийоми та застосувати їх на практиці.

Міжособистісна комунікативна компетентність передбачає розвиток комунікативних навичок, управління груповою динамікою, прояв необхідного рівня емпатії до всіх учасників тренінгу.

Контекстуальна компетентність передбачає знання щодо майбутньої професійної діяльності студентів та специфіки студентського середовища. Володіння такою інформацією не менш важливе, ніж добре володіння тематикою тренінгового навчання.

Адаптивна компетентність допомагає проявляти гнучкість у процесі тренінгової роботи та вносити, за необхідності, зміни у програму тренінгу; оперативно пристосовуватися до нового або доповненого змісту навчання й нестандартного перебігу тренінгових подій.

Концептуальна компетентність передбачає добре володіння загальноприйнятими основами знань із навчальних дисциплін, на яких базується тренерська практика.

Інтегративна компетентність допомагає оперативно вирішувати проблеми; виробляти оптимальні рішення; проявляти творчий підхід у процесі тренінгу.

Тренер у процесі роботи виконує ряд функцій, які потребують не тільки відповідних знань, але й умінь та практичних навичок. Залежно від мети тренінгу та місця тренера у тренінговій діяльності можна виділити основні його ролі:

1) фахівець володіє знаннями із фахових дисциплін та тематики тренінгу. Під час роботи саме у ролі фахівця тренер надає та роз'яснює тематичний матеріал;

2) фасилітатор керує тренінговим процесом, активізує роботу учасників групи, слідкує за перебігом групової динаміки;

3) спеціаліст із розвитку особистісних якостей учасників сприяє саморозвитку та самовдосконаленню учасників;

4) координатор виконує організаційні дії, які спрямовані на забезпечення проведення тренінгу;

5) аналітик визначає ефективність проведення тренінгу, аналізує слабкі та сильні сторони занять, рівень участі студентів у навчальному процесі;

6) методист готує інформаційні матеріали, презентації, буклети тощо;

7) упорядник розробляє навчальну програму тренінгу, змістовне наповнення, визначає види та методи роботи під час тренінгу.

Отже, саме тренер є найважливішою особою, яка забезпечує успішність тренінгу. Важливу роль у цьому процесі відіграють його особисті якості та життєва філософія. Крім цього, викладач закладу вищої освіти, відповідно до своїх професійних вимог, уже володіє дуже важливими вміннями – уміє працювати зі студентською групою, що забезпечує швидке засвоєння тренерських навичок для проведення тренінгу.

Для того, щоб стати успішним тренером, необхідно вміти демонструвати доброзичливість (демонструвати спокійне сприйняття можливих помилок та різних думок учасників), гнучкість (уміння реагувати на потреби групи, виконуючи основні завдання тренінгу); небайдужість (відверте, некритичне ставлення); чуйність (уміння почути інших); толерантність (уникати конфронтації та позитивно сприймати всіх учасників групи).

До інших важливих якостей тренера відносять конструктивність, позитивність та ентузіазм, уміння отримувати задоволення від цієї роботи, заряджати творчою енергією інших, уникати нудьги та монотонності. Тест "Чи можу я бути тренером?" наведено в додатку Ж.

Загалом дуже важливо, щоб під час організації спеціальної тренерської програми у закладі вищої освіти були враховані особливості підготовки викладача до тренерської діяльності. Досвід роботи показує, що тільки за такого підходу можна розраховувати на успішне впровадження тренінгового навчання для студентів силами викладачів.

Тому в закладі вищої освіти необхідно створити умови для розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера. У науково-педагогічних джерелах педагогічна майстерність визначається як:

1) найвищий рівень педагогічної діяльності, вияв творчої активності особистості педагога;

2) комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі [24].

Розвиток фахової компетентності та педагогічної майстерності викладача відбувається в системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників та реалізується у межах навчальної, науково-методичної, організаційно-методичної роботи у закладах вищої освіти через систему відповідних заходів.

Основна ідея розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера у закладі вищої освіти полягає у цілеспрямованій організації навчання науково-педагогічних працівників, яке має ґрунтуватися на андрагогічному підході, андрагогічних принципах і технологіях навчання, і має бути спрямовано на розвиток особистісних якостей, формування його методичної, психологічної, процесуальної готовності до тренінгової діяльності.

Спираючись на визначення основних властивостей педагогічної майстерності [37], а також робіт вітчизняних та зарубіжних авторів щодо визначення основних рис, ролей та функцій тренера [6; 11; 64; 77; 81], визначимо специфіку властивостей педагогічної майстерності викладача-тренера (табл. 3.1.)

Таблиця 3.1

Властивості педагогічної майстерності викладача-тренера

Властивості	Характеристика
1	2
Гуманістична спрямованість діяльності	Спрямованість на особистість іншої людини, інтерес до людини, шанобливе, дружнє ставлення до особистості учасників тренінгового процесу, реалізація студентоцентричного підходу
Фахова компетентність	Знання предметної галузі, основ педагогіки, психології, дидактики. Знання структури та методики розроблення і проведення тренінгу, форм, технологій, прийомів тренінгового навчання тощо. Професійні вміння: виявлення потреб учасників тренінгу, розроблення та адаптація навчальних матеріалів, володіння тренінговими технологіями навчання, здійснення зворотного зв'язку, навички ефективною самопрезентації, уміння чітко та лаконічно формулювати думки, дотримання етичних норм поведінки. Професійні здатності: здатність управляти процесом навчання, виконувати ролі інструктора, наставника, фасилітатора, консультанта, асесора; здатність управління змінами, встановлення довірливих відносин з аудиторією; здатність до самооцінювання, саморозвитку

1	2
Педагогічні здібності, якості	Комунікативність, конструктивність, перцептивні здібності, емоційна стабільність, оптимістичне прогнозування, креативність, емпатичність, відкритість, доступність, внутрішня впевненість, автентичність поведінки, прагнення змін, ентузіазм і оптимізм, урівноваженість, терпимість, високий рівень саморегуляції, багата уява, інтуїція, почуття гумору
Педагогічна техніка	Уміння управляти собою (власним організмом, техніка й культура мови, управління емоціями). Уміння управляти іншими (під час організації тренінгового заняття, у процесі спілкування). Уміння співробітництва (подача інформації, сприйняття особистості, вплив, взаємодія)

Отже, тренер-викладач – це особа, яка, окрім викладацької діяльності, має навички проведення інтерактивних форм навчання та знається на вимогах щодо організації та проведення тренінгової роботи. Його робота потребує певних зусиль, які спрямовані на створення неформальної довірливої атмосфери спілкування; застосування принципу "рівний рівному"; вироблення правил роботи групи на час тренінгу та чіткого виконання поставлених завдань відповідно до програми. Інакше цілі тренінгу можуть стати не реалістичними, а учасники не матимуть нагоди здобути необхідні знання та навички.

Загалом, викладач має сприятливі умови для того, щоб стати успішним тренером, оскільки вже володіє необхідними навичками викладання своїх навчальних дисциплін. Він уже, зазвичай, оперує необхідною, цікавою й достовірною інформацією з навчального предмету; уміє працювати з аудиторією й володіє прийомами, якими можна зацікавити слухачів у процесі викладання та, відповідно, у нього вже сформовані вміння працювати із групою.

Для того, щоб зрозуміти, яким чином ці якості слід використовувати у тренінговій роботі, необхідно звернути увагу на тренерський мінімум, який є базовим та дає підстави розпочати викладачеві свою тренерську діяльність:

1. Уміння ставитися з увагою й повагою до думки оточення. Це посприятиме стимулом до саморозкриття й самовираження учасників.

2. Уміння спостерігати за кожним учасником і за групою загалом. Інформація, отримана таким чином, дуже коштовна. Спостерігаючи за учасниками, можна зрозуміти, наскільки їх цікавить, що відбувається в групі, які відносини складаються в групі, наскільки ефективно діє тренер.

3. Уміння уважно вислухати й зрозуміти співрозмовника. Уміння слухати – дуже важлива якість, оскільки допомагає отримати прихильність співрозмовника, зацікавити навчальною тематикою.

Уміння активного слухання допомагає в проведенні різних дискусій, суперечливих обговорень. Щоб цю діяльність виконувати успішно, слід уміти на час роботи "відключати" власні думки і проблеми. Серед основних рекомендацій є такі:

1) використовувати "мову тіла": для цього слід завжди знаходитися обличчям до учасників; підтримувати контакт очима, кивати головою, рухатися по всьому периметру приміщення, посміхатися, подавати руку;

2) не забувати ставити запитання до учасників, щоб з'ясувати деталі обговорення, уточнити сказане, організувати дискусію або привернути увагу учасників до проблеми;

3) застосовувати повторення, щоб учасники постійно пам'ятали ключові фрази та визначення понять саме так, як необхідно тренеру;

4) проявляти симпатію до учасників, не виявляти негативного ставлення, уникати різкої критики чи незадоволення та не пропонувати готових рішень;

5) проговорювати із учасниками своє розуміння їхніх відповідей, щоб уникати непорозуміння.

У закладі вищої освіти викладання навчальних дисциплін проводиться за традиційною системою, яка є оптимальною для засвоєння необхідних професійних програм. Мова йде про традиційні (класичні) заняття: лекції, семінари, практичні та самостійні завдання. Звісно, що не має потреби змінювати цю систему, але впровадження тренінгу, як організаційної форми навчання, може стати важливою частиною комбінованого навчання, яке виражає ідею співпраці між викладачем і студентами та ґрунтується на партнерських відносинах. За такого підходу студенти не тільки здобувають необхідні знання, але й напрацьовують власний практичний досвід, що, безумовно, допоможе краще опанувати майбутню професію.

Викладачам, які обирають комбіновану методику викладання, необхідно звернути увагу на особливості проведення тренінгу або його окремих елементів:

слід дотримуватися структурної схеми (алгоритму дій) та організаційних умов проведення тренінгу (підготовка приміщення, наочні та роздаткові матеріали, презентації тощо);

зміст тренінгу має відповідати вимогам конкретної студентської аудиторії й враховувати їхню майбутню професійну спрямованість;

важливо створити довірливе спілкування в процесі навчання;
обов'язковою є спільна робота всіх учасників тренінгу (тренера-викладача й студентів) над вирішенням завдань, пов'язаних із його тематикою з метою набуття необхідних знань, умінь та навичок;

у процесі роботи необхідно опиратися на студентоцентрований підхід, відповідно до якого кожен студент має сприйматися таким, яким він є, незалежно від оцінок успішності й активності в суспільному житті групи, курсу, факультету;

доцільно акцентувати увагу студентів на процесах, які відбуваються безпосередньо в групі, під час роботи на тренінговому занятті, з метою не тільки передачі інформації, але й закріплення та обговорення;

самостійні завдання для студентів слід формувати за вимогами, які характерні для тренінгу (креативність, нестандартний підхід, постійна робота над собою, власні пропозиції та розробки, презентація розробок);

контролювати відповідність між очікуваннями студентів та отриманими результатами після проведення тренінгу;

виробити систему оцінювання учасників тренінгу з урахуванням специфіки навчання.

Пам'ятку викладачу-тренеру наведено в додатку И.

За необхідності, тренінги можна проводити в парі з іншим викладачем, але за умови, що обидва тренери будуть рівноцінно працювати як у процесі самого тренінгу, так і під час розроблення структури та змістовного наповнення тренінгу.

Досвід роботи показує, що тренерські пари можуть бути різного формату: пари, де обидва тренери є новачками, коли один із них – більш досвідчений і коли обидва тренери – досвідчені. Відповідно і рівень виконаної роботи буде відрізнятися, але не суттєво. Всі тренери колись були новачками і пройшли період становлення.

Незалежно від досвіду роботи кожен із учасників тренерської пари має добре знатися на навчальному матеріалі та, за необхідності, бути готовим до непередбачуваних ситуацій.

Серед переваг роботи тренерів у парі можна назвати:

1. Формування тренерської школи: наявність команди із двох тренерів за конкретною фаховою тематикою навчального тренінгу, які спроможні проводити більшу кількість тренінгів, ніж за умови, коли працює один тренер.

2. Відпрацювання тренерських навичок для новачків: можливість співпрацювати тренерам із різним рівнем досвіду, коли більш досвідчений

допомагає "шліфувати" тренерську майстерність своєму менш досвідченому колезі, надаючи йому дружню підтримку.

3. Супервізія: наявність колеги у ролі супервізора допомагає проводити спільні обговорення "плюсів" та "мінусів" тренерської роботи й залученості до процесу учасників. Таку роботу важко переоцінити, оскільки конструктивний аналіз дозволяє провести тренінг на високому рівні.

4. Наснаження та збереження сил і енергії для роботи: не кожен тренер, особливо на початку, здатен витримувати на одному енергетичному рівні весь період проведення тренінгу. Тому робота в парі допомагає тренерам не перевтомлюватися, мати час на енергетичне наснаження та відпочинок.

5. Застосування більш широкого арсеналу навчальних вправ та технік: наявність двох тренерів надає можливість проводити інтерактивні форми роботи, які потребують значного підготовчого періоду (наприклад, оформити малюнки на аркуші паперу формату А1; виконати оперативну роздачу завдань для учасників; слідувати за тим, щоб учасники не відволікалися та правильно виконували отримані завдання, не списували, не підглядали тощо).

6. Оперативне реагування на зміни до програми тренінгу: найчастіше обговорення та консультації між тренерами допомагають розібратися в ефективності проведення тренінгу, оцінити рівень залученості учасників, їхній інтерес та задоволеність ходом роботи, проаналізувати розвиток групової динаміки. Якщо заняття проходять не достатньо активно, то проведений аналіз дозволяє внести зміни вже безпосередньо в ході наступного тренінгового дня.

Бувають моменти, коли тренеру необхідно деякий час перепочити та поспостерігати за розвитком групової динаміки ніби "з боку", коли працює його колега. Тренер отримує додаткову можливість сконцентруватися на головних моментах тренінгу, не пропустити спадів динаміки та тримати у полі зору всіх учасників.

3.2. Тренінг для викладача закладу вищої освіти

Для створення умов розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера, спираючись на визначені С. Змейовим теоретичні основи навчання на засадах андрагогіки [27], визначимо етапи побудови програми розвитку викладача-тренера:

1) усвідомлення реальної проблеми щодо необхідності розвитку педагогічної майстерності викладача як викладача-тренера у закладі вищої освіти;

2) діагностика викладачів, їхніх потреб у розвитку педагогічної майстерності як викладачів-тренерів, формування навчальної групи;

3) розроблення програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера на андрагогічних засадах;

4) створення фізичних та психологічних умов реалізації програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера;

5) реалізація програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера на основі андрагогічних принципів та технологій навчання;

6) оцінювання процесу й результатів навчання, корекція програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера.

У Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця було апробовано програму розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера, яка здійснювалася в кілька етапів [64] (табл. 3.2) .

Таблиця 3.2

**Складові програми розвитку педагогічної майстерності
викладача-тренера у закладі вищої освіти**

Етапи	Форми	Очікувані результати
1	2	3
I етап. Отримання досвіду учасника, актуалізація власного досвіду	Тренінг для викладачів із залученням професійних тренерів	Отримання уявлення про тренінг та його можливості як організаційної форми навчання. Формування досвіду "проживання" тренінгових вправ та технологій, відчуття специфічної тренінгової атмосфери (на відміну від академічної), спостереження за діяльністю професійного тренера, актуалізація власного досвіду викладача
II етап. Методична підготовка	Науково-методичні семінари з методики розроблення та проведення тренінгу: 1) визначення цілей та очікуваних результатів тренінгового навчання; 2) методика розроблення програми тренінгу; 3) управління самостійною роботою студентів під час тренінгу; 4) оцінювання процесу і результатів тренінгу	Формування знань, умінь із визначення цілей та очікуваних результатів тренінгу в термінах компетентностей; методики розроблення організаційно-змістовної структури програми тренінгу; добору та розроблення тренінгових вправ і технологій; організації самостійної роботи учасників; визначення результатів тренінгу (процесу, роботи тренера та навчальних результатів студентів у термінах компетентностей)

1	2	3
III етап. Отримання досвіду самостійного розроблення тренінгу	Самостійна робота з розроблення тренінгу: а) групова, що проходить під час семінарських занять; б) індивідуальна, що проходить під час підготовки випускної роботи	Отримання навичок та досвіду з розроблення тренінгу з: а) формування у студентів компетентностей з окремих тем навчальної дисципліни (тренінг за темою); б) формування компетентностей з навчальної дисципліни (тренінг із дисципліни); в) формування спеціалізовано-фахових компетентностей за напрямом (спеціальністю) підготовки майбутніх фахівців (комплексний, міждисциплінарний тренінг)
IV етап. Отримання досвіду викладача-тренера	Самостійне проведення тренінгу	Досвід використання окремих тренінгових вправ та технологій під час навчальних занять Досвід самостійного проведення тренінгу під час викладання навчальних дисциплін та практичної підготовки студентів

Відповідно до запитів слухачів курсів підвищення кваліфікації (Школи молодого викладача) ХНЕУ ім. С. Кузнеця був проведений тренінг "Особливості тренінгової діяльності викладача закладу вищої освіти". Метою навчальної програми стало набуття викладачами навичок проведення тренінгу, як організаційної форми навчання, серед студентів Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Цільовою групою було визначено професорсько-викладацький склад університету.

Відповідно до мети основними завданнями цього тренінгу стали:

1. Розгляд надання інформації про структуру тренінгу й особливості його проведення у закладі вищої освіти.
2. Апробація надання інформації про навчальні технології та інтерактивні методики викладання у роботі зі студентською аудиторією.
3. Обговорення надання інформації про специфіку впровадження тренінгового навчання у викладацькій діяльності.
4. Відпрацювання формування тренерських навичок для роботи в ролі викладача-тренера.

5. Встановлення формування основних критеріїв оцінювання ефективності тренінгового навчання.

6. Надання інформаційних і методичних матеріалів для самостійної організації тренінгової роботи в процесі викладання профільних дисциплін та практичної підготовки студентів.

Тренінг із підготовки викладачів-тренерів розраховано на три заняття. Програму тренінгу для викладачів наведено в табл. 3.3 – 3.5.

Таблиця 3.3

Заняття 1. Основи тренінгового навчання

Час	Тема	Необхідні ресурси	Примітка
1	2	3	4
09:30 – 10:00	Реєстрація учасників	Список для реєстрації. Роздатковий матеріал	–
10:00 – 10:15	Відкриття тренінгу . Представлення тренерів. Обговорення мети й завдань тренінгу. Ознайомлення із загальною структурою навчального тренінгу	Проектор, ноутбук, слайди. Загальна структура навчального тренінгу (план проведення)	–
10:15 – 10:50	1. Знайомство учасників "Візитна картка". 2. Очікування учасників. 3. Прийняття правил роботи в групі (фіксуються тренером). 4. Обговорення питання обов'язкового "відпрацювання" запізень на заняття чи пропусків: форми та види відпрацювання мають запропонувати учасники	Фліпчарт, папір, маркери. Різнобарвні стикери (4 – 5 видів)	–
10:50 – 11:00	Вправа "Магазин"	Набір наклейок різного типу (фрукти, автомобілі, тварини тощо)	Проводиться з метою оцінювання рівня креативності учасників
11:00 – 11:45	Робота в групах: "Плюси та мінуси різних методів навчання, які застосовуються у навчальному процесі в ЗВО" – досвід учасників. Презентація груп	Фліпчарт, папір, маркери	Проводиться з метою визначення мотивації учасників
11:45 – 12:00	Перерва		
12:00 – 12:10	Розминка. Вправа "Один за всіх і всі за одного"	–	–

Продовження табл. 3.3

1	2	3	4
12:10 – 12:30	Презентація тренера "Пасивні, активні й інтерактивні технології навчання. Метод "рівний рівному". Загальні підходи до навчання дорослих"	Проектор, ноутбук. Слайди. Інформаційні матеріали	Надається навчальний матеріал з елементами дискусії та обговорення
12:30 – 12:40	Вправа "Намалюй автомобіль"	Фліпчарт, папір, маркери	Проводиться з метою визначення рівня групової взаємодії
12:40 – 13:00	Розминка. Вправа "Знайди собі пару"	Стикери, призи, аркуші з номерами, які написані таким чином: 1 – 11; 2 – 12 тощо	Проводиться з метою оцінювання готовності учасників до роботи в команді
13:00 – 14:00	Велика перерва		
14:00 – 14:05	Розминка "Танцюємо разом"	–	Проводиться з метою активізації уваги
14:05 – 14:30	Презентація тренера "Тренінг: особливості проведення і методи навчання"	Проектор, ноутбук. Слайди. Інформаційні матеріали	–
14:30 – 16:00	Групова робота "Запровадження авторської тренінгової програми". План підготовки авторського тренінгу: 1. Придумати назву авторської тренінгової програми. 2. Визначити мету та завдання. 3. Прописати цільову групу. 4. Вказати часові рамки проведення. 5. Визначити кількість тренерів та їхню кваліфікацію. 6. Вказати місце проведення. 7. Розрахувати необхідні ресурси для організації тренінгової роботи. 8. Визначити потенційних партнерів. 9. Скласти загальний план роботи. 10. Вказати методи навчання. 11. Очікувані результати. Презентація групової роботи	Фліпчарт, папір, маркери. Теми для роботи у групах: Завдання 1 "Як швидко заробити мільйон?" Завдання 2 "Як швидко вивчити китайську мову?" Завдання 3 "Як навчитися керувати вертольотом?" Завдання 4 "Як купити власність у Канаді?"	–

1	2	3	4
16:00 – 16:15	Перерва		
16:15 – 16:20	Розминка. Вправа на активізацію групи "Пересадки"	–	–
16:20 – 16:40	Презентація тренера "Групова динаміка та етапи її розвитку"	Проектор, ноутбук. Слайди. Інформаційні матеріали	–
16:40 – 16:45	Вправа "Подяка"	М'яка іграшка	–
16:45 – 17:00	Підведення підсумків дня. Плани наступного дня. Обмін думками	–	–

Таблиця 3.4

Заняття 2. Тренер-викладач та специфіка роботи зі студентами під час тренінгу

Час	Тема	Необхідні ресурси	Тренер/ відповідальний
1	2	3	4
10:00 – 10:10	Обговорення результатів роботи першого дня. Вправа на більш детальне знайомство учасників "Розмова про себе"	Фліпчарт, папір, маркери	–
10:10 – 11:45	Групова робота. Вправа "Етапи тренінгу". Кожна група отримує картку, де вказано етап тренінгу. Відповідно до цього етапу слід приготувати вправу чи завдання і провести його зі всіма учасниками тренінгу	Картки, де прописані етапи тренінгу (вступ, знайомство, очікування тощо)	Проводиться для практичного засвоєння навчального матеріалу
11:45 – 12:00	Перерва		
12:00 – 12:05	Розминка. Вправа "Мій настрій"	–	–
12:05 – 13:00	Групова робота. Вправа "Етапи тренінгу" (продовження презентацій груп)	–	–
13:00 – 14:00	Обід		
14:00 – 14:10	Розминка. Вправа на командну взаємодію "Пошта їде..."	–	–
14:10 – 14:30	Презентація тренера "Особливості студентського віку"	Проектор, ноутбук, слайди. Інформаційні матеріали	–
14:30 – 14:35	Розминка. Вправа "Дощ у Карпатах"	Призи	–

Закінчення табл. 3.4

1	2	3	4
14:35 – 15:00	Рольова гра "Як працювати зі складними учасниками тренінгу". 1. Моделювання різних ситуацій у групах (відповідно до розданих карток). 2. Розроблення рекомендацій із вирішення ситуацій. 3. Обмін досвідом	Картки із різними складними ситуаціями, які можуть виникати в процесі тренінгу	Картки для рольової гри: 1. "Пасивність". 2. "Привернення до себе уваги". 3. "Супротив кількох учасників". 4. "Наявність певної групи". 5. "Суперечки та нетолерантне ставлення до учасників"
15:00 – 15:15	Презентація тренера "Робота зі складними учасниками тренінгу"	Проектор, ноутбук, слайди. Інформаційні матеріали	–
15:15 – 15:20	Відеофільм "Як знайти вихід із складної ситуації?"	–	–
15:20 – 15:25	Вправа на формування малих груп	Підготувати п'ять листівок, порізати на різні частинки, змішати і після цього кожному роздати одну частинку. Надалі потрібно, щоб учасники знайшли свою групу та склали листівку за тематикою	–
15:25 – 16:00	Групова робота "Тренер-викладач ЗВО"	Колаж	–
16:00 – 16:15	Перерва		
16:15 – 16:20	Розминка. Вправа на концентрацію уваги учасників "Ми ідемо в ліс..."	–	–
16:20 – 16:35	Презентація тренера "Особистість тренера. Тренерський мінімум"	Проектор, ноутбук. Слайди. Інформаційний матеріал	Тест-анкета "Чи можна бути тренером?"
16:35 – 16:45	Вправа "Компліменти"	–	–
16:45 – 17:00	Підведення підсумків дня. Плани наступного дня. Обмін думками	–	–

Заняття 3. Оцінювання в процесі тренінгового навчання

Час	Тема	Необхідні ресурси	Тренер/ відповідальний
10:00 – 11:00	Обговорення результатів роботи другого дня. Вправа "Краща кафедра року"	–	–
11:00 – 12:00	Групова робота "Критерії оцінювання студентів"	Фліпчарт, папір, маркери	–
12:00 – 12:15	Перерва		
12:15 – 12:25	Розминка на активізацію уваги. Вправа "Пантоміма"	Призи	–
12:25 – 12:40	Презентація тренера "Критерії та форми оцінювання студентів, учасників тренінгу"	Проектор, ноутбук. Інформаційні матеріали	–
12:40 – 13:00	Групова робота "Критерії та форми оцінювання тренера". Презентація груп	–	–
13:00 – 13:20	Вправа "Майбутні кроки: яким шляхом слід іти далі"	Фліпчарт, папір, маркери	–
13:20 – 14:00	Підведення підсумків. Оцінювання тренінгу учасниками. Заповнення вихідної анкети	–	–

Опис вправ до тренінгу подано в додатках Г і К.

Для вивчення результатів якості підготовки викладача-тренера за цією програмою було здійснено анкетування викладачів, які пройшли курс підготовки викладача-тренера [64].

Аналіз відповідей 26 респондентів показав, що після навчання:

1) викладачі використовують тренінгові вправи та технології на лекційних і практичних заняттях (92 %), проводять комплексні тренінги (40 %), тренінги з навчальної дисципліни (24 %), тематичні тренінги (36 %);

2) більшість респондентів (92,3 %) відмітила покращення якості підготовки студентів за допомогою тренінгу (або тренінгових технологій);

3) 57,7 % викладачів планує розробляти та проводити авторські тренінги, а 42,3 % братиме участь у розповсюдженні досвіду на кафедрах [64].

Серед основних труднощів, із якими зіткнулися викладачі-тренери на практиці, зазначено:

1) матеріально-технічні, зокрема в забезпеченні умов (38,5 %);

2) методичні, зокрема в частині забезпечення проведення контролю та оцінювання результатів навчальної діяльності студентів (23,1 %) та організації самостійної роботи студентів під час тренінгу (11,5 %);

3) психологічні, оскільки, на думку викладачів-тренерів, студенти не готові до такої форми навчання (19,2 %); частина респондентів (7,7 %) ще не відчуває себе викладачами-тренерами [64].

Запровадження навчання викладачів за новітніми методиками тренінгової діяльності, реалізація програми розвитку педагогічної майстерності викладача-тренера сприяє якості підготовки майбутніх фахівців, розвитку педагогічної майстерності науково-педагогічних працівників. Продовження діяльності в цьому напрямі може реалізовуватися шляхом організації тренінгових центрів на базі закладу вищої освіти; проведення тренінгів для тренерів, періодичних круглих столів із обміну досвідом використання тренінгів у навчальному процесі, науково-методичних семінарів щодо вдосконалення тренінгового навчання.

3.3. Проведення навчального тренінгу: рекомендації майбутнім викладачам-тренерам

Якість тренінгу залежить від багатьох факторів, зокрема: організаційних умов, розуміння особливостей дорослої аудиторії, психології малих груп та управління ними, організаційних умов.

Тренінг не можливо проводити спонтанно, його слід детально планувати, оскільки його організація потребує значного часу та додаткових погоджень з іншими структурними підрозділами університету.

Крім цього, усі ілюстративні, роздаткові матеріали, технічні засоби навчання також потрібно готувати заздалегідь.

Подамо декілька порад, які дозволять звернути увагу на важливі аспекти проведення тренінгових занять зі студентами закладу вищої освіти.

3.3.1. Що робити тренеру для формування групової динаміки?

Для надання інформації й вироблення практичних навичок у навчальному процесі використовуються різноманітні методи групової роботи, серед яких найбільш поширені: дискусії, "мозковий штурм", рольові ігри, групові вправи тощо. Для ефективного використання всіх цих методів у процесі тренінгу найголовніше – правильно організувати груповий процес або правильно розвивати групову динаміку.

Для того щоб проводити тренінги, необхідно знати психологічні основи динаміки групової роботи, можливі проблеми під час роботи в колі (у групі).

Групова динаміка – розвиток відносин між учасниками, сукупність усіх процесів, що відбуваються в процесі розвитку групи.

Групова динаміка будується на почутті згуртованості й довірі між учасниками.

Складники групової динаміки:

1. Розвиток довіри. Учасники почувають себе вільно, долучаються до процесу і працюють. Це ідеальний варіант. Насправді, ступінь довіри в членів групи може бути різною. Не слід очікувати, що учасники з самого початку почнуть довіряти тренеру та іншим членам групи.

2. Групова згуртованість (або почуття згуртованості) – показник міцності, стійкості відносин між учасниками. Це співробітництво, позитивний настрій і бажання працювати.

Групова згуртованість виникає тільки після спільних дій, відвертих обговорень. Буде група згуртована чи ні? У половині випадків це залежить від тренера і його підготовленості. Але дуже часто мають значення й інші обставини, зокрема індивідуально-психологічні характеристики членів групи. Якщо в тренера щось не виходить, то можна звернутися до групи й чесно розповісти про свої почуття й переживання.

Етапи розвитку, що проходить група, та завдання тренера:

1. Попередня підготовка. Проводиться до початку групової роботи. Цей етап може зайняти більше часу, ніж сам тренінг.

Завдання тренера:

вибрати затишне приміщення, знайти зручні стільці;

продумати, як досягти того, щоб учасники зібралися в призначений час;

заздалегідь підготувати всі необхідні матеріали.

2. Початкова стадія. Усі учасники прагнуть почувати себе в безпеці. На цій стадії учасників турбує: обстановка в групі; те, як його прийняли інші члени групи; те, як сподобатися тренерові та іншим учасникам.

На цій стадії члени групи схильні проявляти тривогу, тренер також може переживати схожі почуття. Тривалість цієї стадії різна для кожного з учасників.

Один може відразу відчути себе комфортно, іншому для цього знадобиться 1 – 2 години, а комусь – 1 день. Крім того, у групі може виявитися той, хто протягом усього тренінгу буде перебувати в стані деякої тривожності.

Завдання тренера:

пам'ятати, що починати заняття потрібно із процедури знайомства;

обговорити правила групової роботи (установити обов'язкові правила, за необхідності, запропонувати додаткові);

пояснити методи групової роботи;
заохочувати спроби учасників, які будуть відкрито розповідати про себе й ділитися своїми почуттями;
пам'ятати про те, що найбільший опір виявляють незахищені учасники, у яких, можливо, є психологічні проблеми;
не квапитися з поданням матеріалу;
не обривати виступи учасників, які затягують відведення для обговорення час, а старатися допомогти їм у більш жвавій формі висловити свою думку;
посміхатися та заохочувати учасників долучитися до роботи шляхом сувенірів, призів тощо.

3. Перехідна стадія. Це стадія, коли учасники оцінюють зацікавленість тренера, його здатність надавати допомогу. Саме на цій стадії учасники визначають, чи є група "безпечним місцем"; уточнюють свої цілі й способи їхнього досягнення.

Здебільшого, момент оцінювання настає наприкінці першого дня роботи, триває вдома й завершується на початку другого дня. До цього часу тренер уже може оцінити, наскільки група згуртувалася.

Завдання тренера:

не залишати без уваги всі (негативні й позитивні) почуття, які виражають учасники в групі;
допомогти учасникам зрозуміти, чого вони прагнуть досягти на час роботи в групі;
ще раз з'ясувати очікування групи від тренінгу;
звертати увагу учасників на ті моменти, коли група почуває себе як щось єдине, ціле;
запропонувати навчальні вправи й, таким чином, дати можливість учасникам спробувати проявити нові стратегії поведінки в безпечній обстановці;
сприймати учасників такими, якими вони є;
заохочувати активність учасників (сувеніри, похвала, надання доручення).

4. Робоча стадія. Учасники вже дотримуються правил групової роботи й можуть попросити допомоги в інших членів групи. Вони починають розповідати про свої перші спроби застосувати нові знання на практиці.

Деколи ця стадія може чергуватися з попередньою стадією: якщо учасники продовжуватимуть брати під сумнів слова тренера, спільні вправи, болісно реагувати на дії своїх одногрупників чи колег (можливо й тренера).

Завдання тренера:

не залишати без уваги складні ситуації в групі, якщо такі мали місце в процесі роботи;

заохочувати спроби учасників проявити здобуті знання та практичні навички;

сприяти розвитку довірливих відносин у в групі;

знайти час (у перервах) для спілкування зі складними учасниками групи, які або проявляють агресію, або часто дискутують чи критикують інших, або виявляють своє незадоволення ходом занять;

запропонувати додаткові вправи на згуртування групи чи командної взаємодії.

У цьому випадку тренеру слід пам'ятати, що проведення додаткових вправ може суттєво вплинути на план роботи та часові межі й, відповідно, не дати можливості надати весь навчальний матеріал. У такому випадку можна дати частину матеріалу на самостійне опрацювання, щоб пізніше його коротко обговорити.

5. Завершення. Цей етап унікальний. Якщо тренінг пройшов вдало, то момент завершення групової роботи супроводжується позитивними емоціями й залишає яскраві спогади на довгий час для всіх учасників.

На цьому етапі існує можливість згладити всі попередні "шорсткості" чи напруження у взаємовідносинах, що потребує професійного підходу та делікатної організації роботи з боку тренера. Він має пам'ятати всі складні ситуації, які виникали в процесі роботи та проговорити ті моменти, що не були вирішені або вирішені частково.

Завдання тренера:

попросити учасників оцінити ефективність роботи;

з'ясувати в учасників те, що ще слід зробити; скласти плани подальшої роботи;

підготувати процедуру закриття;

зробити так, щоб усі учасники подякували один одному;

забезпечити всіх інформацією про систему подальшої роботи;

дати зрозуміти учасникам, що тренер завжди готовий прийти на допомогу.

Тренер має знати, що в тренінговій роботі у кожної групи є певні стадії розвитку, які необхідно брати до уваги у своїй роботі, щоб забезпечити ефективне проведення тренінгу як частини комплексного навчання.

3.3.2. Робота тренера з дорослими учасниками

Викладачу-тренерові потрібно пам'ятати, що студенти належать до категорії дорослих, які вчаться ефективно за певних умов:

1. Коли це їм особисто потрібно.

Отже, важливо знати дійсні потреби учасників, опиратися й посилатися на них, будувати програму так, щоб ці потреби були, загалом, задоволені. До того ж слід не забувати, що мотивацію до навчання зміцнює адекватне оцінювання їхніх досягнень і успіхів.

2. Коли вони мають досить часу на засвоєння нових знань і вмінь.

Для цього потрібно:

не перевантажувати навчальну програму;

намагатися не стомлювати учасників;

використовувати різноманітні методи роботи;

дотримуватися робочої програми чи плану роботи;

забезпечити досить часу на засвоєння нового матеріалу.

3. Якщо мають можливість самостійно планувати свій час і процес навчання.

Отже, потрібно:

створити на тренінгу таку атмосферу, щоб учасники самі окреслили свої потреби й очікування, сформулювали власні цілі й можливі шляхи їхньої реалізації;

не забувати запитувати учасників про їхнє очікування, опиратися й посилатися на це;

наприкінці кожного заняття проводити зворотний зв'язок від учасників щодо застосованих методів навчання та тренінгової тематики;

ставити запитання щодо прикладного характеру здобутих знань та навичок (коли і яким чином учасники збираються їх використовувати);

надавати додаткові джерела та інформацію, де необхідний матеріал можна знайти й опрацювати самостійно.

4. Якщо досягають успіхів.

Для цього необхідно:

пам'ятати, що кожен учасник – унікальний, і його не можна порівнювати з іншими;

визнавати, що кожен учасник має свій індивідуальний стиль, відповідно відзначати його успіхи, святкувати досягнення, указувати на індивідуальні перспективи розвитку;

починати навчання з розгляду простих завдань, поступово просуваючись до більш складних;

застосовувати практику нагородження учасників у процесі роботи.

5. Коли мають можливість тренуватися із застосуванням здобутих знань на практиці.

Потрібно не забувати, що без активної практики не можливо досягнути майстерності в роботі, і це особливо стосується таких дій, які викликають в учасників найбільше труднощів у розумінні.

6. Коли повністю долучаються до процесу навчання.

Викладач-тренер має пам'ятати, що:

виконання активної ролі краще сприяє засвоєнню знань і навичок, ніж виконання пасивної ролі;

необхідно використовувати різноманітні техніки й вправи, які залучають учасників працювати інтелектуально (вирішення проблем, "мозковий штурм", випадки із практики тощо), емоційно (ігри, рольові ігри, обговорення) і фізично (рухливі ігри та вправи).

7. Коли можуть зрозуміти, як використовувати набуті знання й уміння на практиці.

Відповідно, потрібно:

максимально наближати тематику тренінгу до реальних потреб кожного із учасників;

використовувати як навчальний матеріал реальні завдання й проблеми;

завершувати вправи обговоренням щодо можливого використання набутого досвіду в повсякденному житті;

наприкінці тренінгу передбачити обговорення того, яким чином учасники зможуть використовувати набуті знання й уміння на практиці.

8. Якщо створене сприятливе середовище навчання.

Для цього необхідно:

дружнє заохочення до взаємодії;

пояснення ходу подій у процесі тренінгу, щоб забезпечити учасникам почуття безпеки;

застосування інтерактивних вправ, які дозволяють учасникам познайомитися й сформувати команду;

застосування шкали труднощів, поступово ускладнюючи прості й легкі завдання;

наявність позитивного зворотного зв'язку (оцінювання зусиль, підкреслення досягнень).

9. Коли тренінгові методи відповідають різним індивідуальним стилям/способам навчання, властивим різним людям (аудіали, візуали, кінестетики, дигітали).

Це означає, що тренер має:

говорити для "аудіалів";

писати, малювати, демонструвати матеріал для "візуалів";

застосовувати ігри, вправи для тих, хто краще сприймає інформацію через рухи, дотики ("кінестетики");

логічно будувати структуру й зміст висловлень для "дигіталів".

3.3.3. Як працювати зі складними учасниками тренінгу?

У групі досить часто виникають ситуації, які можуть зашкодити досягненню мети тренінгу, тому вони потребують оперативного вирішення. До таких ситуацій відносяться, зокрема, прояви опору, агресії, спроби привертання до себе надмірної уваги, маніпулювання, свідомий саботаж участі, надто "голосна" поведінка тощо.

Тренеру корисно знати найпростіші прийоми поведінки у подібних випадках.

Опір, агресія. Тренеру слід показати, що під час роботи є припустимим демонстрація незадоволення, заперечення небажаного впливу. Далі, якщо людина опирається виконанню вправи, слід наголосити, що її виконання принесе найбільшу користь тому, хто цю вправу робить.

Так само толерантно слід ставитися до проявів агресивності: доцільно показати, що почуття учасника, які зумовили агресію, зрозумілі іншим та можуть бути прийнятні. Але важливо їх позбавитися, передусім, в інтересах самого учасника, для чого слід приділити деякий час з'ясуванню мотивів та організації раціональної реакції на агресію. Цьому сприятиме проведення спеціальних вправ за вибором тренера.

Привертання до себе уваги через безкінечні запитання, спроби маніпулювання потребують від тренера адекватних дій. Зокрема, слід уникати невербального стимулювання (усмішки, кивка головою, зустрічі поглядами) автора маніпуляції, доцільно також перебити його, привернувши увагу всіх учасників до того обсягу завдань, які потрібно вирішити на тренінгу.

Загалом, для гострих ситуацій виявляються ефективними кілька нескладних способів реагування:

підтримувати бажану та ігнорувати небажану поведінку;

установлювати ліміт часу для висловлювань;

використовувати доречні вправи та ігри на тему, щодо якої виникли небажані реакції (наприклад, розділити групу на пари для обговорення цієї теми, обравши своїм партнером "порушника" порядку для спільного обговорення його проблеми).

Тренер має пам'ятати: усе, що виникає і відбувається у групі, є результатом роботи саме цієї групи, тому є для неї природним процесом. Для вирішення ситуації тренеру слід обирати відповідні методи роботи в групі, і лише за цих умов спільна робота всіх учасників буде успішною.

Один із варіантів застосування методики рольової гри, яка показала свою ефективність у процесі такої роботи, подано в додатку Л.

3.3.4. Важливі організаційні умови

Навчальний тренінг як окремий вид заняття має особливі атрибути, для реалізації яких потрібні певні організаційні умови. Від якості заздалегідь продуманих створених умов залежить і якість отриманих результатів.

Отже, про що слід подумати:

1. Розташування робочих місць – це спосіб організації активної роботи учасників.

Спосіб розташування робочих місць у приміщенні свідчить про формальний або неформальний характер робочого середовища і впливає на рівень долучення учасників тренінгу до процесу навчання. Наприклад, аудиторний спосіб розташування є найбільш формальним і найменш сприятливим для залучення слухачів до активної участі, натомість розташування стільців півколом або колом найбільше сприяє створенню неформального середовища та активізації участі студентів у перебігу навчальних подій, спілкування та взаємодії кожного учасника з кожним.

2. Матеріали та обладнання – це:

підвищення працездатності;

ознака високого рівня тренінгу;

показник важливості цієї роботи для студента;

"якір пам'яті" про тренінг, тобто каталізатор його ефективності.

3. Канцелярські матеріали, що потрібні:

1. Зошити/блокноти із твердою обкладинкою (для того щоб можна було писати, сидячи в колі) мають бути розраховані на всіх учасників.

2. Слід сформувати для кожного учасника папки з роздатковими матеріалами (анкети, тести, інформаційні буклети тощо). Добре, коли на кожному

зошиті або папці є стикер із назвою тренінгового заняття, датою проведення та координатами організації (компанії, підприємства), у випадку, якщо така залучається.

3. Бейджі/значки для імен учасників, тренерів і запрошених, якщо учасники не знайомі.

4. Ватман або альбоми для фліпчарту (наприклад, на триденний тренінг може знадобитися близько 20 аркушів).

5. Фліпчарт.

6. Маркери різного кольору (1 набір для тренера).

7. Фломастери, кольоровий папір, якщо вони необхідні для проведення вправ.

8. Чистий папір формату А4 (завжди пригодиться).

9. Скотч, ножиці, кнопки, скріпки, стикери.

4. Технічне оснащення, що може знадобитися:

1. Комп'ютер.

2. Проектор для демонстрації презентацій, відеоматеріалів.

3. Фотоапарат допоможе зафіксувати цікаві моменти семінару.

4. Копіювальний апарат для збільшення роздаткових матеріалів, анкет і матеріалів, що напрацьовуються в ході тренінгу, наприклад, результатів "мозкового штурму".

5. Відеокамера для проведення вправ і зйомок самого тренінгу.

Зйомки можна проводити тільки з дозволу учасників – камера може сковувати учасників.

5. Організація перерв – умова комфорту учасників:

1. Варто продумати можливість харчування учасників. Почуття голоду буде заважати засвоєнню інформації, втім, як і переїдання. Якщо тренінг буде проходити цілий день, то слід запланувати дві перерви на чай/каву (у першій і другій половині дня) та перерву на обід.

2. Перерви є важливим елементом організації тренінгу не тільки для відпочинку, але й для неформальних комунікацій та рефлексії пройденого фрагменту тренінгу учасниками.

6. Робота з плакатами та ведення записів на фліпчарті мають свої особливості:

потрібно писати чіткими друкованими літерами, використовувати розкреслений папір (так легше дотримуватися горизонтальної лінії);

дотримуватися "золотого правила" тренера: 8 ліній (рядів), 5 слів (в одному ряді) і чисте поле по периметру аркуша (за необхідності додаткових записів чи пояснень);

віддавати перевагу темним кольорам маркерів, їх краще видно з різних частин аудиторії, де проводиться тренінг;
стежити за правописом, уникаючи креслення і помилок у словах;
бажано використовувати малюнки на плакатах (вони створюють гарний настрій для учасників).

7. Робота тренерів у парі.

Якщо група велика (до 28 осіб), то її, зазвичай, проводять два тренери із приблизно однаковим рівнем досвіду або основний тренер і асистент (помічник), який відповідає за організаційні моменти проведення тренінгу.

Щоб спільна робота була продуктивною, необхідно пам'ятати про:
сумісність між тренерами;
однакове розуміння мети й завдань тренінгу;
добровільність участі й взаємну домовленість про розподіл спільної роботи.

Здебільшого, перед початком тренінгу тренери домовляються про свою роль, участь і види роботи, яку кожен із них буде виконувати.

Висновки

У розділі наведено рекомендації для викладачів щодо їхньої готовності до розроблення та проведення навчальних тренінгів у закладі вищої освіти.

Тренінгова діяльність викладача відрізняється від академічного викладання навчальних дисциплін. Тому важливою умовою якості тренінгового навчання є підготовка викладача-тренера, яка полягає в розвитку педагогічної майстерності, у володінні тренінговими методами і технологіями, здобутті знань та практичних навичок щодо побудови програми навчального тренінгу, управлінні групою учасників, оцінюванні ефективності тренінгу.

Описано особливості підготовки викладача до тренерської роботи на основі спеціальної тренерської програми, яка полягає в поступовому отриманні викладачем тренерського досвіду та майстерності, а саме: досвіду учасника тренінгу, методичної підготовки з розроблення та проведення тренінгу, досвіду самостійного розроблення навчального тренінгу.

Подано методику розроблення навчального тренінгу, яка складається з етапів: цілепокладання, розроблення програми, добору та опису вправ і завдань, організації самостійної роботи студентів, оцінювання процесу та навчальних результатів тренінгу.

Надаються рекомендації про те, як слід організувати і проводити тренінг, як розрахувати його тривалість, як управляти груповою динамікою і працювати зі складними учасниками, як досягти ефективності в тренінговій роботі. Використання цих рекомендацій дозволить викладачам ухвалювати власні нестандартні рішення щодо реалізації тренінгового навчання та отримувати задоволення від тренерської роботи.

Творчі завдання

1. Проведіть опитування викладачів закладу вищої освіти щодо готовності до тренінгової діяльності.
2. Організуйте круглий стіл із обговорення питань, пов'язаних із запровадженням тренінгових програм із фахових навчальних дисциплін у закладі вищої освіти.
3. Запропонуйте вправи для розвитку майстерності викладача-тренера.

Контрольні запитання для самоперевірки

1. Укажіть, які види компетентності визначають професійну кваліфікацію тренера.
2. Визначте відмінність роботи тренера та викладача.
3. Опишіть функції, які виконує тренер у процесі тренінгового навчання.
4. Опишіть основні якості, які характеризують успішного тренера.
5. Розкажіть про особливості підготовки викладача до тренерської роботи.
6. Розкрийте основні етапи розроблення навчального тренінгу.
7. Розкажіть, що розуміють під визначенням "тренерський мінімум для викладачів".
8. Розкрийте, від чого залежить визначення тривалості тренінгу.
9. Перелічіть етапи розвитку тренінгової групи та визначте завдання тренера на кожному з них.
10. Розкажіть, з якими складними учасниками та ситуаціями може зіткнутися викладач-тренер та дайте поради виходу зі складних ситуацій.
11. Укажіть, від яких важливих організаційних умов залежить якість навчального тренінгу.

Розділ 4. Навчальні тренінги

4.1. Комплексний тренінг "Обґрунтування міжнародного інвестиційного проекту"

М. В. Афанасьєв, О. В. Іваненко

I. Цілепокладання

Цільовою аудиторією комплексного тренінгу є студенти економічних спеціальностей. Тренінг може проводитися в рамках начальних дисциплін "Економіка і організація інвестиційної та інноваційної діяльності", "Проектний аналіз", "Міжнародні фінанси", "Міжнародна інвестиційна діяльність".

Метою тренінгу є формування здатності студентів щодо розроблення та оцінювання доцільності реалізації інвестиційних проектів на міжнародних ринках із застосуванням сучасних засобів, методів і технологій відповідно до чинних нормативно-правових документів.

Виходячи з поставленої мети, **завданнями** тренінгу є:

актуалізація знання основ розроблення та обґрунтування інвестиційних проектів на міжнародних ринках;

розвиток уміння щодо обґрунтування доцільності реалізації інвестиційних проектів на міжнародних ринках;

формування комунікаційних навичок щодо узгодження альтернативних інвестиційних проектів у рамках стратегії розвитку міжнародної компанії;

формування здатності будувати власне автономне партнерське середовище, позиціонування інтересів власного підрозділу в рамках міжнародної групи компаній.

Таким чином, очікувані результати тренінгу можна подати у вигляді комплексу фахових компетентностей, що наведено в табл. 4.1.1.

Структура тренінгу. Тренінг розрахований на 30 годин аудиторної роботи та 60 годин самостійної роботи студентів. Орієнтовна кількість учасників тренінгу – 15 – 20 студентів.

Фахові компетентності, на формування яких спрямовані елементи тренінгу

Мінімальний досвід	Знання	Уміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5
Здатність до визначення пріоритетних напрямів реалізації міжнародних інвестиційних проектів та обґрунтування доцільності їх впровадження				
Теоретико-методичні основи реалізації міжнародних інвестиційних проектів	Знання та здатність до критичного осмислення основ ресурсного забезпечення міжнародного інвестиційного проекту	Здатність до використання сучасних методів оцінювання ефективності міжнародного інвестиційного проекту	Донесення інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду щодо пріоритетних напрямів реалізації міжнародних інвестиційних проектів до основних груп стейкхолдерів	Ініціативність у процесі ухвалення управлінських рішень щодо вибору типу виробництва, форми та методів реалізації міжнародних інвестиційних проектів в умовах змін на глобальних товарних і фінансових ринках
Основи аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища міжнародних інвестиційних проектів	Знання методів аналізу та факторів зовнішнього і внутрішнього середовища	Здатність здійснювати регулярний аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища міжнародного інвестиційного проекту	Здатність до міжкультурної комунікації для забезпечення ефективного обміну інформацією щодо вибору напрямів міжнародного інвестиційного проекту на основі аналізу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища	Здатність брати ініціативу та формулювати власний підхід щодо обґрунтування пріоритетних напрямів реалізації міжнародного інвестиційного проекту

Закінчення табл. 4.1.1

1	2	3	4	5
Теоретичні основи стратегічного планування міжнародних інвестиційних проектів	Знання з розроблення міжнародного портфеля стратегічних інвестиційних проектів	Здатність формулювати, аналізувати, визначати пріоритетні стратегічні альтернативи у сфері міжнародного бізнесу та вміння використовувати методики обґрунтування вибору стратегічних альтернатив	Здатність погоджувати процес ухвалення рішень щодо обґрунтування стратегічного інвестиційного портфеля з групами стейкхолдерів на рівні міжнародної групи компаній	Здатність будувати власне автономне партнерське середовище, позиціонувати інтереси власного підрозділу (відокремленої одиниці) у рамках міжнародної групи компаній
Методи фінансової ефективності міжнародних інвестиційних проектів	Знання методів фінансового оцінювання ефективності реалізації портфеля інвестиційних проектів	Здатність економічно обґрунтувати інвестиційну привабливість міжнародного проекту	Здатність донесення інформації, ідей, рішень та власного досвіду щодо напрямів пошуку та реалізації найбільш перспективних інвестиційних проектів	Організація роботи групи в процесі обґрунтування доцільності ухвалення рішення щодо реалізації інвестиційних проектів

II. План-структура тренінгу

Під час розроблення структури тренінгу необхідно зосередити увагу на таких основних вимогах його ефективності:

тренінг має враховувати базові знання, вміння, навички;

тренінг має орієнтуватися на вирішення практичної проблеми;

методи тренінгу мають відповідати особливостям слухачів та спрямовуватися на досягнення поставлених цілей;

результати, отримані в тренінгу, мають бути використані як у подальшому навчанні, так і в практичній діяльності фахівця;

тренінг має враховувати соціально-психологічні особливості групи;

тренінг потребує адміністративної підтримки для забезпечення успіху в найближчій перспективі.

Встановлені мета, завдання тренінгу та характеризовані за дескрипторами Національної рамки кваліфікацій компетентності, якими мають володіти студенти після проведення тренінгу, мають бути відображені в розробленій змістовній структурі тренінгу. Під час розроблення змістовної структури тренінгу доцільно виділити три структурні частини, а саме: вступну, основну та завершальну. Водночас змістовне наповнення необхідно оформити організаційно, тобто сформувані організаційну структуру тренінгу, прописати детальний сценарій проведення тренінгу, розподілити змістовні елементи в часі, а також прописати необхідні ресурси для його забезпечення, зіставити зазначене раніше із запланованими очікуваними результатами тренінгу.

Запропоновану структуру комплексного тренінгу "Обґрунтування міжнародного інвестиційного проекту" з розподілом етапів, часу, визначенням тематики, переліком вправ, завдань, технологій, дидактичним забезпеченням наведено в табл. 4.1.2.

III. Опис вправ і завдань тренінгу

I. Вступний етап передбачає створення сприятливого психологічного простору. Вироблення, прийняття, засвоєння правил роботи групи. Налаштування прямого та зворотного зв'язків "учасник – група" та "група – учасник". Створення ситуації рефлексії. Цей етап містить: знайомство, правила, очікування, вправи на рефлексію, "рухавки".

Організаційно-змістовна структура тренінгу

Етапи	Час, хв	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи, форми	Ресурси (матеріали, обладнання, аудиторія)	Відповідальні (тренери, асистенти)	Очікувані результати/елементи компетентностей, що формуються
1	2	3	4	5	6	7	8
Перший день							
100 Вступний	13	Вступ	Повідомлення теми, мети та змісту тренінгу учасникам	Виступ-презентація	Ноутбук, мультимедійне обладнання		Поінформованість учасників щодо теми та змісту тренінгу
	10	Знайомство	Встановлення комунікаційного контакту серед учасників тренінгу	Вправа "Невидимий зв'язок"	Клубок ниток		Комфортна атмосфера, згуртованість групи
	7	Правила	Встановлення правил тренінгу як норм життєдіяльності групи	"Мозковий штурм"	Фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери		Встановлення правил роботи на тренінгу, спрямування учасників на активну, злагоджену роботу
	15	Очікування	Визначення професійних очікувань учасників тренінгу, обговорення побажань	Вправа "Дерево очікувань"	Фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери, стикери, плакат із зображенням дерева		Реалізована можливість учасників висловити свої очікування від тренінгу
	5	Погодження графіка роботи	Повідомлення про режим та програму тренінгу	Виступ-презентація	Фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери		Готовність учасників до визначеного режиму роботи
	15	Перерва					

1	2	3	4	5	6	7	8	
101 Основний	15	Командоутворення	Організація малих груп, корегування складу малих груп тренером	Вправа "Команда"	Паперові картки, капелюх, результати тесту Белбіна		Об'єднання студентів у групи, створення командного духу	
	15	Оцінювання рівня поінформованості про проблему	Застосування методу "мозковий штурм", який пов'язаний із проблемою пошуку напрямів реалізації проектів	"Мозковий штурм" – сфери реалізації міжнародних проектів	Фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери		Визначена сфера діяльності підприємства; заповнено профіль міжнародної компанії	
	30	Актуалізація проблемних питань	Проблематика ведення міжнародного бізнесу в умовах глобальних змін на світових ринках	Міні-лекція (частина 1)	Роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання		Актуалізація проблеми, поінформованість учасників тренінгу з визначених проблемних питань	
	45	Розвиток практичних навичок	Розроблення пріоритетних напрямів реалізації проектів на міжнародних ринках	Групова робота, визначення напрямів	Роздатковий матеріал, аркуш паперу формату А1, маркери, "робочий аркуш"		Активізація творчої активності та розвиток креативності мислення	
	15	Перерва						
	30	Презентація виконаного завдання	Презентація визначеного напрямку	Презентація	Фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери, ноутбук		Групова співпраця	
	20	Актуалізація проблемних питань	Зовнішнє середовище міжнародного бізнесу – аналіз та оцінювання	Міні-лекція (частина 2)	Роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання		Актуалізація проблеми, поінформованість учасників тренінгу	

Продовження табл. 4.1.2

1	2	3	4	5	6	7	8
	70	Розвиток практичних навичок	Проведення аналізу міжнародного середовища Презентація	Робота в малих групах	Роздатковий матеріал, аркуш паперу формату А1, маркери, ноутбук		Формування вмій та навичок щодо проведення аналізу міжнародного макросередовища, в якому будуть реалізовані інвестиційні проекти
	10	Підведення підсумків дня	Визначення досягнень, інформація про СРС	Вправа "Сьогодні я був..."	–		Висновки, враження від першого дня тренінгу
315		<i>Разом за перший день</i>					
<i>Другий день</i>							
102	Основний	15	Налаштування тренінгової групи на роботу	Введення в атмосферу тренінгу	Вправа "рухавка"	Банк матеріалів	Формування робочого настрою, налаштування студентів на подальшу роботу в групах
		40	Презентація виконаного завдання	Презентація завдань	Презентація	Ноутбук, мультимедійне обладнання	Обґрунтування доцільності розроблення концепції проекту
		15	Обговорення та підведення підсумків за презентацією	Питання, зауваження та побажання щодо кожної групи, що презентувала результати своєї роботи	Обговорення	Ноутбук, мультимедійне обладнання	Визначення побажань
		40	Актуалізація проблемних питань	Корпоративні інвестиційні стратегії в міжнародному бізнесі	Міні-лекція	Роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання	Актуалізація проблеми, поінформованість учасників тренінгу з визначених проблемних питань
		25	<i>Перерва</i>				

1	2	3	4	5	6	7	8	
103	20	Видача завдання (структура частини звіту, вимоги до заповнення та захисту)	Презентація	Презентація	Роздатковий матеріал		Формування вмій та навичок розроблення стратегічного набору	
	60	Виконання відповідного етапу тренінгового завдання	Робота в малих групах	Презентація	Ноутбук		Розроблення стратегічного набору	
	20	Перерва						
	70	Виконання відповідного етапу тренінгового завдання	Робота в малих групах	Презентація	Ноутбук		Для реалізації стратегічного набору запропоновано проект та розроблено його концепцію	
	10	Отримання зворотного зв'язку	Презентація результатів роботи тренінгового дня	Презентація	Роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання		Визначення завдань до СРС, підведення підсумків	
315	<i>Разом за другий день</i>							
<i>Третій день</i>								
Основний	15	Налаштування тренінгової групи на роботу	Введення в атмосферу тренінгу	Вправа "рухавка"	Банк матеріалів		Формування робочого настрою, налаштування студентів на подальшу роботу в групах	
	45	Презентація виконаного завдання	Презентація завдань 1 – 3 СРС	Презентація	Ноутбук, мультимедійне обладнання		Обґрунтування доцільності розроблення концепції проекту	

1	2	3	4	5	6	7	8	
104	15	Обговорення та підведення підсумків за презентацією	Питання, зауваження та побажання щодо кожної групи, що презентувала результати своєї роботи	Обговорення	Ноутбук, мультимедійне обладнання		Визначення побажань	
	35	Актуалізація проблемних питань	Фінансовий аналіз інвестиційного проекту	Міні-лекція	Роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання		Актуалізація проблеми, поінформованість учасників тренінгу з визначених проблемних питань	
	25	Перерва						
	20	Видача завдання (структура частини звіту, вимоги до захисту)	Презентація	Презентація	Роздатковий матеріал		Формування вмінь та навичок фінансового обґрунтування інвестиційного проекту	
	60	Виконання відповідного етапу тренінгового завдання	Робота в малих групах	Презентація	Ноутбук		Фінансовий аналіз інвестиційних альтернатив за методикою ЮНІДО	
	20	Актуалізація проблемних питань	Інформаційне забезпечення управління угодами в рамках міжнародних відносин	Міні-лекція 1	Роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання, програмне забезпечення		Актуалізація проблеми, поінформованість учасників тренінгу з визначених проблемних питань	
	20	Перерва						
	50	Виконання відповідного етапу тренінгового завдання	Робота в малих групах	Презентація	Ноутбук		Фінансовий аналіз інвестиційних альтернатив за методикою ЮНІДО	

1	2	3	4	5	6	7	8	
	10	Отримання зворотного зв'язку	Презентація результатів роботи тренінгового дня	Роздатковий матеріал	Ноутбук, мультимедійне обладнання		Визначення завдань до СРС, підведення підсумків	
315		<i>Разом за третій день</i>						
<i>Четвертий день</i>								
105	Основний	15	Налаштування тренінгової групи на роботу	Введення в атмосферу тренінгу	Вправа "рухавка"	Банк матеріалів	Формування робочого настрою, налаштування студентів на подальшу роботу в групах	
		30	Презентація виконаного завдання	Презентація завдань СРС	Презентація	Ноутбук, мультимедійне обладнання	Фінансове обґрунтування доцільності проекту	
		40	Актуалізація проблемних питань	Розроблення та реалізація стратегічних програм господарських одиниць у загальній стратегії розвитку	Міні-лекція 2	Роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання	Актуалізація проблеми, поінформованість учасників тренінгу з визначених проблемних питань	
		15	Перерва					
		85	Виконання відповідного етапу тренінгового завдання	Робота в малих групах	Презентація	Ноутбук	Розроблення структури національних та міжнародних комунікацій	
		20	Перерва					
		80	Виконання відповідного етапу тренінгового завдання	Робота в малих групах	Презентація	Ноутбук	Розроблення структури національних та міжнародних комунікацій	

Продовження табл. 4.1.2

1	2	3	4	5	6	7	8
	30	Отримання зворотного зв'язку	Презентація результатів роботи тренінгового дня	Роздатковий матеріал	Ноутбук, мультимедійне обладнання		Визначення завдань до СРС, підведення підсумків
	315	<i>Разом за четвертий день</i>					
П'ятий день							
106 Завершальний	15	Налаштування тренінгової групи на роботу	Введення в атмосферу тренінгу	Вправа "рухавка"	Банк матеріалів		Формування робочого настрою, налаштування студентів на подальшу роботу в групах
	70	Презентація виконаного завдання малими групами	Презентація завдань за підсумком комплексного тренінгу	Презентація	Ноутбук, мультимедійне обладнання		Обґрунтування доцільності розроблення та реалізації міжнародного інвестиційного проекту компанії
	30	Обговорення та підведення підсумків за презентацією	Питання, зауваження та побажання щодо кожної групи, що презентувала результати своєї роботи	Обговорення	-		Визначення побажань, напрямів подальшого вдосконалення проекту
	20	Перерва					
	70	Презентація виконаного завдання малими групами	Презентація завдань за підсумком комплексного тренінгу	Презентація	Ноутбук, мультимедійне обладнання		Обґрунтування доцільності розроблення та реалізації міжнародного інвестиційного проекту в рамках однієї компанії
	30	Обговорення та підведення підсумків за презентацією	Питання, зауваження та побажання щодо кожної групи, що презентувала результати своєї роботи	Обговорення	-		Визначення побажань, напрямів подальшого вдосконалення проекту
	25	Перерва					

Закінчення табл. 4.1.2

1	2	3	4	5	6	7	8
	15	Видача СРС (ви- моги до запов- нення та захис- ту звіту)	Робочий зошит / мето- дичні рекомендації до структури звіту	Презентація	Роздатковий матеріал		Формування вмінь та на- вичок щодо оформлен- ня звіту з тренінгу
	20	Заключне слово	Підведення підсумків тре- нінгу	Вправа "Заключне коло"	М'яч		Слова подяки учасникам тренінгу
	20	Отримання зво- ротного зв'язку	Анкетування	Роздатковий мате- ріал	Анкетні аркуші		Оцінювання тренерів
	315	<i>Разом за п'ятий день</i>					

1. Презентація на тему "Мета, завдання, компетентності тренінгу".

Мета: визначення мети, завдань тренінгу, демонстрація "Анонс тренінгу" через опис навчального тренінгу та огляд тренінгових днів, пояснення компетентностей, які формуються під час проведення тренінгу.

Час – 13 хвилин.

Матеріали: комп'ютер, програмне забезпечення PowerPoint, проектор.

2. Знайомство.

Мета: встановлення комунікаційного контакту серед учасників тренінгу.

Час – 10 хвилин.

Вправа: "Невидимий зв'язок".

Мета: застосування вправи допомагає знайомству учасників тренінгу, їхньому розкриттю, створенню в групі продуктивної атмосфери.

Процедура: вся група стоїть у загальному колі. Тренер відмотує від клубка частину нитки, після чого, продовжуючи тримати кінець нитки, передає клубок будь-якому з учасників. Цей учасник має представитися і розповісти трохи про себе, свої захоплення, очікування від тренінгу і так далі. Після цього він, продовжуючи тримати нитку, передає клубок наступному учасникові. Кожен учасник, розповівши про себе, передає клубок наступному учасникові, продовжуючи триматися за нитку клубка. Після того, як усі представилися, тренер може попросити тих учасників, які виявилися зв'язаними ниткою від клубка, розплутатися, акуратно змотуючи клубок і згадуючи про те, що говорив про себе кожен із присутніх.

Матеріали: нитки шерсті.

3. Метод "Мозковий штурм". Правила роботи.

Мета: встановлення правил тренінгу як норм життєдіяльності групи.

Час – 7 хвилин.

Для ефективної спільної роботи під час проведення тренінгу учасникам пропонується ввести деякі правила спільної роботи групи. Ці правила дають можливість виявити складні відносини під час роботи та усунути конфлікти між учасниками тренінгу.

Учасникам пропонуються такі правила:

1) *пунктуальність.* Усі учасники тренінгу вчасно приходять до початку заняття і після перерв, у заздалегідь обумовлений час;

2) *право тренера (правило піднятої руки).* Усі учасники, які хочуть висловити свою точку зору з того або іншого приводу, піднімають руку, після цього тренер надає змогу висловитися. У свою чергу, тренер має право підняти руку, це свідчить про припинення обговорення або дискусії і вся увага переходить на тренера;

3) *толерантність*. Здатність учасників тренінгу сприймати без агресії думки, які відрізняються від власних;

4) *активність*. Здатність учасників тренінгу бути відкритими, не боятися висловлювати свою точку зору, активно брати участь у процесі тренінгу;

5) *конфіденційність*. Усе, що відбувається на тренінгу, залишається в аудиторії. Уся надана особиста інформація є закритою.

Тренер пояснює сутність кожного із правил. Учасники тренінгу можуть доповнити перелік правил, а також внести корективи вже наявним. Однак, перелік правил спільної роботи необхідно затвердити для створення сприятливих умов проведення тренінгу.

Матеріали: фліпчарт, аркуші паперу формату А1, маркери.

4. Очікування.

Мета: визначення очікувань учасників тренінгу та їхніх бажань, що виникають із цього приводу.

Час – 15 хвилин.

Вправа: "Дерево очікувань".

Мета: вправа допомагає почати тренінг або його частину, налаштовує учасників на активну участь, дозволяє ще раз обговорити цілі й побажання учасників, пов'язані з тренінгом.

Час – 15 хвилин.

Процедура: учасникам тренінгу роздають невеликі аркуші паперу (стикери у формі яблук або квітів), на яких вони записують свої очікування від тренінгу. Одним-двома реченнями потрібно описати свої цілі, очікування та сподівання щодо роботи на тренінгу, побажання. Тренер пропонує учасникам написати окремо, на кожному стикері, свої очікування від тренінгу, конкретизуючи – "очікування від себе...", "від тренерів...", "від усієї групи...", та про те, що може завадити здійсненню очікувань.

Тренер пропонує наклеїти стикери на підписане, заздалегідь намальоване, дерево, презентувати і, за необхідності, пояснити свою думку. "Після цього, будь-ласка, прикріпіть ці свої аркуші-очікування до дерева, де вважаєте за потрібним". Тренер оголошує учасникам, що, підводячи підсумки тренінгу, група повернеться до своїх очікувань, щоб визначити, які з них "збулися", а які – "ні", та матиме змогу обговорити причини чи проблеми, які виникали в ході роботи та заважали реалізувати всі очікування.

Матеріали: фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери, стикери, плакат із зображення дерева.

5. Погодження графіка роботи.

Мета: повідомлення про режим та програму тренінгу.

Час – 5 хвилин.

Тренер оголошує основні змістовні блоки, що входять до програми тренінгу, дає їм коротку характеристику, визначає час на проведення кожного блоку. Роздрукована програма тренінгу роздається учасникам.

Матеріали: фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери, роздатковий матеріал.

II. Основний етап передбачає оцінювання рівня поінформованості щодо проблематики, актуалізацію проблеми та конкретних завдань для її вирішення. Надання інформації, засвоєння знань. Формування умінь, навичок, розвиток здатностей. Підведення підсумків щодо змісту роботи. Цей етап містить вправи на оцінювання групових процесів, стану розвитку групи.

1. Командоутворення.

Мета: об'єднання студентів у групи, створення командного духу.

Час – 15 хвилин.

Вправа: "Команда".

Процедура: тренер пропонує учасникам групи об'єднатися у чотири команди. Для цього тренер заздалегідь підбирає картки з різним малюнком, розрізає їх на геометричну фігуру. Учасники тренінгу підходять до тренера, витягають свою картку, після того як усі учасники отримали свої картки, вони складають загальну картину із карток. Однакові за тематикою пари об'єднуються в команди. Таким чином групи будуть сформовані. Наступним елементом командоутворення є корегування сформованих команд за допомогою врахування результатів тесту Белбіна (який учасникам тренінгу було запропоновано пройти індивідуально до початку тренінгу). Індивідуальні результати оцінювання ролі в команді, які отримали учасники, розголошуватися або обговорюватися не будуть. Разом з тим, на їхній основі тренер має можливість відкорегувати склад команд у разі критичних або субпродуктивних випадків.

Матеріали: паперові картки, капелюх, результати тесту Белбіна.

2. Метод "Мозковий штурм" щодо напрямів підприємницьких проектів. Оцінювання рівня поінформованості про проблему.

Мета: застосування методу виявлення "вузьких місць", пов'язаних із проблемою реалізації підприємницьких проектів.

Час – 15 хвилин.

Матеріали: фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери.

3. Актуалізація проблемних питань.

Мета: викладення проблематики ведення міжнародного бізнесу в умовах глобальних змін на світових ринках. Міні-лекція (частина 1).

Час – 30 хвилин.

Мета: викладення специфіки зовнішнього середовища міжнародного бізнесу та інструментарію його аналізу. Міні-лекція (частина 2).

Час – 20 хвилин.

Матеріали: роздатковий матеріал, ноутбук, мультимедійне обладнання.

4. Розвиток практичних навичок.

Мета: розроблення концепції підприємницького проекту.

Процедура: кожній команді учасників тренінгу видається роздатковий матеріал (робочий аркуш), який необхідно проаналізувати та заповнити за допомогою виданого матеріалу кожній групі та пошуку необхідної інформації в мережі Інтернет.

Час – 45 хвилин.

Матеріали: аркуш паперу формату А1, маркери, кольорові аркуші паперу, клей, олівці, ножиці.

5. Презентація роботи в малих групах.

Мета: виявлення навичок групової взаємодії щодо розроблення перспективних напрямів реалізації проектів.

Час – 30 хвилин.

Процедура: кожна група, яка була сформована, презентує результати діяльності (заповнення робочого аркуша) своєї роботи за тренінговий час, а саме визначення напрямів підприємницьких проектів.

Матеріали: фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери.

6. Розвиток практичних навичок.

Мета: проведення аналізу міжнародного середовища.

Час – 70 хвилин.

Процедура: командам видається таке завдання з аналізу міжнародного макросередовища, в якому будуть реалізовані інвестиційні проекти. Необхідна інформація надається тренерами, а також ведеться пошук у мережі Інтернет.

Матеріали: аркуш паперу формату А1, маркери, кольорові аркуші паперу, ноутбук.

7. Підведення підсумків дня.

Мета: визначення досягнень.

Час – 10 хвилин.

Вправа: "Сьогодні я був...".

Процедура: учасники тренінгу по колу характеризують свою роботу протягом дня трьома-чотирма прикметниками або іменниками (активним, креативним, лідером тощо), до того ж характеристики мають бути різними.

Матеріали: не потрібні.

III. Заключний етап передбачає підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінювання отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя. Цей етап містить вправи на рефлексію та відновлення сил учасників. Завершення та визначення результатів.

1. Налаштування тренінгової групи на роботу.

Мета: формування робочого настрою, налаштування студентів на подальшу роботу в групах.

Час – 15 хвилин.

Вправа: "Позитивна павутинка".

Матеріали: клубок тасьми.

Процедура: учасники тренінгу сідають у коло. Тренер бере кінець тасьми і передає клубок, розмотуючи його, учаснику навпроти, називаючи позитивне побажання на сьогодні. Другий учасник, утримуючи відрізок тасьми рукою або намотавши на палець, передає клубок наступному учасникові, називаючи своє позитивне побажання, і так далі, поки залишки клубка знову не опиняться у тренера. Зрештою, виявляється, що всі учасники пов'язані єдиною "сіточкою – павутинкою з позитивних побажань".

2. Презентація виконаного завдання (два повторювання за кількістю груп).

Мета: обґрунтування доцільності розроблення та реалізації міжнародного інвестиційного проекту в рамках однієї компанії.

Час – 70 хвилин.

Командна презентація інформації, яка була виконана за тренінгові дні й оформлена самостійно.

Матеріали: фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери.

3. Обговорення та підведення підсумків за презентацією (два повторювання за кількістю груп).

Мета: запитання, зауваження та побажання щодо кожної групи, що презентувала результати своєї роботи.

Час – 30 хвилин.

Команди обговорюють презентації, які були виконані в малих групах, та допомагають, висловлюють свої побажання один одному в подальшій роботі.

Матеріали: фліпчарт, аркуш паперу формату А1, маркери.

4. Видача СРС (структура звіту, вимоги до написання та термін захисту).

Мета: формування вмінь і навичок щодо заповнення робочого зошита.

Час – 15 хвилин.

Кожній групі, яка була сформована, видаються робочі зошити, які слід заповнити і здати в зазначений термін.

Матеріали: роздатковий матеріал.

5. Заключне слово.

Мета: підведення підсумків тренінгу.

Час – 20 хвилин.

Вправа: "Завершальне коло".

Процедура: тренери підкреслюють основні результати роботи, пропонують зробити запис результатів, відповідають на запитання. Після цього тренер бере м'яч, дякує за співпрацю і передає м'яч далі по колу з проханням кожного учасника тренінгу подякувати своїм колегам за роботу.

Матеріали: м'яч.

6. Отримання зворотного зв'язку.

Мета: визначення учасниками якості проведення тренінгу.

Час – 20 хвилин.

Тренер роздає учасникам тренінгу анкетні аркуші, які складаються з запитань щодо оцінювання тренінгу, якісного рівня його проведення, компетентності тренерів. Учасники тренінгу відповідають на ці запитання і повертають анкетні аркуші тренерам.

Матеріали: анкетні аркуші.

IV. Управління самостійною роботою студентів

Самостійна робота студентів – це форма організації індивідуального вивчення студентами навчального матеріалу в аудиторний та позааудиторний час. Мета СРС – сприяти формуванню самостійності як особистісної риси та важливої професійної якості молодої людини, сутність якої полягає в уміннях систематизувати, планувати, контролювати й регулювати свою діяльність без допомоги й контролю тренера. Завданнями СРС можуть бути засвоєння певних знань, умінь, навичок, закріплення та систематизація набутих знань, їхнє застосування в процесі вирішення практичних завдань та виконання творчих робіт. Самостійна робота дає можливість

студенту працювати без поспіху, не боячись негативної оцінки товаришів чи тренера, а також обирати оптимальний темп роботи та умови її виконання.

Організація самостійної роботи студентів має здійснюватися з дотриманням низки вимог, зокрема таких:

1) обґрунтування необхідності завдань загалом і конкретного завдання зокрема, що потребує виявлення та стимулювання позитивних мотивів діяльності студентів;

2) відкритість та загальна оглядовість завдань. Усі студенти мають знати зміст завдання, мати можливість порівняти виконані завдання в одній і в різних групах, проаналізувати правильність та корисність виконаної роботи, відповідність поставлених оцінок (адекватність оцінювання);

3) надання детальних методичних рекомендацій щодо виконання роботи (у якій послідовності працювати, з чого починати, як перевірити свої знання). За окремими завданнями студенти мають отримати пам'ятки;

4) надання можливості студентам виконувати творчі роботи, які відповідають умовно-професійному рівню засвоєння знань, не обмежуючи їх виконанням стандартних завдань;

5) здійснення індивідуального підходу за виконання самостійної роботи. Індивідуальні завдання можуть виконувати за бажанням усі студенти або окремі з них (які творчо обдаровані, вимогливі, мають великий досвід практичної діяльності). Індивідуалізація самостійної роботи сприяє самореалізації студента, розкриваючи в нього такі грані особистості, які допомагають професійному розвитку;

6) нормування завдань для самостійної роботи, яке базується на визначенні витрат часу та трудомісткості різних їхніх типів. Це забезпечує оптимальний порядок навчально-пізнавальної діяльності студентів – від простих до складних форм роботи.

Завданнями самостійної роботи студента у рамках тренінгу є:

1) систематизація та закріплення здобутих теоретичних знань і практичних умінь студентів;

2) поглиблення і розширення теоретичних знань;

3) формування вмінь використовувати нормативну, правову документацію і спеціальну літературу;

4) розвиток пізнавальних здібностей та активності студентів: творчої ініціативи, самостійності, відповідальності;

5) формування самостійності мислення, здатностей до саморозвитку, самовдосконалення й самореалізації;

6) розвиток дослідницьких умінь.

Самостійна робота в рамках тренінгу складається з двох форм: аудиторна, яка реалізується безпосередньо під час тренінгу, та позааудиторна, яка реалізується студентами за межами тренінгу.

Самостійна робота в рамках тренінгу передбачає орієнтацію на активні методи оволодіння знаннями, розвиток творчих здібностей студентів з урахуванням потреб і можливостей особистості.

Отже, необхідним елементом успішного засвоєння тренінгового матеріалу є самостійна робота студентів із вітчизняною та закордонною спеціальною економічною літературою, нормативними актами, статистичними матеріалами.

Метою самостійної роботи учасників тренінгу є самостійне опрацювання окремих блоків програми тренінгу, пошук, систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення і практичне застосування знань студента з заданої теми.

Таким чином, у запропонованому тренінгу доцільно використовувати такі види самостійної роботи, що наведено в табл. 4.1.3.

Таблиця 4.1.3

Оцінювання самостійної роботи студентів

Види СРС	Завдання СРС	Дескриптори	Критерії оцінювання (форми)
Аудиторна (разом 40 балів)	Пошук інформації з використанням інтернет-ресурсів; аналіз ситуації; систематизація інформації; заповнення робочого аркуша; узагальнення отриманих результатів; презентація	Здатність до взаємозв'язку учасників тренінгу з метою передавання інформації, погодження дій, спільної діяльності	Працездатність; рішучість; творча уява; здатність генерувати ідеї; ініціативність; співпраця
Позааудиторна (разом 60 балів)	Підготовка презентації; заповнення робочого зошита; виконання звіту з комплексного тренінгу	Здатність до самостійного прийняття рішення, узагальнення матеріалу, уміння використання сучасних методів та інструментів	Старанність; обґрунтованість; темп діяльності

Таким чином, основними елементами управління самостійною роботою студентів під час тренінгової програми є такі: визначення мети, а саме визначення того, на формування яких компетентностей спрямоване завдання; планування змісту, структури, термінів та часу виконання самостійної роботи; визначення видів і форм завдань; формування системи контролю й оцінювання результатів самостійної роботи студентів.

V. Система контролю та оцінювання результатів тренінгу, успішності навчання студентів

Контроль як управлінська функція є однією з найважливіших складників кожної діяльності, зокрема тренінгу.

У розвитку загальноосвітньої школи сталися значні зміни, які стосуються змісту загальної освіти, форм і методів навчання та виховання (як загалом, так і з певних предметів, зокрема з економіки). Вони потребують удосконалених підходів до організації вивчення учнями програмного матеріалу й особливого ставлення до контролю й оцінювання навчальних досягнень студентів. Це важливий елемент управління навчальним процесом та забезпечення якості освіти. Як відомо, під якістю освіти розуміють зумовлений соціальним замовленням рівень сформованості наперед заданих навчальною програмою вмінь, рис, якостей особи, яка навчається.

Високий рівень якості освіти, взагалі, й навчання, зокрема, забезпечується багатьма факторами, найважливішими серед яких є здатності студентів та їхні бажання досягнути успіхів у певній галузі предметних знань, рівень володіння тренером педагогічною майстерністю й технологією викладання, інформаційно-методична забезпеченість тренінгового процесу, ефективна система контролю якості тренінгу. Звичайно, вирішити проблему якості навчання тільки за рахунок удосконалення навчально-виховного процесу й системи контролю успішності неможливо, але перевірка й оцінювання навчальних досягнень студентів мають значний вплив на стимулювання їхньої ефективної пізнавальної діяльності. Контрольні заходи є складниками досягнення мети навчання – засвоєння певної сукупності предметних знань, умінь та навичок, формування відповідного рівня компетентності студента.

Заохочення з боку викладача-тренера у більшості випадків стимулює навчально-пізнавальну діяльність студентів і сприяє покращенню її результатів, а для цього необхідно враховувати наявний рівень сформованих

професійно важливих знань і вмінь. Якщо тренер ставить надто високі вимоги, то це створює бар'єр у розвитку. Занижені вимоги також гальмують розвиток студента, вони не активізують його розумової діяльності. Для успішного стимулювання розвитку компетентностей засобами контролю необхідно, щоб студент розумів, що від нього вимагають, щоб він не мав сумнівів у необхідності знань, був упевнений, що може досягнути необхідного, що бажана оцінка залежить лише від нього самого, його уважності й ретельності.

Плануючи оцінювання ефективності тренінгу, маємо визначитися, чи існують наперед задані стандарти результатів, чи якісь із них потрібно отримати в ході роботи, як розуміють учасники тренінгу моделі оцінювання й аналізу перебігу процесу, якою має бути їхня очікувана поведінка, як будуть фіксуватися й демонструватися отримані ними результати, чи потрібно оцінювати: кожен етап окремо, чи цілісний результат після завершення всього тренінгу, процес діяльності учасників чи досягнення мети за відповідними параметрами.

У процесі тренінгу викладачу-тренеру насамперед необхідно орієнтуватися не тільки на формування системи теоретичних знань, а й на певний досвід практичної діяльності та соціальної взаємодії. Оскільки компетентність фахівця має полікомпонентну структуру, тому й відбір навчальних завдань здійснюється відповідно до названих вимог.

Організація поточного і підсумкового оцінювання знань студентів за результатами тренінгу "Обґрунтування міжнародного інвестиційного проекту" здійснюється відповідно до шкали ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Загальна кількість балів за успішність (100 балів) розподіляється між наведеними далі видами навчальної роботи студентів під час тренінгових занять та після них.

Види навчальної роботи, що є предметом оцінювання та виконуються під час тренінгових занять:

1. Працездатність на занятті (тобто участь у роботі команди та наявність особистісного вкладу в роботу групи).
2. Рішучість (тобто сміливість висловлювати свою думку і ухвалювати рішення).
3. Творча уява (тобто нестандартно мислити і демонструвати свої вміння).
4. Здатність генерувати ідеї (тобто осмислювати й аналізувати ідеї, які виникають у ході тренінгу).
5. Ініціативність (тобто пропонувати свої ідеї і робити висновки).

6. Співпраця (тобто взаємоповага до своїх колег і сумлінна праця в команді).

7. Старанність (тобто сумлінно виконувати всі завдання в процесі тренінгу і самостійної роботи).

8. Обґрунтованість (тобто вміння надавати пропозиції та робити висновки по суті проблеми).

9. Темп діяльності (тобто вміння чітко і в запланований термін виконувати всі завдання тренінгового процесу).

10. Виконання письмової роботи (тобто вміння оформлювати результати дослідження у вигляді письмового звіту встановленої форми та змісту).

Максимальна кількість балів, яку може набрати студент під час тренінгу, – 100 балів.

Кожен вид роботи передбачає диференціацію залежно від участі студента, якості виконаної роботи, самостійності виконання студентами конкретних завдань і поставлених перед ними цілей.

Розрахунок оцінки студентом наведено в табл. 4.1.4.

Таблиця 4.1.4

Диференціація критеріального апарату різних видів навчальної роботи студента

Критерії оцінювання	Кількість балів залежно від якості, повноти виконання студентами конкретних завдань	Критерій диференціації оцінки за виконання навчальної роботи на тренінговому занятті
1	2	3
Працездатність на занятті	10	Участь у роботі команди протягом усього часу тренінгового заняття
Рішучість	10	Змога висловлювати свою думку і ухвалювати рішення
Творча уява	10	Уміння нестандартно мислити і демонструвати свої вміння
Здатність генерувати ідеї	10	Уміння осмислювати й аналізувати ідеї, які виникають у ході тренінгу
Ініціативність	10	Уміння пропонувати свої ідеї і робити висновки
Співпраця	10	Взаємоповага до своїх колег і сумлінна праця в команді

1	2	3
Старанність	10	Уміння сумлінно виконувати всі завдання в процесі тренінгу і самостійної роботи
Обґрунтованість	10	Уміння надавати пропозиції та робити висновки по суті проблеми
Темп діяльності	10	Уміння чітко і в запланований термін виконувати всі завдання тренінгового процесу
Виконання письмової роботи	10	Уміння оформлювати результати дослідження у вигляді письмового звіту встановленої форми та змісту

У свою чергу, в ході тренінгу необхідно оцінити як студентів, так і викладачів-тренерів.

Оцінювання ефективності тренінгу пропонується проводити за допомогою анонімної анкети. Опрацювання анкет проводиться тренерами після тренінгу, результати його жодним чином не впливають на оцінювання студентів і є так званим "зворотним зв'язком", тобто у тренерів є змога зробити висновки щодо враження учасників від тренінгу та внести корективи, якщо необхідно, в свою діяльність.

Анкета оцінювання ефективності тренінгу

Шановні учасники тренінгу!

Ваша думка про тренінг, у якому ви брали участь, є дуже важливою для нас, тому просимо відповісти на такі питання:

1. Актуальність теми для вас була важливою:

- а) так;
- б) ні;
- в) важко відповісти?

2. Стиль викладання для вас прийнятний:

- а) так;
- б) ні;
- в) важко відповісти?

3. Визначте, наскільки послідовно та логічно було викладено матеріал? За шкалою від 0 до 12.

4. Що нового ви дізналися в ході тренінгу?

5. Чи будете ви застосовувати здобуті знання на практиці:

а) так;

б) ні;

в) важко відповісти?

6. Комфортно ви почували себе під час проведення тренінгу:

а) так;

б) ні;

в) важко відповісти?

7. Чи задоволені ви роботою тренерів:

а) так;

б) ні;

в) важко відповісти?

8. Хотіли б ви взяти участь у такому тренінгу:

а) так;

б) ні;

в) важко відповісти?

9. Що саме ви б хотіли змінити в ході тренінгу?

10. Ваші побажання викладачам-тренерам:

VI. Методичні рекомендації учасникам тренінгової діяльності

Методичні рекомендації викладачу-тренеру

Тренінг проводить тренер (ко-тренер), який спілкується з учасниками нарівні, тобто є таким самим учасником тренінгової групи, як і інші учасники. У свою чергу, одночасно є й каталізатором усіх процесів, які відбуваються в групі. Тренер має розуміти настрій кожного учасника та відрізняється від інших учасників тим, що:

володіє інформацією щодо вибраної теми;

знає методику проведення тренінгових занять;

уміє працювати з аудиторією і володіти методикою навчання студентів; володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне вирішення проблеми);

постійно підвищує свій тренерський потенціал;

знає методи оцінювання результатів тренінгу і вміє їх застосовувати.

Проведення тренінгу проходить через основні етапи.

Етап I. "Перед тренінгом". Необхідно перевірити, щоб матеріал, який використовується в ході проведення тренінгу, був повністю готовий до застосування, а саме:

1) тренерський конспект має бути відкоригований нотатками, що допомагають підтримати презентацію роботи;

2) перевірка необхідного матеріалу: наявність фліпчарту, ноутбука, мультимедійного апарата;

3) перевірка допоміжного матеріалу: бейджі, блокноти, ручки, скотч, маркери, аркуші паперу формату А3, аркуші паперу формату А1, аркуші паперу формату А4, стикери, степлер, кнопки для закріплення паперу, ножиці, гумка, клей, олівець, подарунки;

4) перевірка готовності тренінгового приміщення: аудиторія має бути зручною для проведення тренінгу (столи мають бути мобільними, якщо це необхідно, їх можна бути здвинути), наявність необхідної кількості стільців, наявність розеток.

Етап II. "День тренінгу".

Тренер має приїхати заздалегідь, щоб встигнути перевірити, чи все готово до проведення тренінгу, а саме: відкрити та провітрити аудиторію, настроїти всю необхідну техніку для проведення тренінгу, якщо необхідно, розставити в необхідному порядку стільці.

Крім цього, тренер має подбати і про свій зовнішній вигляд, заздалегідь продумавши, що він одягне.

Отже, під час проведення тренінгової програми важливо не випускати з уваги потребу групи у створенні атмосфери довіри, а також організувати вправи, які б відповідали динаміці групи. Слід пам'ятати: спочатку учасники прагнуть висловитися з приводу того, що вони очікують від тренінгу, а наприкінці їм потрібно поділитися думками з приводу того, що вони дізналися про себе. Необхідно мати "запасні" вправи до теми – короткі й доречні. Це буває потрібно тоді, коли група виконала вправу за менший час, ніж передбачалося.

Тренер має постійно систематизувати всю інформацію, яку він застосовує на тренінгу, а також відвідувати бібліотеки, школи бізнесу, знаходитися в постійному пошуку інформації.

Також тренер має знати, що, обираючи метод викладання, слід враховувати:

- рівень знань учасників щодо цієї теми;

- якими навчальними засобами підсилити матеріал, що викладається; розміри групи (інтерактивні форми ефективніші за меншої кількості учасників);

- ресурси, у тому числі часу й простору (розподіл на малі групи потребує більше часу і простору, ніж робота всією групою).

Також необхідно підкреслити, що в процесі підготовки міні-лекції важливо пам'ятати деякі правила:

- визначити основні тези, на яких треба наголосити особливо, і черговість їхнього подання;

- написати докладний конспект;

- яскраво позначити в конспекті основні тези, щоб не шукати їх у ході лекції;

- розрахувати час так, щоб належним чином викласти матеріал, а потім відповісти на запитання і провести обговорення;

- підготувати допоміжні матеріали (слайди, роздаткові тексти, рисунки, таблиці, картки тощо).

Слід пам'ятати, що під час міні-лекції аудиторія пасивно сприймає інформацію, тому думки учасників можуть відхилитися від теми, якщо міні-лекція задовга, подана інформація не відповідає темі, тренер читає матеріал не надто динамічно. Оскільки під час міні-лекції можливості для взаємодії між тренером та аудиторією вкрай обмежені, тренер і учасники не можуть бути впевнені в тому, що розуміють зміст лекції однаково. Природно, добре підготовлена й виконана міні-лекція більше зацікавить аудиторію, ніж така, коли тренер погано орієнтується в темі, ніяковіє чи соромиться, або, що особливо негативно впливає на інтерес аудиторії, читає текст міні-лекції слово в слово за конспектом, не поживляючи її, не підтримуючи контакту з аудиторією очима.

Для підвищення інтересу аудиторії під час міні-лекцій необхідно використовувати різноманітні прийоми, наприклад:

- аудіовізуальні презентації (слайди, відеофільми тощо);

- запитання – відповіді, відповідність яких темі міні-лекції та витрати часу на них тренер ретельно контролює.

Застосування тренінгу на практиці допомагає тренеру-викладачеві адаптувати студентів до практичної діяльності, навчити їх спілкуватися в команді зі своїми колегами, не боятися висловлювати свою думку, робити висновки і надавати пропозиції. Насамперед, тренінг допомагає розвивати у студентів практичні навички, комунікативні здатності та вміння реагувати.

Тому тренінг можна вважати новою технологією у навчальному процесі. Тренінг як нова педагогічна технологія вбирає в себе зміст усіх визначень цього поняття, бо охоплює різноманітні методи та прийоми. Тренінг допомагає в організації і проведенні навчального процесу, створює комфортні умови для співпраці викладачів і студентів.

Методичні рекомендації студентам-учасникам

Цільовою групою, на яку спрямований тематичний комплексний тренінг: "Обґрунтування міжнародного інвестиційного проекту" є студенти економічних спеціальностей.

Для ефективного проходження всіх етапів тренінгового навчання слід заздалегідь ознайомити учасників з його темою та змістом, порекомендувати обов'язкову і додаткову літературу.

Для успішного проведення тренінгу студенти мають:

у процесі тренінгу проявляти активність;

виконувати у встановлені строки всі види завдань, що передбачені тренінгом;

вміти використовувати інформацію мережі Інтернет;

дотримуватися правил, що були встановлені на початку тренінгу та нести відповідальність за їхнє порушення;

дбайливо відноситися до матеріальних цінностей університету;

поважати працю тренера та своїх колег.

4.2. Комплексний фаховий тренінг "Фінансові послуги з недержавного пенсійного забезпечення та фінансовий моніторинг"

С. А. Ачкасова

I. Цілепокладання

Цільова група: навчальний тренінг орієнтований на студентів магістратури I року навчання спеціальності 072 "Фінанси, банківська справа та страхування" денної форми навчання.

Вид тренінгу: комплексний.

Тривалість тренінгу: змістовна програма комплексного фахового тренінгу передбачає 36 годин (1 кредит): 18 годин – аудиторна робота, 18 годин – самостійна робота. Тривалість тренінгу – 3 дні, кількість тренерів – 1.

Комплексний фаховий тренінг "Фінансові послуги з недержавного пенсійного забезпечення та фінансовий моніторинг" разом із іншими базовими і відповідними вибірковими навчальними дисциплінами забезпечує формування в майбутніх магістрів достатнього рівня знань для успішної роботи в будь-якій із основних ланок фінансової системи і, в першу чергу, сфері недержавного пенсійного забезпечення (надалі – НПЗ), однак формування компетентного фахівця з високим рівнем знань та вмінь передбачає деталізацію окремих питань, які відображені у навчальних дисциплінах "Ринок фінансових послуг"; "Страховий менеджмент", "Страхові послуги" та "Фінансовий менеджмент в банку".

Посилення компонента з недержавного пенсійного забезпечення освіти фінансистів зумовлено зростанням ролі послуг недержавних пенсійних фондів (надалі – НПФ), компаній зі страхування життя та банків на ринку послуг з недержавного пенсійного забезпечення, динамічний розвиток якого обумовлює та сприяє формуванню соціальної безпеки держави [45].

Метою комплексного фахового тренінгу "Фінансові послуги з недержавного пенсійного забезпечення та фінансовий моніторинг" є формування студентами спеціальності 072 "Фінанси, банківська справа та страхування"

фахових та особистісних компетентностей з недержавного пенсійного забезпечення та навичок фінансового консультування.

Комплексний фаховий тренінг спрямований на вирішення таких **завдань:**

сформувати в учасників розуміння наявних форм НПЗ, основних аспектів діяльності НПФ, банку та страхової компанії у сфері НПЗ;

сформувати знання нормативно-правової бази та відпрацювати практичні навички аналізу рівнів дохідності, які пропонують суб'єкти з НПЗ, спрогнозувати ситуацію на найближче майбутнє у сфері НПЗ;

надати учасникам знання і навички щодо вибору найбільш прибуткового способу НПЗ;

здійснити процедури фінансового моніторингу суб'єктом первинного фінансового моніторингу – НПФ.

Зміст та структуру компетентностей, що формуються під час комплексного фахового тренінгу "Фінансові послуги з недержавного пенсійного забезпечення та фінансовий моніторинг" і його результати (знання, уміння, комунікація, автономність та відповідальність) наведено в табл. 4.2.1.

II. План-структура тренінгу

Тренінгові технології навчання мають ключове значення під час формування висококваліфікованого фахівця. Оскільки традиційні види робіт формують знання та вміння, актуалізується питання проведення тренінгів за спеціальністю, у формі комплексного тренінгу за фахом.

Подано докладний аналіз триденної програми тренінгового навчання; розроблено організаційно-методичне забезпечення якості тренінгової діяльності та методичні рекомендації учасникам тренінгової діяльності.

Організаційно-змістовну структуру програми тренінгу для кожного з днів подано в табл. 4.2.2 – 4.2.4 [45].

Комплексний фаховий тренінг "Фінансові послуги з недержавного пенсійного забезпечення та фінансовий моніторинг" передбачає використання різноманітних тренінгових технологій та методів (групова дискусія, рольова гра, вправи з вербальними та невербальними комунікаціями, тестування певних навичок, "мозковий штурм", кейс-завдання).

Зміст та структура компетентностей, що формуються під час тренінгу

№ п/п	Компетентність, що формується	Знання, умовні позначення	Уміння, умовні позначення	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація, умовні позначення	Автономність та відповідальність, умовні позначення
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Здатність формувати стратегії з НПЗ під час формування пенсійних накопичень	Характеристика фінансових послуг у сфері НПЗ (З ₁); класифікація та особливості діяльності недержавних пенсійних фондів, компаній зі страхування життя та банків на ринку послуг з НПЗ (З ₂); особливості оподаткування пенсійних виплат (З ₃); базові положення нормативно-правового забезпечення НПЗ (З ₄); здійснення процедур фінансового моніторингу суб'єктом первинного фінансового моніторингу – НПФ (З ₅)	Аналізувати документи, що регламентують роботу інститутів спільного інвестування та недержавних пенсійних фондів (У ₁); оформлювати страхові договори пенсійного забезпечення та пенсійні контракти (У ₂); проводити розрахунки пенсійних накопичень у сфері НПЗ (У ₃)	Знання основних теоретичних положень навчальних дисциплін "Ринок фінансових послуг" (сутність фінансових послуг та особливості діяльності фінансових установ, підходи до інвестування активів НПФ); "Страховий менеджмент" (сутність страхових резервів страхових компаній зі страхування життя); "Страхові послуги" (характеристика послуг компаній зі страхування життя); "Фінансовий менеджмент в банку" (основи депозитної політики банку)	Використання в практичній діяльності технології стимулювання творчої активності, готовність до дій у ситуаціях невизначеності та володіння комунікативними навичками	Здатність робити власні висновки, інтегрувати знання, формувати судження (К ₁); зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефакхівців, зокрема до осіб, які навчаються (К ₂)	Відповідальність за результати виконання завдань у навчальній та/або тренінговій діяльності (АВ ₁); відповідальність за розвиток професійного знання і практик (АВ ₂)

Закінчення табл. 4.2.1

1	2	3	4	5	6	7	8
2	Здатність оцінювати основні показники діяльності НПФ, компанії зі страхування життя та банків під час вибору інвестування коштів	Основи діяльності НПФ, банків, страхових компаній зі страхування життя на ринку послуг з недержавного пенсійного забезпечення (З ₆)	Оцінювати основні показники діяльності НПФ, страхових компаній зі страхування життя, банків (У ₄); оцінювати розміщення коштів страхових резервів страхових компаній та пенсійних активів НПФ (У ₅); обґрунтовувати вибір інвестування активів (У ₆)	Знання основних теоретичних положень навчальних дисциплін "Ринок фінансових послуг" (сутність фінансових послуг та особливості діяльності фінансових установ, підходи до інвестування активів НПФ); "Страховий менеджмент" (сутність страхових резервів страхових компаній зі страхування життя); "Страхові послуги" (характеристика послуг компаній зі страхування життя); "Фінансовий менеджмент в банку" (основи депозитної політики банку)	Точність розрахунків	Здатність вирішувати проблемні питання у нових ситуаціях, в міждисциплінарних контекстах (К ₃)	Самостійне виконання завдань під мінімальним керівництвом (АВ ₃)
3	Володіння комунікативними навичками під час групової взаємодії	Поняття спілкування та комунікації; правила ділового спілкування; знання техніки ефективних комунікацій	Уміння передавати інформацію; уміння взаємодіяти з партнерами	Досвід спілкування; досвід сприйняття партнерів зі спілкування	Уважність та спрямованість на результат	Спілкування в діалоговому режимі з широкую науковою спільнотою та громадськістю в певній галузі наукової та/або професійної діяльності (К ₄)	Автономність у вирішенні питань, адаптивність, активність, мотивація (АВ ₄)

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу (перший день)

Етап	Час	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи (умовні позначення), форми	Ресурси (матеріали, обладнання, аудиторія)	Очікувані результати (перша частина – викладача-тренера, друга – студента-учасника)
1	2	3	4	5	6	7
Вступний	10:15 – 10:30 (3 %, 15 хв)	Вступ	Офіційне відкриття, демонстрація цілей завдань, компетентнісної бази тренінгу	Вступне слово	Презентація PowerPoint, комп'ютер, проектор	Знайомство
	10:30 – 10:45 (3 %, 15 хв)	Знайомство	Встановлення контакту з метою створення робочої атмосфери	Вправа "Візитівка" (В ₁ – 15 хв)	Роздаткові матеріали	Сприяння міжособистісному спілкуванню, готовності групи до взаємодії, формування команди
	10:45 – 11:05 (5 %, 20 хв)	Правила	Визначення обов'язків групи та упорядкування діяльності членів групи	Групова дискусія (20 хв). Встановити спільні правила роботи в групі для підвищення ефективності взаємодії	Фліпчарт, маркери	Затвердження обов'язків учасників групи та правил проведення тренінгу
	11:05 – 11:20 (3 %, 15 хв)	Очікування	Визначення очікувань учасників	Вправа "Яблуна з яблуками" (В ₂ – 15 хв)	Фліпчарт, маркери, стикери, скотч	Побажання учасників щодо їхньої мети
Основний	11:20 – 11:30 (2 %, 10 хв)	Інформація про регламент роботи	Поінформованість учасників щодо плану-графіка роботи	Слово викладача-тренера	Роздаткові матеріали – програма тренінгу	Затвердження графіка роботи на тренінгу
	11:30 – 11:50 (5 %, 20 хв)	Оцінювання рівня поінформованості учасників	Зріз знань учасників	Анкетування – "вхідна" анкета (20 хв)	Роздаткові матеріали (анкета)	Основа інформаційного блоку
	11:50 – 12:10	Перерва (20 хв)				

Закінчення табл. 4.2.2

1	2	3	4	5	6	7
	12:10 – 12:50 (10 %, 40 хв)	Актуалізація проблеми	Обґрунтування актуальності запровадження НПЗ та характеристика потреб ринку праці в спеціалістах зазначеної сфери, формування інтересу до проблематики	Міні-лекція "Фінансові послуги у сфері НПЗ" (20 хв). Вправа "Фантазія" (20 хв)	Презентація PowerPoint, мультимедійний проєктор	Формування мотивації до вивчення проблематики, З ₁ , З ₂ , З ₃
	12:50 – 14:10 (20 %, 80 хв)	Пошук шляхів вирішення проблеми, отримання інформації	Розгляд дискусійних питань щодо запровадження НПЗ в Україні	Дискусія на тему "Запровадження НПЗ за участі НПФ в Україні та протидія використанню їх для "відмивання" коштів" (60 хв). Міні-лекція "Практичні аспекти надання фінансових послуг НПФ у сфері НПЗ та протидія використанню їх для "відмивання" коштів" (20 хв)	–	З ₁ , З ₂
	14:10 – 14:40	Перерва (30 хв)				
	14:40 – 16:45 (35 %, 125 хв)	Розвиток практичних навичок	Застосування системи вправ, спрямованих на розвиток практичних навичок фінансового консультування, розрахунок пенсійних виплат	Робота в малих групах. Рольова гра "Оцінювання навичок фінансового консультування" (В ₄ – 60 хв). Вправа "Робота в групі на стратегічний результат з вибору НПФ" (В ₅ – 65 хв)	Роздаткові матеріали, комп'ютер	У ₁ , У ₂ , У ₃ , К ₃ , К ₄ , АВ ₄
Завершальний	16:45 – 17:05 (5 %, 20 хв)	Завершення роботи	Підведення підсумків першого дня тренінгу	Робота в колі "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?" (В ₆ – 20 хв)	Виступи учасників тренінгу	Закріплення інформації

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу (другий день)

Етап	Час	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи (умовні позначення), форми	Ресурси (матеріали, обладнання, аудиторія)	Очікувані результати	
1	2	3	4	5	6	7	
Вступний	10:15 – 10:25 (2 %, 10 хв)	Привітання	Встановлення контакту з метою створення робочої атмосфери	Вправа "Малюнок на ватмані" (В ₇ – 10 хв)	Роздаткові матеріали	Сприяння міжособистісному спілкуванню, готовності групи до взаємодії та створенню ефекту взаємодії	
	10:25 – 10:30 (1 %, 5 хв)	Правила	Нагадування та уточнення обов'язків групи	Групова дискусія "Уточнення правил роботи на тренінгу"	Фліпчарт, маркери	Затвердження змін у роботі з метою порядкування діяльності групи	
Основний	10:30 – 11:00 (7 %, 30 хв)	Оцінювання рівня поінформованості учасників	Зріз знань учасників	Вправа "Віночок" (В ₈ – 30 хв)	Виступи учасників тренінгу	З ₃ , З ₄ , К ₄	
	11:00 – 11:20	Перерва (20 хв)					
	11:20 – 12:00 (10 %, 40 хв)	Актуалізація проблеми	Обґрунтування актуальності запровадження НПЗ під час проведення пенсійної реформи	Міні-лекція "Пенсійна реформа в Україні: роль фінансових консультантів" (30 хв). Рухавка "Повторіть вправу" (В ₉ – 10 хв)	Роздаткові матеріали	З ₅	
	12:00 – 13:20 (20 %, 80 хв)	Пошук шляхів вирішення проблеми, отримання інформації	Інформаційний блок	Робота в малих групах. Вправа "Вибір НПФ за показниками пенсійних виплат" (В ₁₀ – 80 хв)	Роздаткові матеріали, комп'ютер	У ₄ , АВ ₁ , АВ ₄	
	13:20 – 13:50	Перерва (30 хв)					
13:50 – 16:45 (43 %, 175 хв)	Розвиток практичних навичок	Застосування системи вправ, спрямованих на розвиток практичних навичок альтернатив з вибору банку	Робота в малих групах. Вправа "Клієнт НПФ" (В ₁₁ – 55 хв)	Роздаткові матеріали, комп'ютер	У ₃		

Закінчення табл. 4.2.3

1	2	3	4	5	6	7
				Вправа "Показники діяльності НПФ" (В ₁₂ – 60 хв)		У ₄
				Вправа "Формування альтернатив з вибору банку" (В ₁₃ – 60 хв)		У ₆ , К ₂ , АВ ₂
Завершальний	16:45 – 17:05 (5 %, 20 хв)	Рефлексія, завершення роботи, отримання зворотного зв'язку	Підведення підсумків другого дня тренінгу	Робота в колі "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?" (В ₁₄ – 20 хв)	Виступи учасників тренінгу	Залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції, закріпити інформацію та створити бажання участі в наступних днях тренінгу

Таблиця 4.2.4

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу (третій день)

Етап	Час	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи (умовні позначення), форми	Ресурси	Очікувані результати
1	2	3	4	5	6	7
Вступний	10:15 – 10:25 (2 %, 10 хв)	Привітання	Встановлення контакту з метою створення робочої атмосфери	Вправа "Коло знайомств" (В ₁₅ – 10 хв)	Роздаткові матеріали	Сприяння міжособистісному спілкуванню, готовності групи до взаємодії та створенню синергетичного ефекту взаємодії, формування команди
	10:25 – 10:30 (1 %, 5 хв)	Правила	Нагадування та уточнення обов'язків групи	Дискусія "Уточнення правил роботи на тренінгу" (5 хв)	Фліпчарт, маркери	Затвердження змін у роботі з метою підпорядкування діяльності групи
Основний	10:30 – 11:00 (7 %, 30 хв)	Оцінювання поінформованості учасників	Зріз знань учасників	Вправа "Віночок" (В ₁₆ – 30 хв)	Роздаткові матеріали	З ₃ , К ₃
	11:00 – 11:20	Перерва (20 хв)				

Закінчення табл. 4.2.4

1	2	3	4	5	6	7
	11:20 – 12:00 (10 %, 40 хв)	Актуалізація проблеми	Особливості організації діяльності фінансових установ під час надання послуг з НПЗ	Міні-лекція "Діяльність НПФ, банків, страхових компаній зі страхування життя на ринку послуг з недержавного пенсійного забезпечення" (30 хв). Рухавка "Повторіть вправу" (В ₁₇ – 10 хв)	Роздаткові матеріали	Формування мотивації до вивчення проблематики, З ₄
132	12:00 – 13:20 (20 %, 80 хв)	Пошук шляхів, вирішення проблеми, отримання інформації	Формування альтернатив з вибору страхових компаній зі страхування життя для формування додаткової пенсії	Робота в малих групах. Вправа "Формування альтернатив з вибору страхових компаній зі страхування життя для формування додаткової пенсії" (В ₁₈ – 60 хв) Кейс "Диверсифікація розміщення страхових резервів – гарантія страхових виплат" (В ₁₉ – 30 хв)	Роздаткові матеріали, комп'ютер	У ₄ , У ₅ , АВ ₂ , К ₂
	13:20 – 13:50	Перерва (30 хв)				
	13:50 – 16:45 (43 %, 175 хв)	Розвиток практичних навичок	Застосування системи вправ, спрямованих на розвиток практичних навичок	Робота в малих групах. Мозковий штурм "Вибір стратегій з НПЗ" (В ₁₉ – 75 хв). Презентація та захист звітів (100 хв)	Комп'ютер, мультимедійне обладнання	У ₃ , К ₂ , К ₃ , АВ ₄
Завершальний	16:45 – 17:05 (5 %, 20 хв)	Рефлексія, завершення роботи, отримання зворотного зв'язку	Підведення підсумків третього дня та підсумки тренінгу	Анкетування (10 хв), технологія факторно-критеріального оцінювання (10 хв)	Виступ викладача-тренера	Залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції, закріпити інформацію та створити бажання участі в наступних тренінгах

III. Опис вправ і завдань тренінгу

Відповідно до програми тренінгу в перший день виконуються вправи відповідно до етапів тренінгу.

Структура вступного етапу першого дня тренінгу

Оскільки успішність тренінгу та емоційний стан учасників залежить від сприятливої атмосфери, то для цього використовуються вправи "Візитівка", "Яблуня з яблуками".

Вправа "Візитівка"

Мета вправи: допомогти учасникам зробити гідну презентацію власних досягнень та краще познайомити учасників тренінгу.

Тривалість роботи групи над вправою – 15 хвилин.

Технологія і процедури. Викладач-тренер просить студентів-учасників тренінгу написати візитівку, у якій рекламує себе як унікальну особистість та кваліфікованого спеціаліста. Візитівка має бути короткою, до 20 слів. Далі кожен з учасників по черзі зачитує вголос ключову інформацію про себе.

Вправа "Яблуня з яблуками"

Мета вправи: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від тренінгу, скорегувати план роботи відповідно до очікувань.

Тривалість роботи групи над вправою – 15 хвилин.

Технологія і процедури. Необхідно намалювати на аркуші паперу яблуню. Студенти-учасники на клейких папірцях у вигляді яблук кількома словами записують свої очікування від тренінгу та розміщують свої папірці біля підніжжя або на кроні яблуні. Після закінчення тренінгу учасникам пропонується проаналізувати, які сподівання справдилися.

Під час проведення тренінгових занять учасникам необхідно керуватися загальними правилами тренінгу:

1. Вчасно розпочинати та закінчувати заняття.
2. Мати право висловлювати свою думку з будь-якого питання.
3. Право піднятої руки.

Координатором прийняття цих правил усіма студентами-учасниками є викладач-тренер. Для цього рекомендується написати прийняті групою правила на ватмані та вивісити його на видному місці. Протягом наступних занять викладач-тренер має слідкувати за дотриманням правил.

Час, який припадає на підготовчий етап комплексного фахового тренінгу, виглядає таким чином:

вступ – до 3 % щодо загального часу;

знайомство – до 3 % щодо загального часу;

правила – до 5 % щодо загального часу;

очікування – до 3 % щодо загального часу;

інформація про регламент роботи – до 2 % щодо загального часу.

Загальна тривалість вступного етапу складає 75 хвилин або не більше 20 % загального часу проведення тренінгу.

Структура основного етапу першого дня тренінгу

Основний етап тренінгу починається з актуалізації проблемних питань. Для закріплення знань щодо основних принципів та етапів надання послуг у сфері недержавного пенсійного забезпечення використовується техніка проведення міні-лекції "Фінансові послуги у сфері НПЗ".

Вправа "Фантазія"

Мета вправи: розвиток у студентів-учасників тренінгу творчого мислення.

Тривалість вправи – 20 хвилин.

Технологія і процедури. Необхідно за 5 хвилин записати максимальну кількість способів використання цегли.

Чим більше варіантів застосування, тим вищий рівень креативних здібностей на цей момент.

Дискусія на тему "Запровадження НПЗ в Україні"

Мета: розгляд дискусійних питань щодо запровадження НПЗ в Україні та формування знань щодо сутності НПЗ.

Тривалість – 60 хвилин.

Для закріплення знань щодо практичних аспектів надання послуг у сфері НПЗ використовується техніка проведення міні-лекції "Практичні аспекти надання фінансових послуг у сфері НПЗ".

Рольова гра "Оцінювання навичок фінансового консультування"

Мета: розвиток у студентів-учасників комунікативної складової надання послуг недержавного пенсійного забезпечення.

Тривалість роботи групи над вправою – 60 хвилин.

Методичні рекомендації до виконання вправи

Необхідно поділити студентів-учасників на дві групи та сформувати коло, де зовнішнє коло – це фінансові консультанти (наставники), внутрішнє коло – споживачі фінансових послуг із НПЗ.

Кожен з учасників по черзі виконує функції фінансового консультанта у сфері НПЗ та споживача фінансових послуг.

Принцип поєднання студентів-учасників на дві групи подано на рис. 4.2.1 [50].

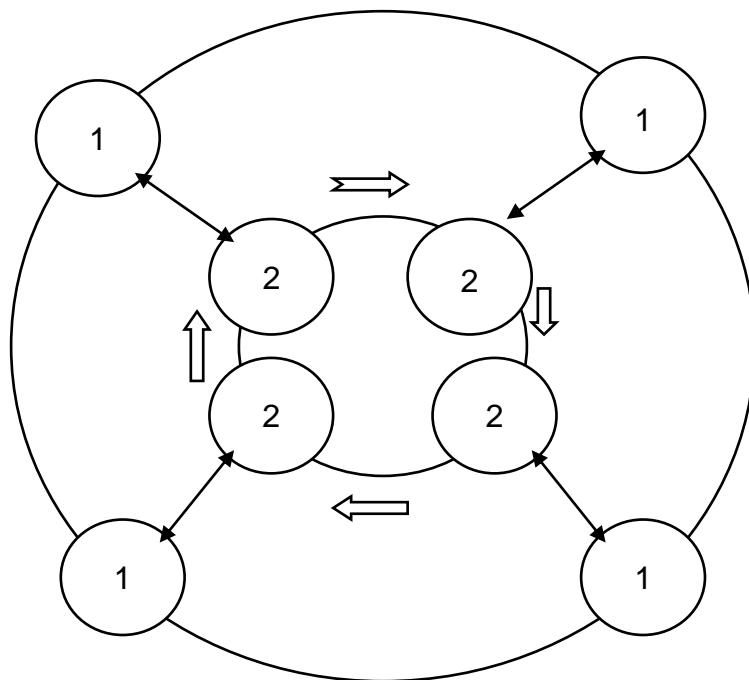


Рис. 4.2.1. Принципи поєднання студентів-учасників на дві групи

Оцінювання навичок консультування наведено в табл. 4.2.5 [50].

Таблиця 4.2.5

Форма для фіксації засвоєння навичок ефективного спілкування

№ п/п	Навички	Бали від 1 до 10				
1	Трьох "+" (Ім'я, посмішка, комплімент)					
2	Прийом "6 так!"					
3	Віддзеркалення (пози, темпу мови, емоційного стану та ін.)					
4	Управління емоційним станом					
5	Невербальна поведінка					
6	"Чи купив би я зараз?"					

Відповідно до наданих типових зразків пенсійних контрактів та договорів страхування оформити надання послуги з НПЗ.

Вправа "Робота в групі на стратегічний результат із вибору НПФ"

Мета вправи: сформувати у студентів-учасників тренінгу вміння розраховувати суми пенсійних накопичень.

Тривалість вправи – 65 хвилин.

Для розрахунку пенсійних виплат задані такі вихідні дані: щомісячний внесок – 2 300 грн; тривалість накопичення – 10 років; тривалість пенсійних виплат – 10 років. Студент самостійно здійснює вибір п'яти НПФ.

Необхідно порівняти умови пенсійного накопичення у НПФ в Україні. Визначити найбільш привабливі НПФ для інвестування з метою формування пенсійних накопичень.

Методичні рекомендації до виконання вправи

Визначити накопичену суму за 10 років, загальну суму виплат, суму першої виплати, суму останньої виплати. Форму заповнення наведено в табл. 4.2.6.

Таблиця 4.2.6

Форма заповнення отриманими результатами

Назва НПФ	Накопичена сума	Сума виплат	Розмір середньомісячної пенсійної виплати

Структура завершального етапу першого дня тренінгу

На завершальному етапі тренінгового заняття проводиться підведення підсумків дня тренінгу, оцінювання рівня поінформованості та набуття практичних навичок, а також здійснюється оцінювання студентів-учасників тренінгу.

Для створення позитивного фону від проведеного тренінгового заняття пропонується вправа "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?".

Вправа "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?"

Мета вправи: залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції, закріпити інформацію та створити бажання участі в наступних тренінгах.

Тривалість роботи групи над вправою – 20 хвилин.

Технологія і процедури. Студенти-учасники тренінгу сідають на стільці, які розташовано по колу. Послідовно, кожен учасник декількома фразами підводить підсумок тренінгового заняття, тим самим фіксуючи в пам'яті ключові розглянуті питання та отриманий досвід.

Структура вступного етапу другого дня тренінгу

Оскільки успішність тренінгу та емоційний стан учасників залежить від сприятливої атмосфери, та для цього використовується вправа.

Вправа "Малюнок на ватмані"

Мета вправи: сформуванню у студентів уявлення про творчі особливості кожного учасника тренінгу.

Тривалість роботи групи над вправою – 10 хвилин.

Технологія і процедури. Намалювати на ватмані після розповіді студентів або квітку з пелюстками, або райдугу, або повітряні кульки, або На кожній частині (пелюстці, кульці тощо) написати, що, на думку студентів, характеризує їх як творчу та креативну особистість. Потім презентувати свій рисунок.

Вправа "Віночок"

Мета вправи: допомогти учасникам відтворити матеріал стосовно проблематики в рамках позааудиторної самостійної роботи.

Тривалість роботи групи над вправою – 30 хвилин.

Технологія і процедури. Необхідно створити коло, студенти-учасники по черзі формулюють запитання та відповіді щодо нормативно-правового забезпечення НПЗ в Україні.

Рухавка "Повторіть вправу"

Мета вправи: активізація рухливого стану учасників.

Тривалість вправи – 15 хвилин.

Студенти – учасники тренінгу формують малі групи шляхом жеребкування.

Представники кожної з команд мають представити окремий рух, учасники інших команд мають цей рух повторити.

Структура основного етапу другого дня тренінгу

Основний етап тренінгу починається з актуалізації проблемних питань. Для обґрунтування актуальності запровадження НПЗ під час проведення пенсійної реформи, закріплення знань щодо основних принципів та етапів надання послуг у сфері недержавного пенсійного забезпечення використовується техніка проведення міні-лекції "Пенсійна реформа в Україні: роль фінансових консультантів".

Вправа "Вибір НПФ за показниками пенсійних виплат"

Мета вправи: сформулювати вміння до вибору НПФ за показниками пенсійних виплат.

Тривалість вправи – 80 хвилин.

На підставі даних 25 найбільших відкритих НПФ за підсумками 2017 року необхідно розрахувати коефіцієнт навантаження на фонд та зміну чистої вартості одиниці пенсійних внесків. Кожен студент робить вибір НПФ та проводить розрахунки.

Методичні рекомендації до виконання вправи

Студенти об'єднуються у групи. Студент-учасник та студент-наставник (викладач-тренер назначає асистентом (вищий бал оцінювання за завдання)). У студента-наставника роль передбачає перевірку вправи у студента-учасника вже за розрахованим алгоритмом. Зробити висновки. Розрахунок показників занести в табл. 4.2.7.

Таблиця 4.2.7

Розрахунок показників

Назва	Коефіцієнт навантаження на фонд	Зміна чистої одиниці вартості пенсійних внесків, %

Коефіцієнт навантаження на фонд за звітний квартал (рік) розраховується за формулою:

$$K = CB / (ЧВА_1 - ЧВА_0), \quad (4.2.1)$$

де K – коефіцієнт навантаження на НПФ за звітний квартал (рік);

CB – сукупна винагорода суб'єктів, що надають послуги НПФ за рахунок пенсійних активів, за звітний квартал (рік);

ЧВА₁ – чиста вартість активів фонду на кінець звітного кварталу (року);
 ЧВА₀ – чиста вартість активів фонду на початок звітного кварталу (року).

Зміна чистої вартості одиниці пенсійних внесків за звітний квартал (рік) розраховується за такою формулою:

$$З_в = (В_к - В_п) / В_п \times 100, \quad (4.2.2)$$

де $З_в$ – зміна чистої вартості одиниці пенсійних внесків за звітний квартал (рік), %;

$В_к$ – чиста вартість одиниці пенсійних внесків на кінець звітного кварталу (року), грн;

$В_п$ – чиста вартість одиниці пенсійних внесків на початок звітного кварталу (року), грн.

Чим більший коефіцієнт навантаження, тим більші витрати НПФ на винагороду суб'єктам, що надають послуги НПФ за рахунок пенсійних активів. Якщо ЧВА₁ менше ЧВА₀, то цей коефіцієнт не розраховується.

Аркуш оцінювання знань студентів-учасників подано на рис. 4.2.2 [50].

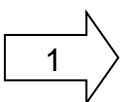
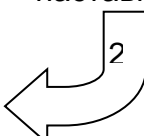
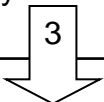
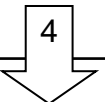
Дата	Аркуш оцінювання знань	
Студент, що відповідає	Студент-наставник	
Запитання, завдання	Оцінка та коментар "наставника"	
Відповідь	 1	 2
Спільна уточнена відповідь або коментарі в разі незгоди		
 3		 4

Рис. 4.2.2. Аркуш оцінювання знань

Вправа "Клієнт НПФ"

О. О. Іванов вступив до НПФ 1 березня 2017 року, уклавши договір на півроку. На момент відкриття пенсійного рахунку вартість одиниці пенсійних внесків становила 1 грн. У момент підписання договору О. О. Івановим внесено на рахунок 2 800 грн. До кінця серпня проводилися відрахування на пенсійний рахунок у розмірі 15 % від заробітної плати.

Визначити вартість накопичених одиниць пенсійних внесків і дохід О. О. Іванова на момент закінчення терміну договору. Дані для розрахунків наведено в табл. 4.2.8.

Таблиця 4.2.8

Дані для розрахунків

Місяць	Заробітна плата, грн	Вартість чистих активів, тис. грн	Кількість одиниць пенсійних внесків, тис. од.	Сума внесених коштів, грн	Вартість одного пенсійного внеску, грн	Кількість вкладених одиниць, од.
01.03				2 800	1	$2\,800 / 1 = 2\,800,0$
01.04	10 500	650	515	375	$650 / 515 = 1,26$	297,1
01.05	10 650	780				
01.06	10 100	750				
01.07	10 000	810				
01.08	10 800	795				
31.08		820				
Усього						

Методичні рекомендації до виконання вправи

Згідно з Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення" [116] чиста вартість одиниці пенсійних внесків – розрахункова вартість одиниці пенсійних внесків, що визначається шляхом ділення чистої вартості активів пенсійного фонду на загальну кількість одиниць пенсійних внесків на день підрахунку.

Чиста вартість одиниці пенсійних внесків на день надходження першого пенсійного внеску до пенсійного фонду встановлюється у розмірі 1 грн; чиста вартість активів пенсійного фонду – різниця між вартістю активів пенсійного фонду на день проведення підрахунку та загальною сумою зобов'язань пенсійного фонду, що підлягають виконанню на день проведення підрахунку.

$$\begin{aligned} \text{Вартість накопичених одиниць пенсійних внесків (ПВ)} &= \\ &= \text{Кількість вкладених одиниць} \times \text{Вартість пенсійного} & (4.2.3) \\ &\quad \text{внеску за останній місяць, грн} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Дохід} &= \text{Вартість накопичених одиниць ПВ} - \\ &- \text{Сума внесених коштів, грн} \end{aligned} \quad (4.2.4)$$

Вправа "Показники діяльності НПФ"

На момент створення НПФ загальна сума пенсійних внесків склала 850 млн грн. Структура інвестованих пенсійних активів має такий вигляд (табл. 4.2.9).

Таблиця 4.2.9

Вихідні дані

Показник	Значення, %
Кошти на депозитних рахунках	35
Облігації підприємств	15
Акції	40
Нерухомість	10

Умови розміщення коштів на депозитах – середній термін договору на 1 рік (нарахування щоквартально, схема складних відсотків), ставка 8 % річних. Середньозважений дохід портфеля цінних паперів – 17 % річних. Падіння цін на ринку нерухомості в середньому склало 10 % за рік.

Визначити коефіцієнт номінального доходу НПФ, якщо величина його зобов'язань на кінець року становить 50 млн грн, а кількість одиниць пенсійних внесків через рік – 980 млн од.

Методичні рекомендації до вправи

Якщо приріст чи зменшення чистої вартості одиниці пенсійних внесків є абсолютним показником, що характеризує прибутковість діяльності НПФ, то для порівняння пенсійних фондів між собою критеріями встановлено використання відносних показників – коефіцієнтів реального та номінального доходу, які розраховуються за формулами:

$$K_{нд} = \left(\frac{ЧВО_i}{ЧВО_{i-1}} - 1 \right) \times \frac{365}{K} \times 100, \quad (4.2.5)$$

де $K_{нд}$ – коефіцієнт номінального доходу НПФ;

$ЧВО_i$ – чиста вартість одиниці пенсійних внесків пенсійного фонду на кінець звітного періоду;

$ЧВО_{i-1}$ – чиста вартість одиниці пенсійних внесків пенсійного фонду на початок звітного періоду;

K – кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

Під час розрахунку коефіцієнта номінального доходу за рік формула має вигляд:

$$K_{нд} = \left(\frac{ЧВО_i}{ЧВО_{i-1}} - 1 \right) \times 100. \quad (4.2.6)$$

Формули для розрахунку:

$$FV = PV \times \left(1 + \frac{r}{m} \right)^{n \times m}, \quad (4.2.7)$$

де FV – сума в кінці періоду вкладу (дохід за депозитом);
 PV – сума вкладу;
 r – ставка;
 n – кількість років;
 m – кількість нарахувань.

$$\begin{aligned} \text{Вартість портфеля цінних паперів} &= \text{Загальна сума внесків} \times \\ &\times \text{Обсяг у структурі інвестованих пенсійних активів} \times \\ &\times \text{Середньозважений дохід портфеля цінних паперів.} \end{aligned} \quad (4.2.8)$$

$$\begin{aligned} \text{Вартість нерухомості} &= \text{Загальна сума внесків} \times \\ &\times \text{Обсяг у структурі інвестованих пенсійних активів} \times \\ &\times (1 - \text{Падіння цін на ринку за рік}). \end{aligned} \quad (4.2.9)$$

$$\begin{aligned} \text{Чиста вартість активів} &= \text{Дохід за депозитом} + \text{Вартість} \\ &\text{портфеля цінних паперів} + \text{Вартість нерухомості} - \\ &- \text{Зобов'язання на кінець року.} \end{aligned} \quad (4.2.10)$$

$$\begin{aligned} ЧВО_i &= \text{Чиста вартість активів} / \text{Кількість одиниць} \\ &\text{пенсійних внесків.} \end{aligned} \quad (4.2.11)$$

Вправа "Формування альтернатив із вибору банку"

Об'єднати студентів-учасників у групи по чотири особи. Кожна команда є абстрактним банком. Скласти депозитну програму з метою залучення найбільшої кількості клієнтів. Розглянути банки та варіанти їхніх депозитних вкладів, заповнивши табл. 4.2.10.

Види депозитних рахунків різних банків

Назва банку	Назва депозиту	Валюта вкладу	Ставка	Строки сплати відсотків	Мінімальна сума вкладу	Можливість поповнення

Після сформованих депозитних програм провести апробування. Використовуючи депозитний калькулятор, розглянути випадок, за яким кожного місяця протягом 10 років на депозитний рахунок вкладати по 2 300 грн, особливості депозитної програми відповідно до кожної команди.

Методичні рекомендації до виконання вправи

Вирішальні переваги під час вибору банківського депозиту як способу вкладення грошей у більшості випадків – це збереження грошей і гарантована прибутковість.

Під час вкладення в банківський депозит у договорі чітко фіксується процентна ставка й у випадку виконання умов договору вкладник отримає гарантований приріст грошей. Тобто, вкладаючи гроші, можна відразу знати, на яку суму доходу варто розраховувати після закінчення терміну вкладу.

На офіційному сайті банку, використовуючи депозитний калькулятор, провести розрахунки.

Структура завершального етапу другого дня тренінгу

На завершальному етапі тренінгового заняття проводиться підведення підсумків другого дня тренінгу, оцінювання рівня поінформованості та набуття практичних навичок, а також здійснюється оцінювання студентів-учасників тренінгу.

Для створення позитивного фону від проведеного тренінгового заняття пропонується вправа "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?".

Вправа "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?"

Мета вправи: залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції, закріпити інформацію та створити бажання участі у наступних тренінгах.

Тривалість роботи групи над вправою – 20 хвилин.

Технологія і процедури. Студенти-учасники тренінгу сідають на стільці, які розташовані по колу. Послідовно, кожен учасник, декількома фразами підводить підсумок тренінгового заняття, тим самим фіксуючи в пам'яті ключові розглянуті питання та отриманий досвід.

Відповідно до програми тренінгу на третій день виконуються вправи відповідно до етапів тренінгу.

Структура вступного етапу третього дня тренінгу

Оскільки успішність тренінгу та емоційний стан учасників залежить від сприятливої атмосфери, для її створення використовується вправа "Коло знайомств".

Вправа "Коло знайомств"

Тривалість роботи групи над вправою – 10 хвилин.

Учасникам пропонується об'єднатися в пари і спробувати якомога більше дізнатися один про одного (хобі, щось цікаве з отриманих досягнень). Відтак, учасникам потрібно по черзі представити своїх партнерів у вигляді позитивної реклами.

Вправа "Віночок"

Мета вправи: допомогти учасникам відтворити матеріал щодо проблематики в рамках позааудиторної самостійної роботи.

Тривалість роботи групи над вправою – 30 хвилин.

Технологія і процедури. Необхідно створити коло, студенти-учасники по черзі формулюють запитання та відповіді щодо нормативно-правового забезпечення НПЗ в Україні.

Структура основного етапу третього дня тренінгу

Основний етап тренінгу починається з актуалізації проблемних питань.

Для обґрунтування актуальності визначення особливостей організації діяльності фінансових установ під час надання послуг з недержавного пенсійного забезпечення використовується техніка проведення міні-лекції "Діяльність НПФ, банків, страхових компаній зі страхування життя на ринку послуг з недержавного пенсійного забезпечення".

Рухавка "Повторіть вправу"

Мета вправи: активізація рухливого стану учасників.

Тривалість вправи – 15 хвилин.

Технологія і процедури. Студенти-учасники тренінгу формують малі групи шляхом жеребкування. Представники кожної з команд мають продемонструвати окремий рух, учасники інших команд мають цей рух повторити.

Вправа "Формування альтернатив з вибору страхових компаній зі страхування життя для формування додаткової пенсії"

Для накопичення капіталу до планового виходу на пенсію під страховим захистом були обрані шість страхових компаній зі страхування життя.

Обґрунтувати вибір найбільш прийнятних умов страхових компаній зі страхування життя для отримання додаткової пенсії.

Розрахувати розмір щорічного внеску на страхування.

Методичні рекомендації до виконання вправи

НПЗ здійснюється страховими компаніями зі страхування життя шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника.

Вихідні дані для розрахунків навести в табл. 4.2.11.

Таблиця 4.2.11

Дані для розрахунку щорічного внеску

Страхова компанія зі страхування життя	Назва програми	Вік, років	Стать	Строк, років	Бажана сума накопичення тис. грн

Навести страхові випадки, що враховуються за програмами страхових компаній зі страхування життя, заповнивши в табл. 4.2.12.

Таблиця 4.2.12

Страхові випадки

Страховий випадок	Страхова компанія зі страхування життя				

Із використанням страхових калькуляторів компаній зі страхування життя провести розрахунки. Результати розрахунків подати в табл. 4.2.13.

Таблиця 4.2.13

Результати розрахунків щорічного внеску

Страхова компанія зі страхування життя	Відсоток	Розрахунок	Щорічний внесок тис. грн	Місце в рейтингу*

* Рейтинг за кількістю договорів страхування знайти в Інтернеті.

Тарифи знаходяться в межах 4 – 10 % від страхової суми і залежать від: віку (чим молодший страхувальник, тим нижчий тариф); статі (у жінок тариф нижчий, ніж у чоловіків); набору ризиків і програми страхування (виключно ризик смерті, накопичення, смерть або інвалідність).

Кейс "Диверсифікація розміщення страхових резервів – гарантія страхових виплат"

Мета вправи: освоєння підходів до ефективного розміщення страхових резервів.

Тривалість роботи групи над вправою – 30 хвилин.

Технологія і процедури. Студенти об'єднуються у групи по три учасники та розглядають можливість формування портфеля страхових резервів з урахуванням підходу до диверсифікації.

Страхова компанія зі страхування життя розмістила страхові резерви у таких категоріях активів, як акції, емітовані комерційним банком, у сумі 270 тис. грн та на банківські вклади, розміщені в цьому ж банку. Загальна величина страхових резервів – 5 415 тис. грн. Необхідно визначити максимальну величину коштів страхових резервів, яка може бути розміщена на банківських вкладах банку. Сформувати портфель розміщень страхових резервів з урахуванням підходу до диверсифікації.

Методичні рекомендації до виконання вправи

Відповідно до Положення про обов'язкові критерії і нормативи достатності капіталу та платоспроможності, ліквідності, прибутковості, якості активів та ризиковості операцій страховика [113] визначити можливі напрями інвестування активів страховими компаніями зі страхування життя в Україні.

Мозковий штурм "Вибір стратегій з НПЗ"

Мета вправи: освоєння методу колективної генерації ідей "мозковий штурм" та формування вмінь вибору стратегій з НПЗ.

Тривалість роботи групи над вправою – 1 година.

Технологія і процедури. За допомогою експертних оцінок (методу аналізу ієрархій (MAI)) сформувані стратегії з НПЗ, порівнюючи фінансові послуги: банківські депозити, пенсійні внески та страхові договори, якщо А – недержавний пенсійний фонд; Б – страхова компанія; В – банк. Факторами, що впливають на вибір фінансових послуг, є: А – дохідність; В – можливість накопичень в іноземній валюті; С – гарантія виплат накопичень державою; D – надійність фінансової установи; Е – пільги з оподаткування.

Методичні рекомендації до виконання вправи

Метод аналізу ієрархій (MAI), розроблений відомим американським математиком Т. Сааті [40], з успіхом використовується для вирішення багатьох практичних завдань на різних рівнях планування. Цей метод набув розповсюдження в останнє десятиріччя. Згідно з цим методом вибір пріоритетних рішень здійснюється за допомогою парних порівнянь. Об'єктами порівняння є фінансові послуги: банківські депозити, пенсійні внески та страхові договори.

Факторами, що впливають на вибір фінансових послуг, є: А – дохідність; В – можливість накопичень в іноземній валюті; С – гарантія виплат накопичень державою; D – надійність фінансової установи; Е – пільги з оподаткування. Відбувається оцінювання пріоритетів у процесі проведення загальної дискусії та отримання консенсусної оцінки. MAI дозволяє визначити пріоритети учасників, базуючись на їхніх "нечітких" порівняннях та аналізі, тобто перейти від суб'єктивно-якісного до об'єктивно-кількісного оцінювання.

Шкала балів за методикою Т. Сааті визначається цілими непарними числами від 1 до 9 включно. Значення бальних оцінок подано в табл. 4.2.14 [40].

Таблиця 4.2.14

Шкала оцінювання за методикою Т. Сааті

Бал	Значення
1	Параметри рівнозначні
3	Перший параметр має незначну перевагу
5	Перший параметр переважає
7	Перший параметр має значну перевагу
9	Перший параметр має безсумнівну перевагу
2, 4, 6	Проміжні оцінки міри переваг між сусідніми значеннями

Для оцінювання також можуть використовуватися інші цілі числа в діапазоні, вказаному в табл. 4.2.14 як проміжні оцінки.

Експертами виступають студенти-учасники тренінгу. У процесі оцінювання різних фінансових послуг методом аналізу ієрархій експерти подають дані розрахунків у табл. 4.2.15, здійснених у програмному забезпеченні Microsoft Excel.

Таблиця 4.2.15

Матриця парних порівнянь

Фактор	A	B	C	D	E	Головний вектор	Вектор пріоритетів
A	1						
B		1					
C			1				
D				1			
E					1		
					Відношення погодженості		

Структура завершального етапу третього дня тренінгу

На завершальному етапі тренінгового заняття проводиться підведення підсумків третього дня тренінгу та підсумків усього тренінгу, оцінюється рівень поінформованості та набуття практичних навичок, а також здійснюється оцінювання студентів-учасників тренінгу.

IV. Організація самостійної роботи студентів у процесі проведення тренінгу

Якісно реалізувати завдання, які стоять перед викладачем-тренером, неможливо без ефективної організації самостійної роботи студентів (СРС). Використання СРС полягає у розвитку здатності організувати та реалізувати свою пізнавальну діяльність, яка здійснюється на аудиторних заняттях і в позааудиторний час без сторонньої допомоги, формуванні у студентів бачення системи взаємозв'язків на ринку фінансових послуг та відповідної державної політики.

Мета СРС комплексного фахового тренінгу – формування фахових та особистісних компетентностей через самостійне опрацювання окремих блоків програми тренінгу, пошук, систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення і практичне застосування знань учасника тренінгу в сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Завданнями СРС комплексного фахового тренінгу є закріплення знань із вивчення сутності та функцій, які виконує ринок послуг з недержавного пенсійного забезпечення, наукових засад побудови цього ринку. Комплексний фаховий тренінг передбачає оптимальне сполучення групової та самостійної, аудиторної та позааудиторної форми самостійної роботи. Групова робота підсилює мотивацію та активність, посилює позитивну конкуренцію.

У процесі проведення комплексного фахового тренінгу доцільно використовувати види СРС: повторення теоретичного та практичного матеріалу; пошук необхідної інформації; підготовка відповідних звітів з тренінгу; проведення розрахунків (пошукових операцій) у межах виконання тренінгових завдань; підготовка презентації, доповіді. До вправ з метою перевірки виконання завдань самостійної роботи можна віднести вправу "Віночок". Контроль передбачає відстеження якості самостійної роботи.

Підведення підсумків самостійної роботи. Види оцінювання: поточне – презентація результатів групової роботи або індивідуальної роботи; заключне – написання та захист звіту. Критерії оцінювання СРС в межах тренінгу: самостійність виконання; творчий підхід; своєчасність; ритмічність та регулярність виконання. Систему оцінювання СРС за днями подано в табл. 4.2.16.

Таблиця 4.2.16

Система оцінювання самостійної роботи студентів-учасників

П. І. Б.	Перший день			Другий день					Третій день			
	Індивідуальна робота	Робота в групі	Оцінка	Індивідуальна робота	Робота в групі			Оцінка	Індивідуальна робота	Робота в групі		Оцінка
	Форма			Форма					Форма			
	V ₅	V ₄	V ₁₁	V ₁₂	V ₈	V ₁₀	V ₁₃	V ₁₈	V ₁₆	V ₁₉		

Відповідно до визначених раніше мети, завдань, компетентностей, що формуються під час тренінгу, з урахуванням змістовно-організаційної структури тренінгу та кількості годин СРС (18 годин) розроблено зміст управління самостійною роботою студентів під час тренінгу (табл. 4.2.17).

Зміст управління самостійною роботою студентів під час тренінгу

Вид самостійної роботи	Завдання для самостійної роботи (зміст, форма)	Елементи компетентностей, що формуються (дескриптори), та їхні умовні позначення	Час, що відводиться на виконання	Форми та критерії оцінювання
1	2	3	4	5
150 Аудиторна СРС	Визначати вартість накопичених одиниць пенсійних внесків і дохід. Форма проведення – виконання вправ. Сформувати стратегії з НПЗ. Форма проведення – виконання вправ	Знання: характеристика фінансових послуг у сфері НПЗ (З ₁); класифікація та особливості діяльності недержавних пенсійних фондів, компаній зі страхування життя та банків на ринку послуг з НПЗ (З ₂); особливості оподаткування пенсійних виплат (З ₃); базові положення нормативно-правового забезпечення НПЗ (З ₄); основи діяльності НПФ, банків, страхових компаній зі страхування життя на ринку послуг з недержавного пенсійного забезпечення (З ₅). Уміння: аналізувати документи, що регламентують роботу інститутів спільного інвестування та недержавних пенсійних фондів (У ₁); оформляти страхові договори пенсійного забезпечення та пенсійні контракти (У ₂); проводити розрахунки пенсійних накопичень у сфері НПЗ (У ₃); оцінювати основні показники діяльності НПФ, страхових компаній зі страхування життя, банків (У ₄); оцінювати розміщення коштів страхових резервів страхових компаній та пенсійних активів НПФ (У ₅); обґрунтовувати вибір інвестування коштів (У ₆)	12 год	Активність; самостійність виконання; творчий підхід; своєчасність, ритмічність та регулярність виконання завдань; продуктивність; уважність

1	2	3	4	5
		<p>Комунікація: здатність робити власні висновки, інтегрувати знання, формувати судження (К₁); зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефаківців, зокрема до осіб, які навчаються (К₂); здатність вирішувати проблемні питання в нових ситуаціях, в міждисциплінарних контекстах (К₃); спілкування в діалоговому режимі з широкою науковою спільнотою та громадськістю в певній галузі наукової та/або професійної діяльності (К₄).</p> <p>Автономність і відповідальність: відповідальність за результати виконання завдань у навчанні та/або тренінговій діяльності (АВ₁); відповідальність за розвиток професійного знання і практик (АВ₂); автономність у вирішенні питань, адаптивність, активність, мотивація (АВ₄)</p>		
Позааудиторна СРС	Визначити нормативно-правове забезпечення та теоретичні аспекти НПЗ. Сформувати звіт та презентацію	<p>Знання: основ нормативно-правового забезпечення та теоретичних основ НПЗ та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом; особливостей оподаткування пенсійних накопичень</p>	12 год	Звіт та презентація
		<p>Автономність і відповідальність: самостійне виконання завдань під мінімальним керівництвом (АВ₃)</p>	6 год	Презентація

V. Система контролю та оцінювання результатів тренінгу

Система контролю та оцінювання результатів тренінгу має ґрунтуватися на цілях та завданнях тренінгу, відстежувати зміни рівня знань, умінь, навичок, сформованих компетентностей і визначати його цінність відповідно до прийнятих критеріїв. Оцінювання знань, умінь, компетентностей передбачає діагностування результатів тренінгу на всіх етапах проведення.

Отримання зворотного зв'язку та презентація в рамках тренінгу всіх результатів роботи за три дні під час виконання звіту. Підведення підсумків тренінгу передбачає проведення анкетування ("вихідна" анкета), оскільки, перш ніж підвести підсумки, необхідно роздати анкети учасникам тренінгу.

Під час планування тренінгу необхідно враховувати основні фактори реалізації певної поведінки студента-учасника тренінгу та рівня засвоєння ним певних знань, зокрема бажання студента виконувати завдання, можливість виконання завдань та знання засобів його виконання.

Оцінювання сформованих компетентностей передбачає оцінювання якості та повноти виконання індивідуального чи групового завдання, оцінювання ефективності виконаних дій.

Саме тому в основу діагностики результатів тренінгу покладено використання факторно-критеріальної моделі (табл. 4.2.18).

Таблиця 4.2.18

Факторно-критеріальний метод діагностики результатів тренінгу

№ п/п	Фактори	Вага М	Складові	Вага V	Контроль, умовні позначення*	Критерії	Ступінь прояву К
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Знання	0,16	З ₁	0,2	Д ₁	Ступінь успішності засвоєння здобутих знань	Шкала
			З ₂	0,2	Д ₁		
			З ₃	0,2	В ₈		
			З ₄	0,2	В ₈		
			З ₅ – З ₆	0,2	В ₁₆		
2	Уміння	0,24	У ₁	0,16	В ₄ , В ₅	Ступінь успішності презентації здобутих умінь та якість виконання вправ (відповіді)	Шкала
			У ₂	0,16	В ₄		
			У ₃	0,16	В ₄ , В ₁₁		
			У ₄	0,16	В ₁₀ , В ₁₂ , В ₁₈		
			У ₅	0,16	В ₁₈ , В ₁₉		
			У ₆	0,2	В ₁₃ , В ₂₀		

Закінчення табл. 4.2.18

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Комунікації	0,15	K ₁	0,25	B ₄ , B ₂₀	Робота в групі, розвиток групової динаміки	Шкала
			K ₂	0,25	B ₄ , B ₁₉ , B ₂₀		
			K ₃	0,25	B ₁₆		
			K ₄	0,25	B ₄ , B ₈		
4	Автономність та відповідальність	0,14	AB ₁	0,2	B ₁₀	Автономність виконання завдань, відповідальність	Шкала
			AB ₂	0,2	B ₁₃ , B ₁₉		
			AB ₃	0,2	B ₂₀	Виконання деяких функцій викладача-тренера	Шкала
			AB ₄	0,2	B ₄ , B ₈ , B ₁₀	Самостійність	
5	Участь	0,12	–	–	–	Активність, креативність, відвідування занять	Шкала
6	Звіт	0,07	–	–	–	Якість змісту, оформлення, захист	Шкала
7	Самостійна робота	0,11	–	–	–	Систематичність, своєчасність, якість, обсяг, самостійність виконання	Шкала

*Використання умовних позначень розшифровано в табл. 4.2.21

Для заповнення даних у табл. 4.2.19 існує шкала для визначення характеристик критеріїв, зокрема:

0,00 – критерій фактично не має проявлення;

0,25 – критерій має незначне проявлення;

0,50 – критерій проявляється в межах 40 – 60 % вимог;

0,75 – критерій проявляється в межах 61 – 75 % вимог;

1,00 – критерій проявляється в межах 76 – 100 % вимог.

$$K (\text{результат}) = M_1(v_1K_1 + v_2K_2 + v_3K_3 + v_4K_4 + v_5K_5) + \dots M_n(Sv_nK_n), \quad (4.2.12)$$

де M_1, M_2, \dots, M_n – вагомість факторів у частках одиниці;

v_1, v_2, \dots, v_n – вагомість складових у частках одиниці;

K_1, K_2, \dots, K_n – ступінь проявлення критерію за складовими в діяльності, яка оцінюється;

S – сума.

Для діагностики результатів тренінгу, успішності навчання студентів під час проведення тренінгу використано адаптовану систему бального оцінювання знань у ХНЕУ ім. С. Кузнеця, систему оцінювання знань за прийнятою у вітчизняній вищій школі шкалою та шкалою оцінювання ECTS, що наведено в табл. 4.2.19.

Таблиця 4.2.19

Відповідність систем оцінювання знань студентів

Оцінка за шкалою ECTS		Оцінка за шкалою ХНЕУ ім. С. Кузнеця	Оцінка за загально-національною шкалою	Факторно-критеріальний метод діагностики
Відмінне виконання	A	95 – 100	Відмінно	0,92 – 1,0
		90 – 94		0,84 – 0,91
Вище середнього рівня	B	82 – 89		0,75 – 0,83
Взагалі робота правильна, але з певною кількістю помилок	C	80 – 81	Добре	0,68 – 0,74
		77 – 79		0,63 – 0,67
		74 – 76		0,57 – 0,62
Непогано, але зі значною кількістю недоліків	D	64 – 73	Задовільно	0,50 – 0,56
Виконання задовольняє мінімальні критерії	E	62 – 63		0,38 – 0,49
		60 – 61		0,25 – 0,37
Потрібне повторне перескладання	FX	35 – 59	Незадовільно	–
Потрібне повторне вивчення	F	1 – 34		

Як видно з табл. 4.2.19, мінімальна підсумкова оцінка роботи студента під час тренінгу може скласти 4 бали, максимальна оцінка – 12 балів. Загалом, комплексна оцінка тренінгу дає можливість ефективного вирішення таких завдань, як рівень розвитку фахових та особистісних компетентностей студентів-учасників тренінгу, поточна корекція структури та процедури тренінгу, діагностика ступеня досягнення відповідних цілей тренінгу.

У табл. 4.2.20 та табл. 4.2.21 подано технологію оцінювання та складових компетентностей, банк вправ.

Таблиця 4.2.20

Відповідність вправ та складових компетентностей

Вправи	Знання	Уміння	Комунікації	Автономність та відповідальність
1	2	3	4	5
D ₁	Z ₁ , Z ₂	–	–	–
B ₄	–	Y ₁ , Y ₂	K ₁ , K ₂ , K ₄	AB ₄
B ₅	–	Y ₁	–	–

1	2	3	4	5
V ₈	З ₃ , З ₄	–	K ₄	AB ₄
V ₁₀	–	У ₄	–	AB ₁ , AB ₄
V ₁₁	–	У ₃	–	–
V ₁₂	–	У ₄	–	–
V ₁₃	–	У ₆	–	AB ₂
V ₁₆	З ₅	–	K ₃	–
V ₁₈	–	У ₄ , У ₅	–	–
V ₁₉	–	У ₅	K ₂	AB ₂
V ₂₀	–	У ₆	K ₁ , K ₂	AB ₃

Таблиця 4.2.21

Змістовий модуль та банк вправ

Умовні позначення	Вправа	Вид вправи
1	2	3
M ₁	Міні-лекція "Фінансові послуги у сфері НПЗ"	Міні-лекція
M ₂	Міні-лекція "Практичні аспекти надання фінансових послуг у сфері НПЗ"	
M ₃	Міні-лекція "Пенсійна реформа в Україні: роль фінансових консультантів"	
M ₄	Міні-лекція "Діяльність НПФ, банків, страхових компаній зі страхування життя на ринку послуг з НПЗ"	
D ₁	Дискусія на тему "Запровадження НПЗ в Україні"	Дискусія
V ₁	Вправа "Візитівка"	Активізація роботи
V ₂	Вправа "Яблуня з яблуками"	Активізація роботи
V ₃	Вправа "Фантазія"	Активізація роботи
V ₄	Рольова гра "Оцінювання навичок фінансового консультування"	Рольова гра
V ₅	Вправа "Робота в групі на стратегічний результат з вибору НПФ"	Евристичне завдання
V ₆	Робота в колі "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?"	Підведення підсумків дня
V ₇	Вправа "Малюнок на ватмані"	Активізація роботи
V ₈	Вправа "Віночок"	Перевірка знань
V ₉	Рухавка "Повторіть вправу"	Активізація роботи
V ₁₀	Вправа "Вибір НПФ за показниками пенсійних виплат"	Евристичне завдання
V ₁₁	Вправа "Клієнт НПФ"	Евристичне завдання

Закінчення табл. 4.2.21

1	2	3
V ₁₂	Вправа "Показники діяльності НПФ"	Евристичне завдання
V ₁₃	Вправа "Формування альтернатив з вибору банку"	Евристичне завдання
V ₁₄	Робота в колі "Ваш найцінніший досвід на сьогодні?"	Підведення підсумків дня
V ₁₅	Вправа "Коло знайомств"	Активізація роботи
V ₁₆	Вправа "Віночок"	Перевірка знань
V ₁₇	Рухавка "Повторіть вправу"	Активізація роботи
V ₁₈	Вправа "Формування альтернатив з вибору страхових компаній зі страхування життя для формування додаткової пенсії"	Евристичне завдання
V ₁₉	Кейс "Диверсифікація розміщення страхових резервів – гарантія страхових виплат"	Кейс
V ₂₀	Мозковий штурм "Вибір стратегій з НПЗ"	Мозковий штурм
A ₁	Анкетування ("вхідна" анкета)	Зріз знань за тематикою
A ₂	Анкетування ("вихідна" анкета)	Підведення підсумків тренінгу

Як видно з табл. 4.2.20 та 4.2.21, існує залежність між змістовим модулем тренінгу, вправами та сформованими складовими компетентностей, зокрема знаннями, уміннями, комунікаціями, автономністю та відповідальністю.

4.3. Тренінг "Складаємо успішне резюме"

В. І. Ковальова, В. В. Тютлікова

I. Цілепокладання

Цільова група: магістри спеціальності 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність" денної форми навчання.

Вид тренінгу: тренінг є комплексним (міждисциплінарним) та враховує фахові компетентності за навчальними дисциплінами "Людський капітал", "Лідерство та партнерство в підприємницькій діяльності".

Тривалість тренінгу: змістовна програма навчального тренінгу передбачає 30 акад. годин. Тривалість тренінгу – 3 дні.

1. Мета, завдання.

Головна мета – формування вмінь і навичок проходження співбесіди та складання успішного резюме під час прийняття на роботу.

Завдання:

провести та проаналізувати соціально-психологічні технології під час прийняття на роботу;

провести інтерв'ю та визначити типи референції;

проаналізувати комунікаційні технології співбесіди під час прийняття на роботу;

проаналізувати етапи контент-аналітичного дослідження ринку праці; обирати кількісні одиниці дослідження у ході проведення контент-аналізу рекламно-інформаційних видань України;

провести контент-аналіз рекламно-інформаційних видань з позиції майбутнього місця роботи;

подати вимоги роботодавців до працівника з позиції майбутнього місця роботи;

проаналізувати складові елементи резюме;

скласти власне успішне резюме з урахуванням вимог ринку праці.

2. Компетентності, що формуються.

Структуру та зміст формування компетентностей через тренінгове навчання подано в табл. 4.3.1.

Структура та зміст формування компетентностей через тренінгове навчання

№ п/п	Компетентність, що формується	Знання, що формують компетентність	Уміння, практичні навички, що формують компетентність	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація	Автономність та відповідальність
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Здатність до використання соціально-психологічних технологій під час прийняття на роботу	Знання сутності соціально-психологічних методів, структури комунікаційного процесу	Уміння аналізувати соціально-психологічні прийоми співбесіди; уміння організувати проведення інтерв'ю та визначати типи референції; уміння аналізувати комунікаційні технології співбесіди під час прийняття на роботу	Теоретичні знання з дисципліни "Менеджмент", "Людський капітал", "Психологія"; досвід набуття знань різними методами навчання	Формування практичної бази для вільного володіння соціально-психологічними технологіями під час прийняття на роботу	Навички міжособистісної взаємодії	Покращення результатів власної навчальної та/або професійної діяльності й результатів діяльності інших
2	Здатність проводити контент-аналіз рекламно-інформаційних видань з позиції визначення вимог роботодавця	Знання особливостей функціонування ринку праці, його інфраструктури; знання етапів контент-аналітичного дослідження ринку праці	Уміння обирати кількісні одиниці дослідження під час проведення контент-аналізу рекламно-інформаційних видань України; уміння проводити контент-аналіз рекламно-інформаційних видань з позиції вимог роботодавців на ринку праці	Теоретичні знання з дисципліни "Менеджмент", "Людський капітал", "Соціологія"; досвід набуття знань різними методами навчання	Формування практичної бази для проведення аналізу й визначення вимог роботодавця під час прийняття на роботу	Навички міжособистісної взаємодії	Самостійність та ініціативність під час пошуку напрямів вирішення проблем

Закінчення табл. 4.3.1

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Здатність до розроблення власного резюме з урахуванням вимог роботодавців на ринку праці	Знання особливостей функціонування ринку праці, його інфраструктури	Вміння розробляти резюме з урахуванням вимог роботодавців на ринку праці	Теоретичні знання з дисципліни "Менеджмент", "Людський капітал", "Психологія"; досвід набуття знань різними методами навчання	Формування практичної бази для розроблення власного резюме з урахуванням вимог роботодавців під час прийняття на роботу	Навички міжособистісної взаємодії	Самостійність та відповідальність під час вибору інструментів саморозвитку

3. Змістовно-організаційна структура навчального тренінгу.

У табл. 4.3.2 подано змістовну структуру тренінгу.

Таблиця 4.3.2

Змістовна структура тренінгу

Завдання	Змістовні блоки	Очікувані результати
Провести та проаналізувати соціально-психологічне тестування під час прийняття на роботу. Провести інтерв'ю та визначити типи референції. Проаналізувати комунікаційні технології співбесіди під час прийняття на роботу	Соціально-психологічні технології під час прийняття на роботу	Здатність до аналізу соціально-психологічних тестів під час прийняття на роботу. Здатність до організації, проведення та аналізу метаінтерв'ю. Набуття навичок з використання комунікаційних технік співбесіди під час прийняття на роботу
Проаналізувати етапи здійснення контент-аналізу. Обирати кількісні одиниці дослідження у ході проведення контент-аналізу рекламно-інформаційних видань України. Провести контент-аналіз рекламно-інформаційних видань з позиції вимог роботодавців на ринку праці. Подати вимоги роботодавців до працівника з позиції майбутнього місця роботи	Контент-аналіз як інструмент аналізу вимог роботодавців	Знання етапів контент-аналітичного дослідження ринку праці. Здатність обирати кількісні одиниці дослідження у ході проведення контент-аналізу рекламно-інформаційних видань України. Здатність проводити контент-аналіз рекламно-інформаційних видань з позиції вимог роботодавців до працівника
Проаналізувати складові елементи резюме. Скласти власне резюме з урахуванням вимог ринку праці	Складання резюме	Здатність до якісного аналізу складових елементів резюме. Здатність скласти власне успішне резюме під час прийняття на роботу

4. Вправи тренінгу "Складаємо успішне резюме"

Перший день

Модульний блок: соціально-психологічні технології під час прийняття на роботу

Вступний етап

Вступне слово тренера

Час проведення – 5 хвилин.

Навчання на практиці відомо з незапам'ятних часів, і на його користь говорять слова, приписувані відомому китайському філософу:

Те, що я чую, я забуваю.

Те, що я бачу, я запам'ятовую.

Те, що я роблю сам, я розумію.

(Конфуцій)

У кінцевому підсумку навчання – це не просте розуміння принципів, концепцій, методів і підходів, але і здатність запам'ятовувати виучене й застосовувати здобуті знання на практиці.

Процедура знайомства

Вправа "Взаємні презентації"

Мета: поглиблений розвиток відносин у групі (оскільки вони вже знайомі між собою).

Час проведення – 50 хвилин.

Процедура проведення: вправа проводиться в три етапи. Група розділяється на пари. Перший етап роботи полягає в тому, що кожен самостійно малює свій образ, розкриваючи питання "Я і моя професія" (5 хвилин). На другому етапі відбувається представлення себе й свого рисунка партнерові, а саме: як я бачу свою професію, що я ціную в самому собі, що прагну змінити в собі, що я вмію робити найкраще. Третім етапом роботи є презентація групі свого партнера.

Обговорення. Як ми сприймаємо інших людей? Що не ввійшло в презентації? Чи важко було презентувати іншу людину?

Формування списку очікувань

Мета: знайомство учасників тренінгу.

Час проведення – 15 хвилин.

Учасники на кольорових аркушах пишуть свої очікування. Записи озвучуються, аркуші розвішуються на стінах.

Вироблення правил взаємодії в тренінгу

Мета: правила взаємодії в тренінгу.

Час проведення – 15 хвилин.

Учасники формулюють основні правила роботи під час тренінгу. Можливий варіант правил:

1. Сталість. Кожен учасник працює від початку до кінця роботи групи й не спізнюється.
2. Конфіденційність. Інформація у групі не має виноситися за її межі.
3. Активність. Кожен член групи старається бути активним учасником.
4. Щирість у спілкуванні.
5. Звертання на ім'я.

6. Довірчий стиль спілкування й по можливості звертання на "ти".
7. Персоніфікація висловлень ("я вважаю", "я думаю", а не "деякі думають", "більшість уважають").
8. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.
9. Обговорення процедур за принципом "тут і зараз".
10. Оформлення бейджів (пишуться імена, які учасники самі обрали).

Погодження графіка роботи

Мета: погодження графіка роботи.

Час проведення – 5 хвилин.

Тренер оголошує графік роботи (час роботи і перерви).

Рухові вправи для активізації уваги (15 хвилин).

Основний етап

Вправа "Тварина, що не існує"

Мета: проаналізувати внутрішній світ людини, те, як вона сприймає навколишнє середовище.

Час проведення – 1,5 години.

Процедура проведення: учасники на аркушах паперу формату А1 змальовують тварину, що не існує, та придумують її назву. Після цього необхідно скласти оповідання у довільній формі (орієнтовно 10 – 15 речень). В описі бажано відобразити такі моменти: розміри тварини, де і з ким живе, чим харчується, чим зазвичай займається, чого боїться, для чого вона живе і яка від неї користь, чи має друзів, ворогів. Можна попросити назвати три основні бажання, які є у тварини.

Обговорення. Інтерпретація проективної методики "Тварина, що не існує".

Рухові вправи для активізації уваги (15 хвилин).

Вправа "Несправний телефон"

Мета: визначення ролі комунікацій під час проходження співбесіди.

Час проведення – 1 година.

Процедура проведення: усі учасники виходять за двері, крім одного. Учасникові, що залишився, повідомляється така інформація: Іван Петрович виїхав об 11 годині в міністерство, дуже вибачався, що не зміг зустрітися з вами особисто. Оскільки він не знає, скільки часу займуть його справи,

він просив починати збори без нього. Перед зборами всі керівники відділів мають пройти співбесіду в психологів, які будуть приймати з 13:00 до 14:00 у кабінеті № 111. Тема зборів буде присвячена придбання нових вітчизняних підшипників, які за якістю нічим не гірші імпортованих.

Цю інформацію йому необхідно передати наступному учасникові по ланцюжку. Час пішов!!!

Питання для обговорення. Чи вся інформація була передана якісно? Що заважало правильній передачі інформації? Що необхідно врахувати в передачі інформації, виходячи із цієї вправи?

Рухові вправи для активізації уваги (10 хвилин).

Вправа "Метаінтерв'ю"

Мета: визначення типу референції.

Час проведення – 1,5 години.

Тип референції показує, яким чином співвідноситься власна й чужа думка під час ухвалення рішень і визначається самооцінка людини.

Процедура проведення: учасники тренінгу проходять інтерв'ю і дають відповіді на такі запитання:

1. Як ви визначаєте, що досягли успіху?
2. Як ви ухвалюєте рішення?
3. Яким чином ви вирішуєте, якому кандидатові віддати перевагу на виборах?
4. Як ви визначаєте, чи успішно пройшли переговори з начальством, клієнтом?
5. Ви добре водите машину (готуєте)? Чому ви так вважаєте?
6. Ви вважаєте себе успішним? Чому?
7. Ви успішно входите в новий колектив? Чому ви так вважаєте?
8. Ви гарний партнер у команді? Чому?
9. Як ви визначаєте, чи успішно йде проект?
10. Ви легко адаптуєтесь до стилю спілкування іншої людини? Чому ви так вважаєте?

До того ж слід підтримувати коментарі та дискусію.

Обговорення. Оброблення результатів за інструкцією.

Рефлексія та підведення підсумків роботи першого дня тренінгу.

Другий день
Модульний блок: контент-аналіз як інструмент аналізу вимог
роботодавців

Вступний етап

Вступне слово тренера

Мета: інформувати студентів щодо змісту другого дня тренінгу.

Час проведення – 10 хвилин.

Процедура проведення: тренер вітає всіх присутніх, оголошує про початок другого робочого дня тренінгу та озвучує тему дня. Також тренер демонструє робочий план на день.

Продовження знайомства з учасниками

Час проведення – 20 хвилин.

Вправа "Автопортрет"

Мета: отримати більше інформації про особисті якості учасників тренінгу.

Процедура проведення: на окремому аркуші паперу кожному учасникові тренінгу пропонується скласти свій психологічний автопортрет. Він має складатися не менш ніж з 10 психологічних ознак, що описують його особливості характеру, захоплення, відносини з іншими людьми, особливості поглядів на світ тощо. Після складання учасниками автопортретів вони складають їх у підготовлену коробку (або на окремий стілець). Один із учасників перемішує аркуші й оголошує їх у випадковому порядку. Завдання групи – по тексту впізнати автора. Члени групи можуть внести корективи в автопортрет учасника за тими спостереженнями, які склалися в них під час тренінгу.

Погодження графіка роботи

Час проведення – 5 хвилин.

Мета: погодження графіка роботи задля подолання неточностей і непорозумінь.

Технологія проведення: використовуючи метод дискусії, тренер пропонує погодити графік роботи із учасниками тренінгу.

Рухові вправи для активізації уваги (15 хвилин).

Основний етап

Міні-лекція

Міні-лекція на тему "Контент-аналіз як метод дослідження ринку праці".

Мета: ознайомити студентів з етапами контент-аналітичного дослідження ринку праці та особливостями його проведення.

Час проведення – 20 хвилин.

Технологія проведення: за допомогою мультимедійного обладнання в стислій формі наводиться матеріал, який є допоміжним для виконання завдань тренінгу.

"Мозковий штурм"

Мета: визначити кількісні одиниці дослідження в контент-аналізі рекламно-інформаційних видань.

Час проведення – 40 хвилин.

Технологія проведення: учасники тренінгу пропонують варіанти відповідей на запитання. Запитання: які кількісні одиниці дослідження можуть бути обрані для контент-аналізу рекламно-інформаційних видань з позиції складання резюме для майбутнього місця роботи? Далі йде підведення підсумків і фіксація результатів.

Презентація індивідуальної роботи

"Контент-аналіз ринку праці"

Мета: висвітлення основних результатів групової роботи щодо основних вимог роботодавців до працівників за певним місцем роботи.

Час проведення – 1,5 години.

Технологія проведення: за отриманими результатами формується презентація роботи малих підгруп та доповідається представниками груп. За кожною з презентацій проводиться групова дискусія. Тренери надають пропозиції та зауваження щодо поданого матеріалу та презентації.

Рефлексія та підведення підсумків роботи другого дня тренінгу.

Третій день

Модульний блок: складання резюме

Вступний етап

Вступне слово тренера

Мета: інформувати студентів щодо змісту другого дня тренінгу.

Час проведення – 10 хвилин.

Процедура проведення: тренер вітає всіх присутніх, оголошує про початок другого робочого дня тренінгу та озвучує тему дня. Також тренер демонструє робочий план на день.

Продовження знайомства з учасниками

Час проведення – 20 хвилин.

Вправа "Ким я буду через 5 років?".

Мета: отримати більше інформації про особисті якості учасників тренінгу та їхні плани на майбутнє.

Процедура проведення: тренер пропонує учасникам обдумати свої плани на майбутнє та розповісти присутнім про те, ким вони себе бачать через 5 років, якими якостями кожен із них буде володіти та що потрібно для цього зробити.

Погодження графіка роботи

Мета: погодження графіка роботи задля подолання неточностей і непорозумінь.

Час проведення – 5 хвилин.

Технологія проведення: використовуючи метод дискусії, тренер пропонує погодити графік роботи із учасниками тренінгу.

Рухові вправи для активізації уваги (15 хвилин).

Основний етап

Міні-лекція

Мета: ознайомити студентів зі структурою резюме та особливостями подання інформації в ньому.

Час проведення – 20 хвилин.

Міні-лекція на тему "Основні складники резюме".

Технологія проведення: за допомогою мультимедійного обладнання в стислій формі наводиться матеріал, який є допоміжним для виконання завдань тренінгу.

Вправа "Зроби комплімент"

Мета: забезпечення належного рівня активності учасників тренінгу та створення позитивного настрою на роботу.

Час проведення – 10 хвилин.

Технологія проведення: студенти сідають у коло і кожен зі студентів має сказати комплімент своєму сусіду.

Вправа "Геометричні фігури"

Мета: аналіз позитивних та негативних складових елементів резюме.
Час проведення – 40 хвилин.

Технологія проведення: тренер малює на фліпчарті коло, квадрат, трикутник і спіраль. Кожного учасника він просить обрати фігуру, яка йому найбільше подобається. Після цього учасники поєднуються в міні-групи згідно з тією фігурою, яку вони вибрали. Міні-групи отримують такі завдання:

люди, улюбленою фігурою яких є коло, зазвичай гарно вміють взаємодіяти з людьми. Їхнє завдання – обрати успішне фото для резюме;

люди, які обрали квадрат, здебільшого, люблять і вміють підтримувати порядок і структуру, для них важливим є виконання правил. Тому група "квадратів" пропонує вдалу структуру резюме;

аматори "трикутників" знають свої цілі й уміють їх досягати. Тому міні-група з учасників, що вибрали трикутник, придумує, яку основну та додаткову інформацію слід, а яку ні прописувати в резюме;

учасники, що обрали "спіраль", здебільшого, творчі натури, іноді захоплені, відірвані від реальності ідеями, але завжди готові придумати новий проект і дуже швидко реагують на щось нове. Тому група, що складається із цих людей, продумує зовнішнє оформлення резюме.

Вправа "Одно- і двостороння комунікація"

Мета: показати значення зворотного зв'язку для ефективного виконання поставлених завдань.

Час проведення – 20 хвилин.

Технологія проведення: роздайте учасникам групи по аркушу паперу формату А4. Підготуйте певний малюнок. Запросіть добровольця допомогти під час показу. Поясніть аудиторії, що доброволець буде давати опис, а слухачі мають, виконуючи вказівки, зробити малюнок. Вручіть добровольцю підготовлену діаграму і попросіть стати спиною до учасників, щоб не мати з ними візуального контакту. Він може використовувати лише мовну комунікацію, тобто не користуватися жестами, сигналами руки і т. п. Крім того, аудиторія не має ставити запитань. Дозволена лише одностороння комунікація. Коли вправу буде завершено, продемонструйте первісну діаграму (малюнок) за допомогою проектора і запропонуйте учасникам визначити, наскільки їхні малюнки схожі з еталоном. (Якщо дозволить час, слідом можна провести презентацію з іншим добровольцем із використанням схожої діаграми, але вже з двосторонньою і вільною комунікацією).

Питання для обговорення:

1. Як багато учасників збилися і перестали слухати?
2. Чому виявилось важко слідувати односторонній комунікації?
3. Навіть двостороння комунікація не забезпечує повного розуміння.

Як можна підвищити ефективність комунікації?

4. Значення зворотного зв'язку в повсякденній діяльності.

Презентація індивідуальної роботи

Мета: складання та презентація власного резюме.

Час проведення – 1 година.

Технологія проведення: за отриманими результатами формується презентація роботи. За кожною з презентацій проводиться групова дискусія. Тренери надають пропозиції та зауваження щодо поданого матеріалу та презентації.

Вправа "Суворий начальник"

Мета: обрання успішного резюме.

Час проведення – 1 година.

Технологія проведення: учасники тренінгу уявляють себе суворими начальниками та критикують отримані ними резюме. Із поданих усіма учасниками тренінгу резюме обирається найкраще.

Вправа "Підведення підсумків"

Мета: вправу використовують для завершення тренінгу, вона дає можливість згадати вивчене, задуматися над тим, як здобуті знання будуть застосовуватися в реальному житті.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А3, олівці, фломастери.

Час – 20 хвилин.

Розмір групи: 3 – 6 осіб.

Опис. Усі учасники діляться на міні-групи, кожна міні-група отримує аркуш паперу формату А3 та своє завдання.

Першій групі потрібно підготувати виступ, що підсумовує основні пункти, розглянуті на тренінгу.

Другій групі – комплекс заходів, які можуть бути прийняті в реальному житті для того, щоб максимально використовувати отриману інформацію.

Третій групі – які перешкоди можуть виникнути під час застосування отриманої інформації в реальному житті та як ці перешкоди подолати.

Групам дається 10 хвилин, щоб викласти ідеї і придумати, як презентувати їх групі. Аркуші паперу формату А3 можна використовувати для того, щоб сформулювати на них основні пункти, зробити схематичні рисунки і т. д.

Після цього один представник від кожної групи презентує всім міркування своєї групи.

Обговорення. Чи може група додати щось до сказаного, з якими ідеями учасники згодні, а з якими – ні?

Система контролю та оцінювання навчальних результатів студентів

У табл. 4.3.3 подано систему оцінювання активності студентів протягом тренінгу.

Таблиця 4.3.3

Оцінювання активності студентів протягом тренінгу

Вид активності	Методи стимулювання	Можливі причини блокування активності	Оцінка
1	2	3	4
Запитання до тренера	Паузи після кожного блоку міні-лекції. Регламентация форми подання запитань: письмово, усно, після закінчення	Теоретичний матеріал або занадто складний, або зовсім тривіальний. Тренер демонструє авторитарну позицію	0,5
Запитання до інших учасників групи	Дати приклад і форму запитань	Велика група. Прихований внутрішньогруповий конфлікт	0,5
Висловлювання результатів спостереження за іншими учасниками	Запропонувати вести структуроване спостереження, говорити одному, за якими саме аспектами поведінки потрібно спостерігати	Брак відповідних навичок. Псевдосолідарність учасників. Увага! Учасники можуть використовувати цю форму активності для прояву внутрішньогрупової агресії	1
Розповідь про власний досвід, отриманий поза тренінгом	Активні запитання тренера, надання часу для обговорення власного досвіду в невеликих підгрупах	Складна та малознайома тематика тренінгу. Авторитарна позиція тренера. Учасники дуже різняться за рівнем кваліфікації	1

1	2	3	4
Ретельне виконання вправ	Наявність друкованих інструкцій. Демонстрація. Тренер пересувається по залу та спостерігає роботу учасників	Вправи занадто складні чи занадто прості. Учасники не розуміють їхньої мети й сфери застосування	1
Агресія щодо тренера	Тренер демонструє відчуженість, ворожість до учасників, порушує неписані групові норми, активно провокує учасників, висловлюючи спірні ідеї	Авторитарний та емоційно нейтральний тренер. Тренер виступає в ролі джерела інформації, не висловлюючи власних емоцій	–
Внутрішньогрупова агресія	Ігрові вправи	Великий обсяг дуже складної інформації	–

У фокусі уваги тренера під час оцінювання групи можуть бути особисті реакції та стратегії учасників. Полегшити процес оцінювання може робота з іншим тренером або відеозапис із подальшим складанням таблиць спостереження.

У табл. 4.3.4 подано можливі реакції на завдання учасників тренінгу.

Таблиця 4.3.4

Фіксація реакції на завдання

Учасник	Вправа 1		Вправа 2		Вправа 3	
	Рівень виконання вправи	Активність	Рівень виконання вправи	Активність	Рівень виконання вправи	Активність
А						

Статистичний аналіз таблиць спостереження може дати не лише якісні, а й кількісні оцінки результативності тренінгу.

У табл. 4.3.5 визначено види самостійної роботи (СР), які використані в тренінгу та підлягають оцінюванню.

Види аудиторної та позааудиторної самостійної роботи тренінгу

№	Зміст та завдання СР	Терміни виконання СР	Види та форми СР	Форма та вид контролю СР
1	2	3	4	5
Аудиторна самостійна робота				
1	Творчі самостійні роботи, у результаті яких студенти створюють щось нове, оригінальне	1 – 4 день (знайомство)	Художньо-образні самостійні роботи	Враховується у процесі самопрезентації
2	Творчі групові роботи, у результаті яких студенти створюють щось нове, оригінальне	Перший день	Художньо-образні самостійні роботи	Враховується у процесі презентації
3	Передбачає застосування засвоєних знань упродовж першого дня тренінгу до ситуації, що задається тренером	Перший день	Роботи репродуктивного типу (тренувальні роботи)	Враховується у процесі презентації проектів
4	Завдання на впорядкування й систематизацію вмінь та навичок, що були отримані упродовж цього дня тренінгу	1 – 4 день (кінець)	Роботи репродуктивного типу (оглядові роботи)	Враховується у процесі рефлексії кожного дня тренінгу
5	Усі вправи засновані на дослідницьких методах, що дозволяють визначити основні вимоги роботодавців до працівників за певним місцем роботи	Другий день	Роботи пізнавально-пошукового типу (експериментально-пошукові роботи)	Враховується у процесі презентації проектів
6	Студенти користуються наявною інформацією щодо вимоги роботодавців до працівників, переконуються в неповноті своїх знань за вивченою темою. Це приводить їх до необхідності більш глибокого ознайомлення з новим матеріалом	Другий день	Роботи пізнавально-пошукового типу (підготовчі роботи)	Враховується під час оцінювання активності студента
7	Завдання, у процесі виконання яких студенти визначають які, кількісні одиниці дослідження можуть бути обрані для контент-аналізу рекламно-інформаційних видань із позиції складання резюме для майбутнього місця роботи	Другий день	Роботи пізнавально-пошукового типу (експериментально-пошукові роботи)	Враховується під час оцінювання активності студента у груповій роботі

1	2	3	4	5
8	Завдання, у процесі виконання яких студенти визначають значення зворотного зв'язку в повсякденній діяльності	Третій день	Роботи пізнавально-пошукового типу (експериментально-пошукові роботи)	Враховується під час оцінювання активності студента у груповій роботі
9	Завдання спрямоване на прояв особистісної ініціативи, пошук оригінального рішення під час розроблення структури резюме	Третій день	Роботи творчого характеру (науково-творчі роботи)	Враховується під час оцінювання активності студента у груповій роботі
10	Завдання на впорядкування й систематизацію вмінь та навичок, що були отримані впродовж тренінгу	Третій день (кінець)	Роботи репродуктивного типу (оглядові роботи)	Враховується у процесі рефлексії тренінгу
Позааудиторна самостійна робота				
11	Засновано на відновленні в пам'яті раніше вивченого матеріалу, що необхідний для розуміння нового матеріалу. Так, перед початком тренінгу студенту дається завдання на пошук інформації щодо вимог прийняття на роботу спеціаліста за фахом	До початку тренінгу	Роботи репродуктивного типу (відтворювальні роботи)	Враховується у процесі презентації проектів
12	Завдання спрямоване на прояв особистісної ініціативи, пошук оригінального рішення під час розроблення власного проекту	Після закінчення (звіт)	Роботи творчого типу (науково-творчі роботи)	Враховується у процесі презентації проектів

Критерії оцінювання знань, умінь та навичок, отриманих студентами під час проходження тренінгу "Складаємо успішне резюме", наведено в табл. 4.3.6.

Критерії оцінювання знань, умінь та навичок, отриманих студентам під час проходження тренінгу "Складаємо успішне резюме"

Завдання	Вид роботи	Максимальна кількість балів	Елементи оцінювання	Питома вага завдань кожного рівня в загальній оцінці, %
1	2	3	4	5
173 Репродуктивного типу	а) відтворювальні; б) тренувальні; в) оглядові; г) перевірні	1 бал	1 бал – студенти правильно і повністю розкривають питання, висловлюють своє ставлення до викладеного матеріалу	10
			0,5 бала – студенти повністю розкривають питання, висловлюють своє ставлення до викладеного матеріалу, але припускаються 2 – 3 неточностей або однієї суттєвої помилки	
Пізнавально-пошукового типу	а) підготовчі; б) констатувальні; в) експериментально-пошукові; г) логічно-пошукові	2 бали	2 бали – студенти використовують дослідницькі методи під час вирішення поставлених завдань, здатні встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між окремими явищами та процесами	60
			1 бал – студенти правильно і в повному обсязі виконують завдання на впорядкування й систематизацію вмінь та навичок, здобутих упродовж тренінгу	
			0,5 бала – студенти виявляють прагнення до більш глибокого ознайомлення з новим матеріалом, спроможні до самостійного пошуку інформації	

1	2	3	4	5
Творчого типу	а) художньо-образні; б) науково-творчі; в) конструктивно-творчі	3 бали	3 бали – студенти проявили здатність творчо проектувати та конструювати процеси навчання персоналу в організації, використовують спеціальні комп'ютерні програми	40
			2 бали – студенти проявили здатність до пошуку оригінальних рішень щодо розвитку персоналу	
			1 бал – студенти проявили здатність образно відображати дійсність, створювати щось нове, оригінальне	
Активність студентів	а) запитання до тренера; б) запитання до інших учасників групи; в) висловлювання результатів спостереження за іншими учасниками; г) розповідь про власний досвід, отриманий поза тренінгом; д) ретельне виконання вправ	1 бал	1 бал – студенти висловлюють результати спостереження за іншими учасниками, розповідають про власний досвід, отриманий поза тренінгом, ретельно виконують вправи	10
			0,5 бала – студенти ставлять проблемні запитання тренеру та іншим учасником щодо особливостей побудови успішного резюме	

Система зворотного зв'язку про якість проведення тренінгу

Змістовні елементи анкети-оцінювання наведено в табл. 4.3.7.

Таблиця 4.3.7

Змістовні елементи анкети-оцінювання

Параметри оцінювання	Критерій оцінювання	Зміст оцінювання	
1	2	3	
Інформаційно-методичний	Новизна й затребуваність інформації	Отримана інформація практична й корисна	
		Зміст програми тренінгу відповідає професійним потребам	
		Розуміння, як і коли буде застосовуватися інформація	
	Спосіб подачі інформації	Структурованість, послідовність та логічність матеріалу тренінгу	
		Інформація достатньо ілюстрована	
Професійність та компетентність тренера	Методика викладання	У процесі тренінгу наводилися приклади, простежувався зв'язок із практикою	
		Тренер пропонує алгоритм та інструменти для вирішення завдань тренінгу	
		У процесі тренінгу йде робота над помилками	
	Практичний аспект	Розуміння як і коли буде застосовуватися подана інформація (наводяться приклади)	
		Виокремлюються блоки програми тренінгу, які найбільш зацікавили студентів (приклад)	
		Розуміння труднощів, які можуть виникнути у процесі використання отриманої інформації на практиці	
	Контакт з аудиторією	Контакт з аудиторією	Роз'яснює складні місця матеріалу
			Виділяє головні моменти
			Ставить запитання, що спонукують до дискусії
			Роз'яснює, як використати матеріал у роботі
			Застосовує творчий підхід до викладання тренінгу
			Доброзичливий і тактовний щодо учасників
			Проявляє терпіння до учасників
Зовнішнє сприйняття тренера	Зовнішнє сприйняття тренера	Рухи тренера вільні й невимушені	
		Жести, міміка тренера емоційні	
		Жести, міміка тренера не заважають і не дратують у процесі тренінгу	

1	2	3
	Оцінювання мови тренера	Викладає матеріал ясно, доступно, послідовно
		Манера викладання сприяє засвоєнню матеріалу
		Дикція тренера чітка, тембр приємний
		У процесі викладання матеріалу застосовується різна інтонація, моделюється голос
Організація та побудова тренінгу	"Режисура тренінгу"	Сам тренінг добре продуманий
		Складні блоки тренінгу чергуються з більш простими
		Учасники тренінгу "не випадають" із тренінгу
		Тренер, якщо це необхідно, швидко вносить корективи й поправки в тренінг
	Організація тренінгу	Ефективна організація простору
		Достатня кількість бейджів, паперу, маркерів
		Комфорт аудиторії
		Наявність мультимедійного обладнання

Професіоналізм тренера будується на можливості проводити самооцінку виконаної роботи. Це є основним елементом ефективності процесу навчання. Із цією метою були визначені запитання тренера собі:

1. Наскільки заявлені цілі тренінгу були досягнуті в результаті програми?
2. Наскільки заявлені цілі учасників були досягнуті?
3. Чому конкретно учасники навчилися, що їм запам'яталося?
4. Що студенти будуть використовувати (з матеріалів тренінгу) на робочих місцях?

4.4. Тренінг "Соціологічне мислення. Готовність особистості до суспільної активності"

В. М. Лугова, К. В. Сатушева

I. Цілепокладання

Цільова група: студенти Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, які вивчають навчальну дисципліну "Соціологія" денної форми навчання.

Вид тренінгу: за дисципліною.

Тривалість тренінгу: змістовна програма навчального тренінгу передбачає 12 акад. годин. Тривалість тренінгу – 2 дні (6 акад. годин), кількість тренерів – 1.

Метою тренінгу є формування вмінь та навичок соціологічного мислення, готовності брати на себе відповідальність як за власне життя, так і за соціальні групи й за суспільство загалом.

Завдання: визначення ролі й місця окремої особистості у житті суспільства; формування здатності до встановлення причинно-наслідкових зв'язків між соціальними явищами; формування здатності до проблемного пошуку та формулювання соціальних проблем; генерування ідей щодо вирішення соціальних проблем та обґрунтування своєї соціальної позиції.

Компетентності, що формуються (або компетентнісна база тренінгу). Основні компетентності, що мають бути сформовані під час тренінгового навчання, наведено в табл. 4.4.1.

Основні компетентності, що формуються в межах тренінгу "Соціологічне мислення. Готовність особистості до суспільної активності"

Компетентність, що формується	Мінімальний досвід	Знання	Уміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
Здатність застосовувати прийоми соціологічного аналізу суспільства	Досвід взаємодії з членами різних соціальних груп, позиціонування себе в системі соціальних зв'язків	Знати підходи до визначення взаємозв'язку між особистістю і суспільством; знати особливості соціологічного аналізу суспільства	Уміти позиціонувати себе в системі соціальних зв'язків; обґрунтувати свою соціальну позицію та передбачати соціальні наслідки своїх втручань у суспільне життя; уміти аналізувати суспільні явища і процеси за допомогою соціологічного аналізу	Отримання, накопичення, оброблення і передача інформації щодо суспільного життя та своєї соціальної позиції; навички міжособистісної взаємодії	Ініціативність під час пошуку напрямів вирішення проблем суспільного життя, ухвалення рішень, відповідальність за ухвалення рішень у непередбачуваних умовах; здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності
Здатність мислити соціологічно		Знати сутність та етапи технології соціологічного мислення	Уміти застосовувати технології соціологічного мислення в повсякденному житті; уміти ідентифікувати соціальні проблеми та приймати рішення щодо їхнього вирішення		

II. Програма тренінгового навчання

План-структуру тренінгу "Соціологічне мислення. Готовність особистості до суспільної активності" наведено в табл. 4.4.2.

Таблиця 4.4.2

Організаційно-змістовна структура тренінгу "Соціологічне мислення. Готовність особистості до суспільної активності"

Етап	Час	Зміст	Змістовний блок завдання	Технології, вправи, форми	Ресурси, матеріали, обладнання	Очікувані результати
1	2	3	4	5	6	7
Перший день.						
Змістовний блок "Особливості соціологічного аналізу суспільства"						
Вступний (10:00 – 11:25)	10 хв	Вступ	Надати інформацію про тренінг, його мету, цілі	Презентація тренера і тренінгу	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Розуміння учасниками сутності тренінгу, його цілей, компетентностей, які він формує
	30 хв	Знайомство	Познайомити учасників, підготувати групу до роботи	Вправа "Мій соціальний портрет"	Аркуші паперу; фломастери	Створення позитивного клімату, атмосфери довіри, формування елементів компетентностей
	15 хв	Правила	Визначити правила, за якими будуть діяти учасники під час тренінгу	"Мозковий штурм"	Фліпчарт та аркуші паперу; скотч; маркери; проектор; ноутбук;	Розуміння і прийняття учасниками правил тренінгу, формування елементів компетентностей
	15 хв	Очікування	Сформувати перелік очікувань і запитів учасників тренінгу	Вправа "Три запитання"	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Визначення очікувань учасників тренінгу, формування елементів компетентностей
	5 хв	Погодження графіка роботи	Уточнити графік роботи	Дискусія	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Готовність працювати за встановленим режимом, відповідальність за ухвалення рішення, формування елементів компетентностей
	10 хв	Перерва				
Основний (11:25 – 15:15)	30 хв	Актуалізація проблеми. Оцінювання рівня поінформованості про проблему	Згадати пройдений матеріал, позиціонувати себе в системі соціальних зв'язків	Вправа "Запитання та відповіді"	Фліпчарт та аркуші паперу; планшетки, клейкі папірці Post-it; маркери	Повторення знань, набутих під час вивчення навчальної дисципліни "Соціологія" та формування елементів компетентностей

Продовження табл. 4.4.2

1	2	3	4	5	6	7
	30 хв	–	Дізнатися про особливості соціологічного аналізу суспільства	Міні-лекція "Особливості соціологічного аналізу суспільства"	Проектор; ноутбук; роздатковий матеріал	Формування елементів компетентностей
	5 хв	–	Розминка	Вправа "Подорож"	–	Зняття напруги, підготовка групи до активної роботи, формування елементів компетентностей
	15 хв	–	Закріпити знання про особливості соціологічного аналізу суспільства	Вправа "Що це таке?"	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Формування елементів компетентностей
	25 хв	Перерва				
	30 хв	Пошук шляхів вирішення проблеми, отримання інформації	Застосувати метод інтерв'ю для отримання соціологічної інформації	Рольова гра "Групове інтерв'ю на тему "Мій внесок у життя суспільства"	Планшетки, папір; маркери; роздатковий матеріал	Формування елементів компетентностей
	60 хв	Розвиток практичних навичок	Застосувати метод соціологічного аналізу	Вправа "Мій життєвий шлях", презентація	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Формування елементів компетентностей
Завершальний (15:15–16:00)	45 хв	Рефлексія та завершення роботи	Підвести підсумки роботи	Вправа "Подарунок"	–	Визначення проміжних результатів тренінгу, формування елементів компетентностей
Другий день.						
Змістовний блок "Технології соціологічного мислення"						
Вступний (10:00 –10:30)	25 хв	Знайомство	Познайомити учасників	Вправа "Формула особистості"	Аркуші паперу; фломастери	Створення позитивного клімату, атмосфери довіри, підготовка групи до роботи
	2 хв	Правила	Уточнити правила тренінгу	Дискусія	Плакат із правилами	Розуміння і прийняття учасниками уточнених правил тренінгу, формування елементів компетентностей
	3 хв	Погодження графіка роботи	Уточнити графік роботи	Дискусія	Графік роботи	Готовність працювати за встановленим режимом, формування елементів компетентностей

Закінчення табл. 4.4.2

1	2	3	4	5	6	7
Основний (10:30 – 15:00)	30 хв	Актуалізація проблеми. Оцінювання	Систематизувати набути знання та попередній досвід	Вправа "Дерево термінів"	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Відновлення в пам'яті набутих знань та формування елементів компетентностей
	30 хв	поінформованості про проблему	Познайомити учасників із сутністю та технологією соціологічного мислення	Міні-лекція "Як мислити соціологічно?"	Проектор; ноутбук; роздатковий матеріал	Формування елементів компетентностей
	10 хв	Перерва				
	25 хв	Пошук шляхів вирішення проблеми, отримання інформації	Визначити переваги соціологічного мислення та обґрунтувати свою соціальну позицію	Вправа "Розвиток ідеї"	Фліпчарт та аркуші паперу; планшетки, клейкі папірці Post-it; маркери	Формування елементів компетентностей
	25 хв	Перерва				
	60 хв	Розвиток практичних навичок	Аналізувати суспільні явища і процеси за допомогою соціологічного аналізу; застосовувати технологію соціологічного мислення	Гра "Метаплан"	Фліпчарт та аркуші паперу; планшетки, клейкі папірці Post-it; маркери	Формування елементів компетентностей
	10 хв	Розвиток практичних навичок	Розминка	Вправа "Античас"	–	Зняття напруги, формування елементів компетентностей
	20 хв		Застосовувати технологію соціологічного мислення	Вправа "П'ять хвилин слави"	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Формування елементів компетентностей
Завершальний (15:00 – 16:00)	20 хв	Рефлексія та завершення роботи	Підвести підсумки роботи	Вправа "Підведення підсумків"	Фліпчарт та аркуші паперу; маркери	Визначення виправдань очікувань, досягнення мети тренінгу, формування елементів компетентностей
	5 хв	Рефлексія та завершення роботи	Підвести підсумки роботи	Вправа "Чи справдилися очікування учасників?"	Плакат з очікуваннями	Визначення виправдань очікувань, досягнення мети тренінгу, формування елементів компетентностей
	15 хв			Вправа "Безкоштовні поради"	Аркуші паперу; маркери	
	20 хв			Заключне слово тренера	–	

III. Опис вправ тренінгу "Соціологічне мислення. Готовність особистості до суспільної активності"

Змістовний блок "Особливості соціологічного аналізу суспільства"

Вступне слово тренера

Групова робота випереджається організаційним повідомленням тренера. Крім інформування про мету, завдання і процедури майбутньої роботи, вступне слово виконує важливу психологічну функцію. Учасники звикають до особливостей мови ведучого, налаштовуються на роботу. Необхідно відразу задати внутрішній темп роботи, що буде підтримуватися весь день.

Процедура знайомства

Вправа "Мій соціальний портрет"

Вправа побудована так, що сприяє жвавій дискусії групи з приводу учасників – їхніх соціальних ролей, статусів, особистих якостей та рис, сформованих соціумом.

Мета: формування у студентів здатності позиціонувати себе у системі соціальних зв'язків, зрозуміти особливості свого соціального "Я", отримання зворотного зв'язку про сприйняття соціального "Я" студента групою.

Час – 30 хвилин.

Процедура проведення:

1. Тренер роздає учасникам картки-бланки. Кожен має написати на своїй картці соціальні якості, які, на його думку, характерні для нього; ролі, які він виконує в групі та суспільстві, свій соціальний статус. На картках не потрібно писати своє ім'я.

2. Потім усі картки збирає та перемішує тренер.

3. Тренер читає те, що написано на картці, а група висловлює припущення, хто з групи міг описати себе цими якостями. Група обговорює можливі варіанти.

4. Кожен учасник, природно, знає, коли говорять про нього. Він може порівняти своє уявлення про себе з уявленнями всієї групи. Усі соціальні портрети має бути ідентифіковано.

5. Коротке обговорення результатів. Група обговорює, чи достатньо для ідентифікації члена групи інформації про соціальне "Я" людини? Чи в змозі студенти згадати всі свої соціальні статуси і ролі? Чому важливо вміти ідентифікувати себе?

Вироблення правил взаємодії в тренінгу.

Учасники формулюють основні правила роботи під час тренінгу. Можливий варіант правил:

1. Дисциплінованість.
 2. Конфіденційність.
 3. Активність.
 4. Щирість у спілкуванні.
 5. Довірчий стиль спілкування, звертання на ім'я й за можливості на "ти".
 6. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.
 7. Обговорення процедур за принципом "тут і зараз".
- Формулювання очікувань учасників.

Вправа "Три запитання"

Мета: налаштувати учасників на активне навчання, обговорити цілі та побажання учасників, пов'язані з тренінгом.

Час – 10 – 20 хвилин.

Процедура проведення:

1. Учасники сидять у загальному колі. Тренер просить кожного написати на папірцях три запитання з теми тренінгу, спираючись на знання, здобуті на попередніх заняттях. Можна попросити учасників уявити, що перед ними лежить книга, в якій є відповіді на всі запитання, і сьогодні в ній можна прочитати все, що відноситься до сфери тренінгу.

2. Учасники пишуть свої запитання, складають аркуші та передають їх тренеру.

3. Тренер зачитує, підтверджує, що відповіді на запитання будуть отримані, коментує, в якій саме частині тренінгу.

Обговорення. Можна запитати групу, які важливі запитання ще не прозвучали, що ще учасникам хотілося б дізнатися чи навчитися на цьому тренінгу.

Погодження графіка роботи. Тренер оголошує графік роботи (час роботи і перерви). У процесі дискусії графік може бути відкореговано.

Актуалізація проблеми. Оцінювання рівня поінформованості про проблему

Вправа "Запитання та відповіді"

Мета: згадати пройдений матеріал, дати соціологічну оцінку виконанню своїх професійних ролей, позиціонувати себе в системі соціальних зв'язків; передбачити соціальні наслідки своїх втручань у суспільне життя.

Час – 30 хвилин.

Процедура проведення:

1. Усі учасники діляться на міні-групи по 3 – 4 особи, кожна міні-група отримує планшетку і набір клейких папірців Post-it.

2. Кожна міні-група має протягом 5 хвилин придумати максимум запитань за темою тренінгу, кожне запитання розбірливо написати на окремому клейкому папірці Post-it і наклеїти на планшетку.

3. Після цього міні-групи міняються планшетами і мають відповісти на отримані запитання.

4. Групам дається 10 хвилин на підготовку, після чого один представник із кожної міні-групи розповідає всім, які запитання вони отримали і які відповіді на них придумали.

Обговорення. Тренер може доповнювати відповіді.

Міні-лекція "Особливості соціологічного аналізу суспільства"

Про соціологію часто кажуть як про своєрідну саморефлексію суспільства, його спробу самопізнання та самоаналізу. Мабуть, немає такої сфери життя сучасного соціуму, яка не була б у полі зору соціологічної науки. У чому ж полягає специфічний для соціології кут зору, який відрізняє її від інших суспільних наук? Що становить сутність соціологічного аналізу суспільства?

По-перше, це системний, комплексний підхід до аналізу соціальних явищ і процесів. Він полягає в тому, що індивід розглядає суспільство як складну систему, елементи якої постійно взаємодіють один із одним. Досліджуючи той чи інший соціальний феномен, соціально зріла особистість має враховувати весь комплекс факторів, які обумовлюють його виникнення та функціонування, а саме: економічні, політичні, правові, моральні, релігійні, етнічні, психологічні, демографічні, побутові, глобальні та регіональні тощо. Невипадково говорять про те, що соціологія – це системний погляд на суспільство, на соціальний світ, у якому все знаходиться в тісному взаємозв'язку та взаємозалежності.

По-друге, специфіка соціологічного аналізу визначається так званим діяльнісним підходом. Сутність цього підходу полягає у такому. Оскільки саме діяльність людей створює всі феномени соціального, соціологи завжди звертаються до аналізу діяльності тих чи інших соціальних груп та особистості. До того ж вони досліджують внутрішні та зовнішні детермінанти цієї діяльності, тобто суб'єктивні та об'єктивні фактори, що її зумовлюють. Серед внутрішніх детермінант людської діяльності перш за все аналізуються такі, як: потреби, інтереси, цінності, ціннісні орієнтації, установки, життєві позиції особистості (чи соціальної групи) тощо. Серед зовнішніх детермінант діяльності людей індивіди досліджують вплив на неї тих чи інших соціальних інститутів (сім'ї, держави, права, релігії, освіти тощо), санкції яких можуть як спонукати людину (чи соціальну групу) до певної діяльності, так і перешкоджати їй.

Крім того, звертаючись до аналізу діяльності, соціологи вивчають її масштаби, форми та різновиди, цілі, спрямованість, результативність тощо.

Не випадково в сучасній вітчизняній соціології все більшого поширення набуває діяльнісно-структурна теорія (О. Куценко), згідно з якою суспільство розглядається як результат спорідненого впливу факторів людської дії та структур.

Ще однією специфічною особливістю соціологічного пізнання соціальної реальності є використання кількісного, якісного та ймовірнісного аналізу.

Нарешті, чи не найважливішою характеристикою соціологічного вивчення суспільства є погляд на нього як на соціокультурну систему. Як підкреслював видатний американський соціолог російського походження П. Сорокін, соціологічне дослідження – це завжди соціокультурний аналіз, бо будь-яке вивчення соціальної взаємодії обов'язково передбачає аналіз її культурної складової і, навпаки, вивчення тих чи інших культурних феноменів неможливе без урахування їхньої соціальної обумовленості.

Отже, специфіка соціологічного аналізу полягає у :

його системності, комплексності;

використанні діяльнісного підходу;

застосуванні кількісного, якісного та ймовірнісного аналізу;

дослідженні суспільних явищ як соціокультурних феноменів.

Саме цими особливостями соціологія відрізняється від інших соціогуманітарних наук, із якими вона перш за все пов'язана спільним об'єктом.

Взаємозв'язок між соціологією та суспільством перш за все обумовлено тим, що соціологія, як і кожна наука, – це суспільне явище, тому їй

притаманні риси того суспільства, в якому вона розвивається. Водночас соціологія впливає на суспільство, в тому числі змінюючи його.

Отже, соціологія великою мірою залежить від суспільства, від того, що в ньому відбувається, вона виникла лише за певних суспільних умов. До того ж сучасне соціологічне знання виконує важливі функції, спрямовані на пізнання та вдосконалення суспільства.

Визначаючи функції соціології, треба брати до уваги специфічні особливості конкретного суспільства на певному етапі його розвитку. З огляду на це можна виокремити такі функції сучасної української соціології:

теоретико-пізнавальна: полягає в нарощуванні фундаментального знання щодо структури та функціонування суспільства загалом та його окремих елементів;

практично-політична: її реалізація передбачає взаємодію соціології з владними органами і полягає у сприянні ефективному керівництву соціальними процесами завдяки надання цим органам об'єктивної соціологічної інформації щодо реального становища суспільства;

громадянська: пов'язана з формуванням громадянського суспільства в Україні; полягає у методично надійному, доступному широкому загалу і регулярному інформуванні суспільства про сутність процесів, які в ньому відбуваються, їхні причини та результати.

Кожна з цих функцій може мати у своєму складі завдання, які її конкретизують.

Так, внутрішньою складовою теоретико-пізнавальної функції зазвичай визначають так звану прогностичну функцію, покликану на підставі наукового (соціологічного) аналізу минулого суспільства та його сучасності формулювати можливі варіанти розвитку суспільства в майбутньому.

Активна роль соціології у суспільстві, на думку сучасного англійського соціолога Е. Гідденса, передусім виражається в тому, що соціологія обов'язково передбачає соціальну критику. Це також, на погляд авторів, треба розглядати як завдання, що вирішується в межах теоретико-пізнавальної функції соціології.

Щодо практично-політичної функції соціології, то вона реалізується, у тому числі, завдяки так званій соціально-інженерній діяльності, в процесі якої наукове (соціологічне) знання трансформується безпосередньо в перетворювальну-практичну діяльність. Необхідними елементами соціально-інженерної діяльності є соціальне проектування та соціальні технології. Перший із них (соціальне проектування) – це ґрунтована на науковому

(соціологічному) знанні діяльність щодо створення образу майбутнього об'єкта. Таким об'єктом у соціальному проектуванні є ті стани суспільних явищ і процесів, яких передбачається досягти.

Соціальна технологія – це визначення науково обґрунтованих засобів реалізації образу майбутнього суспільного стану. За концепцією К. Поппера, соціальна технологія – це засіб застосування теоретичних висновків соціології у практичних цілях. Соціальна технологія безпосередньо пов'язана з соціальним проектуванням, яке не тільки створює образ майбутнього об'єкта, але й прораховує принципову можливість його досягнення. Соціальна технологія визначає засоби досягнення бажаного стану об'єкта. Реалізація цих засобів – справа соціальної інженерії. Отже, утворюється єдиний ланцюг: соціальне проектування – соціальні технології – соціально-інженерна діяльність.

У зв'язку з актуалізацією практичних функцій соціології сьогодні суттєво розширюються можливості технологізування різноманітних сфер життєдіяльності як суспільства загалом, так і окремої людини. У сучасних умовах поширюються такі поняття та відповідні їм феномени, як "технологія управління", "технологія міжособистісного спілкування" тощо.

Реалізація громадянської функції соціології, спрямованої на створення в Україні громадянського суспільства, як одна з головних умов цього процесу передбачає формування та розвиток соціологічного мислення різних верств населення, окремої особистості. До того ж під соціологічним мисленням розуміють здатність індивіда (чи соціальної групи) адекватно оцінювати свою діяльність у різноманітних сферах особистого і суспільного життя (економічній, політичній, правовій, моральній, ідеологічній, сімейно-побутовій тощо), а також передбачати її результати та наслідки як для особистісного, так і для суспільного розвитку. Успіх формування соціологічного мислення залежить від того, наскільки оперативно, повно та об'єктивно йде процес розповсюдження цих емпіричних досліджень щодо реального стану українського суспільства, ефективності реалізації внутрішньої, у тому числі соціальної політики владними органами різних рівнів; можливостей та конкретних результатів участі тих чи інших соціальних груп або окремих громадян у реформуванні суспільних відносин. Отже, в сучасних умовах, актуалізується інформаційна функція соціології як складова її громадянської функції.

Із метою переключення уваги студентів та активізації їх перед початком наступних вправ рекомендується проводити розминки – "рухавки". Як таку вправу пропонуємо виконати вправу "Подорож".

Вправа-розминка "Подорож"

Мета: вправа розвиває довіру членів групи один до одного, пробуджує фантазію і творчу енергію, дозволяє переключитися зі стану спокою до творчої активності.

Час проведення – 30 хвилин.

Процедура виконання:

1. Тренер говорить приблизно таке: "Зараз ви вирушите в невелику подорож. Ви маєте закрити очі. Один із вашої групи буде гідом. Тільки він може залишити очі відкритими".

2. Потім група встає в ряд один за одним, першим стоїть гід. Гравці закривають очі, і кожен кладе руки на плечі тому, хто стоїть попереду.

3. Подорож має тривати 15 хвилин. Вона може проходити як у кімнаті для занять, так і поза нею. Група ходить вверх-вниз сходами і може виходити на вулицю. Завдання гіда – зробити подорож як можна більш цікавою. Він уголос описує групі уявні місця, через які пролягає їхній маршрут, указує на уявні небезпеки, ділиться своїми враженнями... Гід має давати групі інструкції, як треба вести себе в цій місцевості – йти на пальчиках, рухатися безшумно тощо.

4. Решта учасників подорожі мають уважно слухати поради гіда і виконувати все, що він вимагає, уявляючи собі всі події якомога реалістичніше. Перед "подорожжю" група самостійно вирішує, яке суспільство вона хоче відвідати: первіснообщинне, рабовласницьке, феодалське або аграрне, індустріальне, постіндустріальне.

5. Гід відповідає за безпеку членів групи і піклується про те, щоб ніхто не постраждав. Він має зробити все, щоб подорож стала незабутньою і пізнавальною для всіх учасників.

6. Через 15 хвилин, коли подорож закінчиться, всі разом обговорюють свої враження:

Який був настрій під час подорожі?

Наскільки впевнено почувався кожен?

Чи була подорож цікавою?

Які епізоди найбільше сподобалися?

Чи були в подорожі критичні моменти?

Яким був контакт членів групи?

Чи відчували члени групи загальну підтримку, атмосферу взаємодопомоги?

Як себе почував гід?

Можливо, гід у більше б сподобалося в ролі простого мандрівника?

А хто б сам волів виконати роль гіда?

Якщо б вправу вирішили повторити, що варто було б змінити?

Чи зміг гід показати мандрівникам особливості того чи іншого суспільства?

Що можуть додатково розповісти учасники подорожі?

Вправа "Що це таке?"

Мета: розглянути основні терміни і закріпити розуміння основної теми тренінгу.

Час – 20 хвилин.

Процедура проведення:

1. Тренер просить учасників написати своє визначення основних понять, які пов'язані з предметом тренінгу: соціальна справедливість, соціальна активність, конформізм, індивідуалізм, соціальна група і т. д.
2. Кожен зачитує своє визначення, тренер фіксує основні ідеї на дошці.
3. Після цього тренер може доповнити список визначень учасників своїм розумінням розглянутого терміна, введенням додаткових визначень і понять.

Рольова гра "Групове інтерв'ю на тему "Мій внесок у життя суспільства"

Мета: згадати пройдений матеріал, передбачити свій внесок у суспільне життя.

Час – 60 хвилин.

Процедура проведення:

1. Один із учасників тренінгу оголошується інтерв'юером (може бути обраний найбільш активний учасник тренінгу чи учасник, який бажає зіграти цю роль). Йому допомагають 3 – 4 соціологи, які забезпечують підготовку до процедури інтерв'ю. Інші члени групи – респонденти.
2. "Інтерв'юер" і "соціологи" розробляють інструкцію та опитувальник за темою "Який внесок я можу внести у життя суспільства". Опитування є напівстандартизованим, тобто в ході бесіди інтерв'юер може ставити запитання, які не вміщено в опитувальник, уточняти відповіді.
3. Підготовка і проведення інтерв'ю. Інтерв'юер (модератор) починає сеанс групового інтерв'ю, представившись і сказавши кілька слів про користь дослідження. Він нагадує правила зборів (свобода слова, необхідність дати

слово кожному). Потім інтерв'юер зачитує інструкцію, як це відбувається в індивідуальних інтерв'ю, а потім дає слово членам групи. Інтерв'юер веде сеанс відповідно до затвердженої інструкції з проведення інтерв'ю. Проте інтерв'юер може проявити і деяку гнучкість. Якщо учасники хочуть повернутися до раніше сказаного або виявляють бажання обговорити тему, не позначену в керівництві інтерв'ю, але яка видається цікавою для поточного дослідження, інтерв'юер може дозволити їм це зробити. Іноді це дозволяє отримати цікаві дані. Коли члени групи сперечаються на тему, пов'язану з опитуванням, інтерв'юер приймає ненаправлену установку: він намагається не впливати на зміст дискусії. Хоча інтерв'юер не має брати участь у дискусії, він аж ніяк не приречений на мовчання. Він може, наприклад, скористатися прийомом реконцентрації, якщо відчуває, що група ухилилася від теми. Він також може взяти слово, щоб допомогти кому-небудь розвинути свою думку. Коли інтерв'юер звертається особисто до учасника, він використовує техніки втручання, тотожні використуваним в індивідуальних інтерв'ю (спеціальне питання і т. д.). Інтерв'юер може також втрутитися, щоб управляти функціонуванням групи. У колективному інтерв'ю він має гарантувати певну рівність між учасниками. Щоб цього досягти, йому часто доводиться пропонувати висловитися сором'язливим учасникам, ставлячи їм запитання (інтерв'юер перериває лідера чи людину, яка монополізувала право слова, нагадує, про що йшла мова, і ставить запитання людині, якій не вдається бути почутим). У фокус-групах інтерв'юер також має робити все можливе, щоб напруга не перетворилося на блокування. Для досягнення цього результату він може запропонувати тим, хто замикається на безплідному конфлікті, розширити горизонт свого аналізу, намагаючись не зосереджуватися на протиріччях; попросити тих, хто зберіг нейтралітет, виділити позитивні елементи і точки дотику в протилежних точках зору.

Вправа "Життєвий шлях"

Мета: аналізувати суспільні явища і процеси за допомогою соціологічного аналізу; застосовувати технології соціологічного мислення; позиціонувати себе в системі соціальних зв'язків.

Час – 45 хвилин.

У кожного є можливість по-новому осмислити історію свого життя і намалювати її із застосуванням методу соціологічного аналізу суспільства. Малювання само собою відрізняється від розповіді. Коли ми малюємо лінію, очевидною стає її прямизна або кривизна, наявність плавних вигинів або

гострих кутів, а також само собою виникає запитання: "Що буде далі?". Особливість застосування цієї вправи в соціології полягає в тому, що кожен учасник має пов'язати свій життєвий шлях із розвитком соціальних груп та різних сфер життя суспільства.

Процедура виконання:

1. Кожен учасник бере великий аркуш паперу і набір фломастерів чи маркерів. На цьому аркуші треба провести лінію, яка символізує все життя цієї людини з моменту народження до сьогодні. Це має бути не шкала часу, а крива лінія, яка відображає динаміку життя з усіма її злетами і падіннями. На лінії слід вбудовувати ті події або ситуації суспільного життя, які залишили особливо глибокий відбиток у житті цієї людини. Вони можуть бути позначені маленькими схемами, символами або словами.

2. Після цього у кожного є 5 – 10 хвилин часу, щоб розповісти про свою лінію життя, чому вона вийшла саме такою. Можна говорити і про сьогоднішню ситуацію, і про те, що може статися незабаром. Особливу увагу під час розповіді слід приділити соціальним явищам і процесам суспільного життя, які впливають на життєвий шлях.

3. Учасники, які вважають, що їхні лінії подібні (можлива участь тренера), об'єднуються у групи і готують презентацію "Вплив суспільства на життєвий шлях людини".

Змістовний блок "Технології соціологічного мислення"

Вправа "Формула моєї особистості"

Цю гру в ході процедури знайомства можна використовувати в тих групах, учасники яких видаються вам людьми досить креативними.

Час – 25 хвилин.

Процедура проведення. Кожен учасник має придумати формулу, яка відображає його особистість – інтереси, риси характеру, таланти та ін. Зазвичай учасники винаходять формули, що нагадують математичні, використовуючи знаки "плюс", "мінус", "множення", "ділення", але бувають випадки, коли формули більше нагадують хімічні.

Наприклад: Ірина = інтуїція + іронічність + лінь.

Ольга = (0,7 авантюризму + 0,5 впевненості) / 1,1 нестабільності.

Після того як усі учасники впоралися з цією частиною завдання, вони мають виступити перед поважною публікою з доповіддю про відкриту

ними формулу. Це можуть бути як "доповіді на пленарному засіданні", коли кожен виходить до дошки або фліпчарту, записує формулу і розповідає про неї групі, так і "стендові доповіді" (у цьому випадку кожен пише свою формулу на аркуші паперу і прикріплює її собі на груди; учасники у вільному режимі пересуваються по аудиторії, розповідаючи про себе один одному).

За результатами доповідей тренер за необхідності може підвести підсумок цієї "наукової конференції". Можна звернути увагу на ті якості та здібності, які повторюються в багатьох; можна, навпаки, зробити акцент на тому, які всі різні. Якщо більша частина формул (а так зазвичай буває) передбачає додавання і множення, можна підкреслити той факт, що індивідуальність складається із сукупності рис, кожна з яких окремо цілком може бути присутньою і в когось іншого, і все ж, як відомо із загальної теорії систем, ціле – це більше, ніж сума частин. Якщо ж у групі чітко проявилися "мінуси" і знаки ділення, можна проінтерпретувати це як прагнення групи до розвитку, до самовдосконалення. У кінці слід звернути увагу на те, що хоча всі люди різні, суспільство поєднує нас за допомогою соціальних норм, правил, культури.

Вправа "Дерево термінів"

Мета: об'єднати все, що було вивчено, в єдине ціле.

Час – 30 хвилин.

Процедура проведення:

1. Усі учасники діляться на міні-групи по 3 – 4 особи.
2. Тренер пояснює, що один із способів об'єднати в єдину систему будь-які нові поняття – це організувати їх через укрупнення – розукрупнення. Наприклад, якщо ми говоримо про столи, то можна згадати про деталі (ніжки, стільниця) або про більш загальні поняття (меблі, предмети домашнього вжитку). У свою чергу, кожне з цих понять можна далі поділити на більш приватні (стілниця – це лак, дерево і т. д.) або об'єднати в більш загальні (меблі – це те, що виробляє промисловість, або те, що робить наше життя легшим і т. д.).
3. Тренер пропонує кожній міні-групі побудувати подібне дерево термінів для ключових слів цього тренінгу, стовбуром якого буде центральна тема тренінгу, а відгалуженнями – більш приватні поняття. Малювати ці поняття не потрібно, досить зобразити дерево, а терміни написати словами.

4. Кожна група отримує аркуш ватману, на якому за 10 хвилин має намалювати дерево, після чого один учасник від кожної групи презентує всім результат групової роботи.

Міні-лекція "Як мислити соціологічно"

Мета: познайомити учасників із сутністю та технологією соціологічного мислення.

Час – 30 хвилин.

Текст лекції. Щоб отримати узагальнене уявлення про основні моменти соціологічного мислення, необхідно черпати матеріал із численних джерел. Але сумнівність внутрішньої єдності соціології як дисципліни не дозволяє виділити тільки одну певну концепцію. Тим не менш, можна спробувати дати таке визначення: мислити соціологічно – це мислити таким способом, за яким особливим чином проблематизується соціальне життя і найбільш повно розкриваються нові перспективи людської свободи.

Технологія соціологічного мислення поєднує такі етапи і процедури:

1. Сконцентруйтеся на виділенні саме проблем, а не рішень. Проблематизація частіше за все повинна мати форму опозиційної пари, наприклад: хаос і порядок, свобода і залежність, влада і вибір, я та інші, разом і порізно тощо. Дайте визначення кожному компоненту пари протилежностей. Потрібно не просто "вказати пальцем", скажімо, на гребінець, якщо запитують, "що таке гребінець", а виділити особливості, можливості застосування, спостереження, і т. п. Тут важливо критично осмислити ті вірування, які раніше були поза критикою (позбутися шаблонів).

2. Ставте запитання, що дозволяють направити критичне мислення на "життєво-політичний" вибір. Приватні запитання мають перекладатися на мову суспільних завдань, заповнюючи суспільний простір, де обговорюються і погоджуються громадські вирішення приватних проблем. Осмислені дії мають приводити до задоволеності їхніми результатами, долаючи безсилля перед наявним порядком речей.

3. Визначте реалії "особистості de jure" і перспективи становлення "особистості de facto", засвоюючи цивільні навички. Бути "особистістю de jure" – означає особисту відповідальність за власне життя і неможливість звинувачувати кого-небудь або що-небудь за поразки і невдачі. Стати "особистістю de facto" – означає опинитися в стані контролювати свою долю і робити вибір, який дійсно до душі (саме вільний вибір, не продиктований необхідністю пристосовуватися).

4. Спробуйте розглянути як приклад соціологічного мислення проблеми європейсько-американської ліберальної моделі глобалізації та антиглобалізму, не розглядаючи альтернативні шляхи розвитку, запропоновані, наприклад, рухом неолібералізму, або концепцію "Світової революції" Маркса і Енгельса. Соціологічне мислення дає можливість, заглядаючи за горизонти власного досвіду, побачити знайомі сторони життя в новому світлі, щоб, переосмислюючи своє життя, робити його усвідомленим.

Вправа "Розвиток ідеї"

Команди, що ефективно працюють, відрізняються тим, що звертають увагу на ідеї та пропозиції, висловлені різними членами групи. Ця увага означає, що команда визнає цінність будь-якої ідеї і будь-якої людини. У командах, у яких дуже швидко, навіть не вислухавши, реагують відмовою на висловлювані рядовими учасниками пропозиції, паралізується творча енергія і процвітають суперництво та конфлікти. Ця ситуація характерна і для великих соціальних груп, і суспільства загалом.

Мета: формування здатності мислити соціологічно та обґрунтовувати свою соціальну позицію.

Час – 25 хвилин.

Процедура проведення:

1. Роз'ясніть членам групи мету цієї вправи. У ній мова піде про тренування вміння схвалювати партнера, демонструвати йому свою повагу і готовність до співпраці.

2. Насамперед поясніть, як буде проходити вправа. Два учасники розмовляють між собою. Кожен із них має погоджуватися з усім, що говорить йому співрозмовник, що б той не сказав. Перший гравець починає бесіду. Другий гравець схвалює цей вислів, починаючи свою пропозицію словами: "Так, і ще ...". Перший гравець теж погоджується з другим і додає щось своє: "Так, і ще...".

3. Запропонуйте групі обговорити, навіщо кожному з них необхідно мислити соціально і як це може вплинути на його готовність стати активним членом суспільства.

4. Усі учасники мають висловити свою точку зору чи рекомендації.

6. Після завершення вправи підведіть підсумки.

Чорний ящик: вправа "Опонент"

Мета: навчитися відстоювати свою точку зору; висловлюватися щодо запитань, які мають багатоаспектний характер, формування здатності мислити соціологічно.

Час – 60 хвилин.

Процедура проведення:

1. Пояснення студентам сутності роботи.

2. Отримання завдань на картках. Студенти одночасно підходять до столу викладача й дістають картку з "чорного ящика". На цьому етапі кожен із них переживає очікування невідомості й легке потрясіння від завдання. На одній картці написано номер і тезу. На іншій картці під таким самим номером написано антитезу – з нею буде виступати "опонент". Для підготовки виступів дається небагато часу – близько 5 хвилин.

3. Виступи опонентів. Студенти, які отримали картки з однаковим номером, одночасно виходять "на публіку" і демонструють свої виступи відповідно до завдання у формі почергових монологів або діалогів. Головне – виступати впевнено, аргументовано й не посваритися з опонентом.

4. Виступи критиків, які мають проаналізувати позитивні й негативні сторони роботи.

5. Підсумки викладача, який ще раз пояснює, що було зроблено, що вдалося. На цьому етапі доцільно також запропонувати студентам висловити свої враження.

Приклади записів на картках:

1. Головне в житті – це гроші.

2. Гроші негативно впливають на людські відносини й характер.

3. Культура є основою для гідного життя.

4. Багаті люди мало думають про культуру.

5. Соціологічне мислення потрібно розвивати з дитинства.

6. Дітей не можна перевантажувати зайвими питаннями.

7. Гроші й культура – несумісні.

8. Досягнення й успіхи можливі лише за умов високої культури людини.

9. Головне в економічній освіті – теорія.

10. Головне в економічній освіті – практика бізнесу.

11. В університеті головне – найбільше вивчити.

12. В університеті головне – весело провести час, а життя всього навчить.

Гра "Метаплан"

Мета: аналізувати суспільні явища і процеси за допомогою соціологічного аналізу; застосовувати технології соціологічного мислення; ідентифікувати соціальні проблеми та вирішувати їх.

Час – 60 хвилин.

Процедура проведення:

1. Пояснення учасникам сутності метаплану як методу вирішення проблем. Визначення з учасниками тренінгу ключових проблем сучасного українського суспільства, які мають найбільший вплив на життя кожного учасника групи.

2. Виявлення причин проблем у суспільстві. Робота з картками, їхнє ранжування і, як наслідок, створення плаката причин. Для цього кожному учаснику обговорення роздається по чотири картки, на яких вони мають написати причини виникнення цієї проблеми. Кожен учасник працює індивідуально. Картки з причинами слід розмістити на плакаті, щоб уся група змогла ознайомитися з ними. Після цього проведено обговорення, ранжування та виявлено найважливіші причини.

3. Поділ учасників на групи та обговорення запитань "Що ми маємо зараз?" та "До чого ми прагнемо?", початок створення другого плаката. Учасникам запропоновано визначити, як проявляється головна проблема в повсякденній діяльності підприємства, тобто відповісти на таке запитання: "Що ми маємо робити зараз?". Кожна думка з приводу запитання обговорюється між членами малої групи й записується на аркуші паперу. Аркуші збираються, прикріплюються на плакат, а потім обговорюються. Наступним кроком у роботі є роздуми над запитанням "Як має бути?". Ідеї учасників записуються на аркуші й також прикріплюються на плакат.

4. Розроблення в малих групах пропозицій щодо вирішення проблеми та їхня презентація. Кожна група самостійно розробляє пропозиції щодо вирішення цієї проблеми у формі коротких висловів, на основі даних другого плаката. Після обговорення представник групи ознайомлює всіх із висловленими ідеями та пропозиціями цієї групи. Під час обговорення кожен його учасник може ставити запитання та висловлювати свою думку щодо поданих пропозицій. Відповідати на запитання можуть усі учасники групи, яка демонструє свою роботу. Після демонстрації всіх плакатів із пропозиціями учасники мають широкий огляд проблем і пропозицій щодо їхнього вирішення. Тому слід використати метод ранжування для найактуальніших шляхів вирішення поставленої проблеми.

5. Узагальнення пропозицій шляхом ранжування та підведення підсумків. За проведення "метаплану" всі учасники мають можливість висловитися. Цікавими можуть бути елементи візуалізації, плакати, що допоможуть студентам сконцентруватися на меті дискусії.

Вправа "Античас"

Мета: підготовка групи до творчої роботи, зняття напруги.

Час – 10 хвилин.

Процедура проведення: розповісти про яку-небудь подію у зворотному порядку, тобто від кінця до початку. Наприклад, практичне заняття у ЗВО, освідчення в коханні або літературний твір. Потім обговорити особливості сприйняття викладеної так інформації.

Вправа "П'ять хвилин слави"

Цілі та можливості застосування. Вправа спрямована на розвиток уміння знаходити аргументи на свою користь, вміння соціологічно мислити. Вона є логічним продовженням гри "Метаплан".

Час – 20 хвилин.

Процедура проведення:

1. Групам, які були сформовані під час виконання гри "Метаплан", дається така інструкція: "Ваша група – команда авторів. Ви отримаєте можливість скласти повідомлення за результатами свого дослідження актуальних проблем сучасності, яке прочитає кожна людина на планеті. Донесення інформації гарантується ООН і низкою великих інформаційних агентств. Хтось отримає її у вигляді брошури, хтось прочитає як статтю в газеті, хтось побачить як програму по телебаченню або виступ оратора в його місті. Ваше завдання – вирішити, яка соціальна інформація досить важлива для того, щоб презентувати її всім людям".

2. Групам дається 10 хвилин на обговорення, після чого кожна група презентує всім свій варіант. Після того, як усі групи виступлять, потрібно попросити кожную групу підготувати виступ на тему того, чому їхній варіант кращий, ніж інші.

Вправа "Підведення підсумків"

Мета: завершення тренінгу, можливість згадати вивчене, задуматися над тим, як здобуті знання будуть застосовуватися в реальному житті.

Час – 20 хвилин.

Процедура проведення:

1. Усі учасники діляться на три міні-групи, кожна міні-група отримує аркуш паперу для фліпчарту і своє завдання.

2. Першій групі потрібно підготувати виступ, підсумовуючи основні пункти, розглянуті на тренінгу. Другій групі – комплекс заходів, які можуть

бути прийняті в реальному житті для того, щоб максимально використувати отриману інформацію. Третій – які перешкоди можуть виникнути під час застосування отриманої інформації в реальному житті та як ці перешкоди подолати.

3. Групам дається 10 хвилин, щоб згенерувати ідеї і придумати, як презентувати їх групі. Аркуші для фліпчарту можна використовувати для того, щоб сформулювати на них основні пункти, зробити схематичні рисунки і т. д.

4. Після цього один представник від кожної групи презентує всім міркування своєї групи.

Обговорення. Чи може група додати щось до сказаного, з якими ідеями учасники згодні, а з якими – ні?

Вправа "Чи справдилися очікування учасників?"

Мета: повернутися до тих цілей, які ставили собі учасники, і подивитися, наскільки вони виконані. Щоб провести цю вправу, на початку тренінгу необхідно провести опитування учасників за тими цілями, з якими вони прийшли на тренінг, і записати їх на фліпчарті.

Час – 5 хвилин.

Процедура проведення: тренер оголошує кожну з записаних на фліпчарті цілей і запитує в учасника, який поставив її, наскільки в процентному відношенні була здійснена ця мета, що ще можна зробити для того, щоб вона була реалізована повніше.

Вправа "Безкоштовні поради"

Мета: кожен з учасників отримує індивідуальні рекомендації щодо застосування здобутих знань.

Час – 15 хвилин.

Процедура проведення:

1. Учасники тренінгу сидять у загальному колі. Кожен учасник пише вгорі аркуша своє ім'я, після чого кожен аркуш передається учаснику, що сидить праворуч.

2. Учасник, що сидить праворуч, протягом однієї хвилини пише рекомендації, які він міг би дати людині, аркуш з ім'ям якої він отримав і загортає аркуш, щоб їх не було видно.

3. Після цього всі аркуші по команді тренера передаються далі праворуч. Наступний сусід додає свої рекомендації.

4. Вправа триває доти, поки кожен не отримає назад свій аркуш із написаними на ньому рекомендаціями від кожного члена групи.

Заключне слово тренера

Під час завершення тренінгу тренер робить коротке узагальнення того, що було розглянуто; згадує можливі шляхи вирішення проблем і заплановані кроки; закінчує твердженням, що містить метафору, наприклад: "дивитися – не означає бачити, а бачити – не означає розуміти", цікавим завершенням тренінгу є притча (5 хвилин):

Колись давно у Давньому Китаї жив дуже розумний, але пихатий знатний вельможа. Весь день його складався з приміряння багатого вбрання та розмов із підданими про свій розум... Так минали дні за днями, роки за роками... Аж ось пройшов по всій країні поголос, що неподалік від кордону з'явився мудрець, розумніший за всіх на світі. Дійшов той поголос і до вельможі. Дуже розлютився він: хто може бути розумнішим за нього? Але вигляду про своє обурення не подав, а запросив мудреця до себе в палац. Сам же вирішив обдурити його: "Я візьму в руки метелика, схочу його за спиною, і запитаю, що в мене в руках – живе чи мертве. І якщо мудрець скаже, що живе – я роздушу метелика, а якщо мертве – я випущу його...". І ось настав день зустрічі. У залі зібралося багато людей, усім хотілося послухати словесний поєдинок найрозумніших людей у світі. Вельможа сидів на високому троні, тримав за спиною метелика і з нетерпінням чекав. Аж ось двері відчинилися, і до зали ввійшов невеличкий худорлявий чоловік. Він підійшов до вельможі, привітався і сказав, що готовий відповісти на будь-яке його запитання. І тоді, недобре всміхаючись, вельможа сказав: "Скажи мені, що я тримаю в руках – живе чи мертве?". Мудрець трохи подумав, усміхнувся і відповів: "Усе в твоїх руках!" Збентежений вельможа випустив метелика з рук, і той полетів на волю, радісно тріпочучи своїми яскравими крильцями.

Отже, лише від нас самих залежить наше життя, від нашого вміння сприймати речі такими, якими вони є, а не лише видаються.

IV. Організація самостійної роботи в тренінгу

У табл. 4.4.3 визначені види самостійної роботи, які будуть використані в нашому тренінгу.

Види самостійної роботи

Форми самостійної роботи		Час проведення
Позааудиторна	Аудиторна	
Повторення лекційного матеріалу з навчальної дисципліни "Соціологія"	–	До початку тренінгу, після першого дня тренінгу
–	Графічні індивідуальні завдання	Перший та другий день тренінгу
–	Графічні колективні завдання	Перший та другий день тренінгу
–	Індивідуальна інформаційна робота	Перший та другий день тренінгу
–	Колективна інформаційна робота	Перший та другий день тренінгу
Підготовка звіту	–	Після закінчення тренінгу

V. Розроблення системи оцінювання

Тренер розробляє систему визначення якості виконаних студентом завдань для самостійної (індивідуальної) роботи та рівня набутих ним знань, умінь, навичок, що передбачає оцінювання у балах усіх результатів, досягнутих під час проведення всіх форм контролю.

У табл. 4.4.4 наведено запропоновану методику контролю успішності студентів під час проведення тренінгу "Соціологічне мислення. Готовність особистості до суспільної активності". Аудиторна самостійна робота оцінюється також за цими критеріями.

Таблиця 4.4.4

Матриця оцінювання успішності тренінгової діяльності студентів

–	Бали												+	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Знання														
Не має знань із навчальної дисципліни														Має значний "багаж" знань із навчальної дисципліни
Не засвоїв нових знань														Засвоїв увесь матеріал, поданий на тренінгу

Закінчення табл. 4.4.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Уміння													
Не може обґрунтувати свою соціальну позицію													Позиціонує себе в системі соціальних зв'язків
Не розуміє, як застосовувати метод соціологічного аналізу суспільства													Навчився застосовувати метод соціологічного аналізу суспільства для дослідження соціальних явищ
Не може виділити соціальну проблему													Уміє ідентифікувати соціальні проблеми та їх вирішувати
Автономність і відповідальність													
Несамостійний													Самостійний
Пасивний у процесі виконання вправ													Активний у процесі виконання вправ
Повторює за іншими													Використовує нові, оригінальні ідеї, підходи
Безініціативний													Ініціативний
Недисциплінований													Дисциплінований
Невідповідальний													Відповідальний
Комунікації													
Не здатний сформулювати свою думку, пояснити ідею													Чітко і зрозуміло формулює свої думки, обґрунтовує ідеї
Не вміє працювати в команді													Є активним членом команди
Разом													Сума балів / 13

Контроль виконання позааудиторної самостійної роботи студентів здійснюється за подібною методикою.

До того ж робота оцінюється за двома групами показників:

- 1) підготовка роботи (повнота та глибина змісту роботи, якість оформлення роботи, використання методів візуалізації);
- 2) захист роботи (доповідь і презентація, відповіді на запитання).

Матрицю оцінювання підготовки і захисту звіту з тренінгу наведено в табл. 4.4.5

Матриця оцінювання підготовки і захисту звіту з тренінгу

–	Бали												+
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Підготовка звіту													
Структура звіту не відповідає встановленим вимогам													Структура звіту відповідає встановленим вимогам
Питання звіту не розкрито													Питання звіту повністю розкрито
Оформлення звіту не відповідає встановленим вимогам													Звіт оформлений відповідно до встановлених вимог
Не використовуються засоби візуалізації													Значна кількість засобів візуалізації
Презентація відсутня													Презентація підготовлена на високому рівні
Захист звіту													
Доповідь підготовлена неякісно													Доповідь підготовлена на високому рівні
Не відповідає на запитання													Відповів на всі запитання
Разом													Сума балів / 7

Загальна оцінка за тренінг визначається як середньоарифметичне за табл. 4.4.4 та табл. 4.4.5.

4.5. Тренінг "Визначення культурної спадщини регіону та розвиток туризму"

Ю. Ю. Лола

I. Цілепокладання

Цільова група: навчальний тренінг орієнтований на студентів бакалаврів III курсу спеціальності 8.140103 "Туризмознавство (за видами діяльності)" денної форми навчання.

Вид тренінгу: з навчальної дисципліни "Організація в'їзного туризму".

Тривалість тренінгу: змістовна програма навчального тренінгу передбачає 24 акад. години, з них 12 акад. годин – аудиторної роботи, 12 акад. годин – позааудиторної самостійної роботи. Тривалість тренінгу – 2 дні (12 акад. годин), кількість тренерів – 1.

Метою тренінгу є формування практичних навичок шляхом отримання досвіду під час участі в комплексі ділових та рольових ігор для формування фахових (спеціальних), особистісних, інформаційних, комунікативних компетентностей, які необхідні для розвитку туризму за умови усвідомлення людьми, що вони є носіями унікальної культурної спадщини регіону, де вони народилися та проживають.

Для реалізації мети необхідно вирішити такі **завдання:**

1) поглибити знання щодо диференціації основних потреб та вимог особистості до туристичних подорожей, з'ясувати рівень суб'єктивності їхнього сприйняття кожним потенційним туристом;

2) поглибити знання щодо того, що є для населення певного регіону таке соціальне явище як "культура" та "культурна спадщина", навчитися швидко визначати потреби та бажання відвідувачів, ефективно спілкуватися з людьми різних психологічних типів;

3) сформувані комунікаційні компетентності через призму національної гідності щодо створення атмосфери розуміння між населенням регіону та туристами, співробітниками підприємств туризму, а також між фахівцями підприємств та відвідувачами;

4) удосконалити особистісні компетентності щодо культурного самовизначення, регулювання власного психоемоційного стану, проведення самопрезентації, вміння чітко формулювати свої думки.

Компетентності, що формуються. Під час тренінгу в рамках навчальної дисципліни формуються фахові компетентності (табл. 4.5.1).

Зміст та структура компетентностей, що формуються під час тренінгу

№ п/п	Компетентність, що формується	Знання	Уміння	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація	Автономність та відповідальність
1	Здатність виявити потреби споживачів туристичних послуг	Зміст, основні характеристики культури та культурної спадщини регіонів; основні види потреб та вимог споживачів до туристичних подорожей	Проводити аналіз наявної культурної спадщини регіону, а також основних культурно-пізнавальних потреб туристів	Готовність до саморозвитку; готовність до активних дій; готовність до командної діяльності; готовність до творчої діяльності та моделювання практичних ситуацій; готовність до сприйняття різноманітних думок	Зрозуміле донесення власних висновків, а також знань і пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Відповідальність за результати виконання завдань у тренінгової діяльності
2	Здатність бачити шляхи налагодження ефективної взаємодії між населенням регіону і туристами	Механізм виявлення культурної спадщини регіону; інструменти самопрезентації та регулювання власного психоемоційного стану	Розробляти заходи для виявлення та актуалізації культурної спадщини регіону; налагоджувати комунікативні зв'язки між населенням і туристами	Використання в практичній діяльності технології стимулювання творчої активності; готовність до дій у ситуаціях невизначеності та володіння комунікативними навичками	Прийняття участі в роботі динамічних груп; побудова ефективної взаємодії між членами групи та встановлення комунікацій з іншими групами; уміння вживатися в різні професійні та соціальні ролі	Здатність ухвалювати рішення, що є оптимальними в ситуації, що моделюється; здатність нести відповідальність за результати спілкування
3	Здатність створювати ефективно інформаційне середовище	Налагодження інформаційних та сервісних потоків під час обслуговування туристів; забезпечити зворотний зв'язок із туристами	Здійснювати проектування якості туристичних послуг; забезпечити використання підходу постійного поліпшення якості туристичних послуг	Готовність до саморозвитку; готовність до активних дій; готовність до командної діяльності; готовність до творчої діяльності та моделювання практичних ситуацій; готовність до поваги колег та критичного, позитивного сприйняття різноманітних думок	Уміння презентувати свої проекти; вміння самопрезентації; зрозуміле донесення власних ідей до учасників тренінгу та представників бізнесу	Здатність ухвалювати рішення, що є оптимальними в ситуації, що моделюється; здатність нести відповідальність за результати спілкування

II. План-структура тренінгу

Структуру тренінгу із зазначенням модулів, їхнього змісту, методів роботи, очікуваних результатів та часу, що потрібний, подано в табл. 4.5.2.

Таблиця 4.5.2

Структура тренінгу

205

Час	Модуль навчання	Зміст модуля	Методи роботи	Результати модуля для учасників
1	2	3	4	5
Перший день				
10:00 – 10:07	Знайомство. Блок 1	Вступне слово тренера	Діалоги	Учасники і тренер знайомі один з одним
10:07 – 11:02		Процедура знайомства	Міні-презентації учасників	
11:02 – 11:18		Формування списку цілей та очікувань учасників	Міні-презентації учасників	Погоджено та конкретизовано мету і завдання учасників тренінгу
11:18 – 11:25		Встановлення правил взаємодії в групі	"Мозковий штурм"	Сформульовано правила взаємодії в тренінгу
11:25 – 11:30		Погодження графіка роботи	Дискусія	Сформовано настрої на конструктивну командну роботу
11:30 – 11:45	Перерва			
11:45 – 11:55	Усвідомлення суб'єктивного сприйняття культурної спадщини. Блок 2	Формування групової взаємодії та емпатії	Гра "Павутиння", гра "Я радий бути тут, тому що...", "Я радий тебе бачити, тому що..."	Закріплено позитивний психологічний стан учасників групи
12:20 – 12:50		Виявлення особливостей сприйняття культури й культурної спадщини регіону та їхній вплив на розвиток туризму	Опитування, робота в групах, дискусія	Визначено високий рівень суб'єктивності сприйняття культури та культурної спадщини регіону; усвідомлено залежність рівня самосвідомості населення та рівня зацікавленості туристів культурно-історичною спадщиною регіону

Продовження табл. 4.5.2

1	2	3	4	5
12:50 – 13:00		Усвідомлення сутності культури та культурної спадщини регіону	Міні-лекція "Сутність культурної спадщини регіону та її вплив на розвиток туризму"	Усвідомлено багатоаспектність таких явищ, як культура та культурна спадщина; засвоєно основні характеристики культурної спадщини
13:00 – 13:07			Мозковий штурм "Який він носій культурної спадщини Слобожанщини?"	Встановлено основні характерні риси особистості, що проживає в Слобожанському регіоні
13:07 – 13:15		Формування позитивного ставлення до власної країни	Гра "Ми любимо свою країну, тому що..."	Закріплено позитивний стан і настрої учасників
13:15 – 14:00	Обід			
14:00 – 14:15	Привертання уваги до культурної спадщини регіонів. Блок 3	Формування групової взаємодії	Гра ("рухавка")	Створено позитивний активний настрої групи
14:15 – 14:55		Ефективне спілкування під час актуалізації культурних, історичних, природних цінностей	Карусельний тренінг	Усвідомлена дієвість особистісного підходу в пропонуванні культурно-історичних цінностей як об'єктів туризму;
14:55 – 15:25		Побудова логіки взаємодії	Вправа "Витязь на розпутті"	сформовано настрої на формування навичок ефективного спілкування та самопрезентації
15:25 – 15:30		Методика самопрезентації	Дискусія	
15:30 – 15:45		Отримання зворотного зв'язку	Тренінгове коло	Отримано зворотний зв'язок
Другий день				
10:00 – 10:20	Формування інформаційного середовища для збереження культурної спадщини. Блок 4	Формування групової взаємодії	Гра ("рухавка")	Активізовано діяльність групи
10:20 – 10:27		Визначення основних напрямів формування інформаційного середовища для актуалізації та збереження культурної спадщини регіонів	Робота в групах. Міні-лекція "Формування інформаційного середовища для привертання уваги до культурної спадщини"	Розглянуто інформаційні технології, що застосовуються з метою популяризації культурної спадщини та залучення

Закінчення табл. 4.5.2

1	2	3	4	5
10:27 – 11:20		Створення проекту популяризації та збереження культурної спадщини регіонів	Командна робота	Сформовано вміння створювати власний проект
11:20 – 11:30		Отримання зворотного зв'язку	Дискусія	Отримано зворотний зв'язок
11:30 – 11:45	Перерва			
11:45 – 11:55	Презентація проєктів. Блок 4	Формування групової взаємодії	Гра "рухавка"	Активізована діяльність групи
11:55 – 13:00		Презентація розроблених учасниками проєктів	Групові презентації	Сформовано вміння презентувати свій проєкт
13:00 – 13:15		Отримання зворотного зв'язку	Дискусія	Отримано зворотний зв'язок
13:15 – 14:00	Обід			
14:00 – 14:15	Презентація проєктів. Блок 4	Формування групової взаємодії	Гра "рухавка"	Активізована діяльність групи
14:15 – 15:10		Презентація розроблених учасниками проєктів	Групові презентації	Презентовано свій проєкт
15:10 – 15:30		Відгуки учасників	Тренінгове коло	Отримано зворотний зв'язок

III. Опис вправ і завдань тренінгу

Тренінгу передуює підготовчий процес та збирання попередньої інформації про учасників тренінгу.

Перший день

Блок 1. Знайомство

1. Вступне слово тренера.

Час – 7 хвилин.

Вітання зі студентами. Самопрезентація тренера. Заохочення до роботи.

Тренінг починається зі вступного слова тренера, його презентації. Необхідно попросити всіх учасників зайняти місця в колі (у півколі), зручно сісти. У жодному випадку неможливо допустити, щоб хтось сидів поза колом. Зараз саме час роздати присутнім матеріали, необхідні для роботи (програми, буклети, бейджі). Також потрібно коротко розповісти учасникам про особливості тренінгу як активної форми навчальної діяльності.

Процедура знайомства. Взаємодія учасників починається з вправ на знайомство. Цей етап тренінгу задає тон усій зустрічі, тому необхідно створити умови для розкриття учасників та створення довірчої атмосфери.

Мета: більш детальне знайомство учасників тренінгу.

Час – 55 хвилин.

Хід роботи

Кожному учаснику надається аркуш паперу та маркери. Необхідно написати про себе інформацію, яку учасник хотів би повідомити про себе, наприклад: ім'я, вік, сімейний стан, місце народження, професія, улюблена страва, хобі, яку футболку (якого кольору) і з яким написом-девізом хотіли б купити собі. Також пропонується намалювати бачення свого майбутнього.

У зв'язку з тим, що учасники тренінгу вже доволі довго знайомі, можна запропонувати такий варіант знайомства, як гра "Хто я?". На аркуші паперу кожен учасник пише своє ім'я, а потім 10 разів відповідає на одне запитання "Хто я?". Психологи умовно виділяють такі основні сфери життя, в яких є відповіді на поставлене запитання: сім'я (родинні, подружні відносини, ролі в сім'ї); робота (відносини з колегами і партнерами, професійні ролі); навчання (потреба і необхідність у нових знаннях, здатність до сприйняття знань); дозвілля (ресурси, інтереси, потреби); особистісна сфера (дружні та любовні відносини); відпочинок (здоров'я, інтереси, активність).

Закінчується процедура знайомства оформленням бейджів.

2. Формування переліку завдань та очікувань учасників.

Мета: формування своїх очікувань.

Час – 16 хвилин.

Хід роботи

Необхідно пояснити учасникам, що тренінг – це така форма навчання, яка дозволяє кожному учаснику впливати на його результат. І для того, щоб ця робота пройшла максимально ефективно, необхідно знати, що кожен з учасників очікує від тренінгу. Це просте завдання має ключову роль в усьому процесі тренінгової діяльності, оскільки тренер має можливість дізнатися, що учасники прагнуть отримати під час тренінгу та скоординувати свої зусилля на досягнення цієї мети.

Під час проведення вправи кожен учасник записує свої очікування на стикер у формі пелюстки, озвучивши їх, прикріплює на фліпчарт навколо намальованого заздалегідь дерева, квітки, пароплава або потяга. Як варіант, стикери можна прикріпити на намальований потяг згідно з першочерговою завданням.

3. Встановлення правил взаємодії в групі.

Мета: самостійне встановлення правил взаємодії під час тренінгу.

Час – 7 хвилин.

Хід роботи

Методом дискусії учасники формулюють основні правила роботи під час тренінгу.

Наступний етап роботи – це прийняття правил. Їхнє дотримання протягом тренінгу допомагає організувати групу та створити можливості для успішної ефективною роботи.

Тренер запитує в учасників, навіщо необхідні правила в житті та пропонує присутнім встановити правила для роботи під час тренінгу. Їх необхідно записати на великому аркуші та розмістити таким чином, щоб під час тренінгу учасники змогли звернутися до них.

Перелік можливого варіанта набору правил:

1. Без капелюхів. Кожен є рівним учасником тренінгової програми. Встановити довірчий стиль спілкування й по можливості звертатися на "ти".

2. Один в ефірі. Необхідно дати висловитися кожному учаснику, поважати думку іншого, бути толерантним і тактичним.

3. Без оцінок. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.

4. Обговорення процедур за принципом "тут і зараз".

5. Конфіденційність. Інформація про тренінгові події не має виноситися за межі групи.

6. Поважливе ставлення до інших учасників. Кожен учасник приєднується до групи від початку та залишається у груповій взаємодії до кінця тренінгу й не спізнюється. Обов'язкове звертання на ім'я.

7. Активність. Кожен член групи старається бути активним учасником тренінгу.

8. Відкритість та щирість у спілкуванні.

9. Правило тренера – правило піднятої руки або іншого жесту, за яким усі учасники припиняють будь-яку діяльність та слухають тренера.

4. Погодження графіка роботи.

Мета: ознайомитися з розкладом занять.

Час – 5 хвилин.

Тренер обговорює із учасниками графік роботи (час роботи і перерви). Наголошує про неможливість спізнення, звертаючись до правил. Група обирає вид "відпрацювання", якщо спізниться (танці, пісні, вірші).

Блок 2. Усвідомлення суб'єктивного сприйняття якості послуг

1. Формування групової взаємодії.

Гра "Павутиння"

Мета: допомогти учасникам стати командою.

Час – 5 хвилин.

Хід роботи

Учасники створюють коло та в хаотичному порядку беруться за руки. Завдання учасників у тому, щоб, не розмикаючи рук, розплутати павутиння та знову створити коло. Після виконання вправи можлива рефлексія за такими запитаннями:

1. Яка була ваша перша думка, коли ви почули сутність завдання?
2. Яка поведінка учасників сприяє успіху групи?
3. Яка поведінка перешкоджає досягненню мети?
4. Що можна винести з цієї вправи для побудови команди в майбутньому?

2. Формування групової емпатії.

Гра "Я радий тебе бачити, тому що..."

Мета: створити позитивний емоційний стан у групі та підвищити рівень сприйняття учасниками один одного.

Час – 5 хвилин.

Хід роботи

Тренер пропонує учасникам залишитися в колі та по черзі сказати своєму сусіду "Я радий бути тут, тому що...", "Я радий тебе бачити, тому що...", "Ми з тобою схожі, тому що...".

4. Виявлення особливостей сприйняття культури й культурної спадщини регіону та їхній вплив на розвиток туризму. Опитування, робота в групах, дискусія.

Мета: виявити суб'єктивність сприйняття культури й культурної спадщини та актуалізувати тематику тренінгу.

Час – 30 хвилин.

Хід роботи

Тренер об'єднує учасників у групи по 4 – 5 осіб. Кожна команда обирає питання (із запропонованих тренером), за яким потрібно провести соціологічне опитування в групі. Учасники вільно переміщуються по аудиторії з метою з'ясування думки інших, потім збираються разом у свої команди для оброблення результатів, їхнього графічного зображення, формулювання коментарів.

Завдання: проаналізувати суб'єктивність сприйняття культури та культурної спадщини молодими людьми, порівняти з результатами опитування, що вже проводилися.

Анкетні питання:

1. Для мене культура – це
2. Культурна спадщина – це
3. Чи вважаєте ви себе носієм культури Слобожанського регіону (або іншого регіону України)?
4. Хто має займатися збереженням культурної спадщини:
 - а) державні та місцеві органи влади;
 - б) міжнародні організації;
 - в) громадські організації;
 - г) народ?

5. Міні-лекція "Сутність культурної спадщини регіону та її вплив на розвиток туризму".

Мета: усвідомити багатоаспектність визначень культури та культурної спадщини.

Час – 10 хвилин.

Хід роботи

Існує більше сотні визначень поняття "культура". Культура – сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії; історично набутий набір правил всередині соціуму для його збереження й гармонізації.

Культура, відповідно до опитування харків'ян, асоціюється з освіченістю, духовними цінностями, світоглядом, гармонією, мистецтвом. До того ж для харків'ян мистецтво – це театри, скульптури, живопис, тоді як для жителів Івано-Франківська – це народні промисли.

Культурна спадщина в Харківському регіоні асоціюється з традиціями, духовним надбанням попередніх поколінь (загальна відповідь), в Івано-Франківську – з діалектами української мови.

Цікаво, що на запитання "Чи вважаєте ви себе носієм культури Слобожанського регіону?" 84 % харків'ян відповіли, що ні.

На запитання "Хто має займатися збереженням культурної спадщини?" традиційно переважна більшість респондентів (76 %) відповіли, що державні та місцеві органи влади, 14 % – за допомогою громадських ініціатив, 10 % – народ.

Звичайно культура та культурна спадщина впливає на розвиток туризму в регіонах.

6. Мозковий штурм "Який він носій культурної спадщини Слобожанщини?".

Мета: встановити основні характеристики особистості, що проживає на Слобожанщині.

Час – 7 хвилин.

Хід роботи

Учасники генерують ідеї, які фіксує тренер.

Вправа закінчується обговоренням результатів роботи.

Українці очима іноземця: щирі, гостинні, освічені, загадкові, патріотичні люди.

Блок 3. Привертання уваги до культурної спадщини регіонів

1. Формування групової взаємодії.

Гра "Рухавка"

Мета: сприяти створенню позитивного емоційного стану групи, активувати групову роботу.

Час – 10 хвилин.

Хід роботи

Учасники за командою тренера починають переміщуватися по кімнаті. Потрібно у найкоротший термін відреагувати на завдання тренера.

Завдання: розподілитися на тих, у кого є годинник на руці, й у кого немає! Розподілитися за стилем взуття, за довжиною волосся, за улюбленим заняттям у вільний час, за наявністю предметів одягу, за кольором очей, за настроєм, який учасники зараз відчують!

Завершення вправи. Учасники діляться враженнями від гри. Що сподобалося їм у грі? Яке об'єднання у групи їх здивувало?

2. Побудова логіки взаємодії.

Вправа "Витязь на розпутті"

Мета: відпрацювати презентаційні навички, вміння переконувати, побудувати логіку спілкування та спробувати вплинути на прийняття рішення іншої людини.

Час – 40 хвилин.

Хід роботи

Тренер викликає охочого на роль Іллі Муромця, а інші учасники отримують тематичні картки.

Тренер розповідає групі свій варіант казки: Ілля Муромець бачить на розпутті камінь, на якому написано: "Наліво підеш – коня загубиш, направо підеш – голову загубиш, прямо підеш – одруженим будеш".

Кожній команді необхідно переконати Іллю Муромця, що варто піти саме в їхньому напрямі. Перша команда буде вмовляти Муромця поїхати наліво, друга – направо, а третя – прямо. У кожному напрямі є свої переваги, адже навіть у варіанті "голову загубиш" можна згадати про ті пригоди, які чекали у казці богатиря, що обрав цей шлях, або пояснити, що насправді він загубив голову від любові. Командам необхідно показати саме їхній напрям у максимально вигідному світлі.

Групам дається 10 хвилин на підготовку, після чого один представник від кожної групи виступає перед Муромцем, який вирішує, куди він поїде, та надає зворотний зв'язок про те, що йому сподобалося, а що ні в кожному виступі.

Можна зняти виступ на відеокамеру і зробити розбір того, які прийоми переконання були використані.

3. Ефективна технологія взаємодії під час актуалізації культурних, історичних, природних цінностей.

Карусельний тренінг

Мета: отримання інформації про очікування туриста, а також відпрацювання навичок використання інструментів надання можливості клієнту самостійно прийняти рішення.

Час – 48 хвилин.

Хід роботи

Усі учасники сідають по колу напроти один одного. Учасникам внутрішнього кола необхідно провести переговори та переконати іноземного туриста відвідати певне культурно-історичне місце Слобожанського регіону. Ці ж учасники моделюють ситуацію протягом трьох хвилин. Потім протягом однієї хвилини необхідно розповісти свої доводи опоненту таким чином, щоб він погодився на вашу пропозицію, тобто на запитання "Поїхав би я зараз?" відповів так.

Під час гри опоненти залишаються на своїх місцях, а учасники внутрішнього кола зі своїм опитувальним аркушем переміщуються від одного опонента до іншого, поки не пройдуть 5 опонентів.

Встановлення первинного психологічного контакту оцінюється опонентом за критеріями, що наведено в табл. 4.5.3.

Таблиця 4.5.3

Оцінювання навичок встановлення первинного психологічного контакту

№ п/п	Навички	Бали від 1 до 10				
1	Чотири "+" (ім'я, посмішка, комплімент, зізнання)					
2	Метод "6 так"					
3	Віддзеркалювання (пози, темпу мови, гучності)					
4	Управління емоційним станом					
5	Невербальна поведінка					
6	"Поїхав би я зараз?"					

Після цього опоненти й учасники міняються місцями та гра розпочинається знову. Після того як учасники пройшли одного-двох опонентів, тренер пропонує їм грати певні ролі, наприклад, особи, яка дуже поспішає, або апатичної особи.

Закінчення вправи: кожен учасник тренінгу, який був у ролі опонента та учасника, має заповнений опитувальний аркуш. Учасники оцінюють результати та діляться враженнями.

Можна проводити зйомки (якщо є згода всіх учасників тренінгу).

4. Перегляд зйомок, дискусія, зворотний зв'язок.

Мета: проведення самоаналізу та творчого обговорення дій під час спілкування.

Час – 35 хвилин.

Хід роботи

Обговорення запитань:

Що заважало вам досягти успіху в переговорах?

Які перепони ви відчували?

Як вплинула позиція опонента на технологію ведення переговорів та їхній результат?

Які прийоми ви застосовували?

Як змінювався ваш стан після спілкування з декількома опонентами?

5. Підведення підсумків першого дня. Отримання зворотного зв'язку.

Гра "Я дізнався... Мені сподобалося / Не сподобалося"

Мета: рефлексія першого тренінгового дня. Зворотний зв'язок між тренером та учасниками.

Час – 20 хвилин.

Хід роботи

Тренер передає м'ячик (або інший круглий предмет) найближчому учаснику зі словами "Я дізналася що... Мені сподобалося з вами працювати". Далі учасники один за одним передають м'яч, супроводжуючи цю дію відповідними словами.

Закінчення вправи. М'яч повертається тренеру, який дякує всім за висловлювання та запрошує на наступний тренінговий день.

Другий день

Блок 4. Формування інформаційного середовища для збереження культурної спадщини

1. Продовження знайомства: "Добридень, я радий тебе бачити, тому що...".

Мета: формування групової взаємодії.

Час – 10 хвилин.

Хід роботи

Усі учасники утворюють тренінгове коло та вітаються один з одним. По команді тренера потрібно швидко потиснути руки як можна більшої кількості учасників, за наступною командою вітання відбуваються за допомогою торкання плечами один одного, за наступною командою учасники привітливо хлопають один одного по спині. Потім усі повертаються в тренінгове коло.

Далі пропонується по черзі сказати: "Я радий тебе бачити, тому що..." та закінчують цю фразу обов'язково від щирого серця.

1. Міні-лекція "Формування інформаційного середовища для привертання уваги до культурної спадщини".

Час – 7 хвилин.

Суспільство переходить до інформаційної культури, тому важливо забезпечити достовірне інтерактивне інформаційне середовище. Із цього приводу вже багато чого робиться в Україні, особливо в Харкові. У той же час, ще багато роботи, до якої можна долучитися. Так, уже створено не один туристичний портал України, однак візуальні зображення не відображають національного колориту, неповторності та краси української землі. Сайти потребують подальшого наповнення.

Головні сторінки туристичних сайтів інших країн відображають відмінну рису природного та культурного потенціалу цих країн. На думку авторів, Україна та її регіони мають усвідомити й чітко позиціонувати свої унікальні особливості.

Аналіз туристичних сайтів (національних туристичних порталів) провідних туристичних країн свідчить, що всі вони мають сучасний дизайн та зручне користування, якісний фото- та відеоконтент, який відображає культурно-історичні місця.

Крім того, на головній сторінці сайтів можна побачити карту із зображенням місць, які туристу обов'язково варто відвідати у країні.

Можна відразу обрати вже сформований туристичний маршрут за цікавими для нього категоріями (наприклад, культура та історія, їжа та напої) або самостійно спланувати подорож.

Кожен із запропонованих маршрутів має візуальне підкріплення – якісний фото- та відеоконтент, який відображає місця маршруту. На сторінці зібрані й цікаві факти про країну.

Сайти мають представництва в соціальних мережах: YouTube, Instagram, Facebook, Twitter, Google.

Є можливість зворотного зв'язку.

У Харкові ведеться робота зі встановлення інформаційних щитів з QR-кодами біля знакових об'єктів міста (у тому числі за маршрутом "Сім чудес Харкова"). Таблички встановлюють для маршрутів "Харків архітектурний", "Харків містичний" і на інших об'єктах, цікавих для туристів. Тобто туристи самостійно можуть отримати інформацію про місце, де вони знаходяться, а також поради щодо найближчих культурно-історичних місць.

Знаходить розвиток і метод культурного картування. Так, наприклад, Global Ukraine News започаткував інтерактивну мапу, на якій кожен може ознайомитися з розмаїттям культурних подій України, дізнатися про цікаві туристичні місця та найцінніші архітектурні пам'ятки.

З'являються цікаві нестандартні ресурси. Створено гугл-мапу, на якій позначено київські мурали. На ній можна не лише подивитися місцезнаходження нового графіті, а й додати своє.

В Україні запустили перший онлайн-реєстр порятунку об'єктів культурної спадщини [117].

Реєстр складено як інтерактивну карту, на якій позначено замки, палаци, бібліотеки, центри дитячої творчості, сільські клуби, спортивні й музичні школи та інші об'єкти у незадовільному стані – з фото, історією та описом. Користувачі мають доступ до пошуку, а також можливість додати об'єкт самостійно. Цей ресурс ще знаходиться у стадії наповнення.

Досить популярними є 3D-тури. У рамках кампанії "Аутентична Україна" компанія Google разом з Міністерством культури України створили віртуальні тури у семи музеях під відкритим небом у різних областях України. Чи можуть замінити 3D-тури реальний туризм?

3. Створення проекту популяризації та збереження культурної спадщини регіонів. Командна робота.

Мета: формування навичок створення власних проектів.

Час – 53 хвилини.

Хід роботи

Усі учасники поділяються на команди. Кожній команді пропонується обрати напрям проекту зі збереження та популяризації культурної спадщини регіонів України.

Завдання 1: виділіть основні проблеми популяризації та збереження культурної спадщини регіонів України.

Завдання 2: запропонуйте рішення для однієї з проблем (захід, інформаційне забезпечення, картування, навчання).

Завдання 3: виділіть дії (процеси), що необхідні для реалізації вашої пропозиції. За допомогою графіка Ганта визначте час, що необхідний для їхнього виконання, визначте критичний шлях проекту.

Завдання 4: визначте приблизний розмір бюджету для реалізації проекту.

Блок 5. Презентація проектів

1. Поліпшення психологічного клімату в колективі.

Вправа "Груповий малюнок"

Мета: сприяти формуванню позитивного настрою в групі для ефективної командної роботи.

Час – 10 хвилин.

Хід роботи

Усі учасники отримують фломастери та підходять до аркуша паперу (який попередньо кріпиться у зручному місці). По черзі кожен малює на цьому аркуші те, що хоче.

Потім потрібно пояснити, чому саме такий малюнок був зроблений.

2. Презентація розроблених учасниками проектів. Обговорення.

3. Отримання зворотного зв'язку.

Вправа "Я дякую за..."

Мета: рефлексія тренінгу. Зворотний зв'язок між тренером та учасниками.

Час – 18 хвилин.

Хід роботи

Тренер передає м'ячик (або інший круглий предмет) найближчому учаснику. Кожен учасник висловлює позитивні враження від суспільної роботи, ділиться найбільш важливим досвідом, висловлює подяку, якщо відчуває щире в цьому потребу.

IV. Організація самостійної роботи студентів у процесі проведення тренінгу

Крім аудиторної самостійної роботи передбачено позааудиторну роботу, сутність якої, компетентності, час та критерії оцінювання наведено в табл. 4.5.4.

Самостійна позааудиторна робота студентів під час тренінгу

Індивідуальна робота	Компетентності, що набуваються	Час	Критерії оцінювання
Ознайомлення з методом культурного картування (на прикладі картування особливостей давніх традицій вишивання в регіонах України)	Знання: особливостей і взаємозв'язків зовнішності та рис характеру. Уміння: розуміти особливості характеру людини. Комунікації: ефективно та повне сприйняття співрозмовника. Автономність: індивідуальне та повне виконання завдання	4 год	Якість діагностики: комплексність, аргументованість
Написання звіту, підготовка групової презентації власного проекту картування або інформаційної підтримки актуалізації культурної спадщини	Знання: комплексні знання з методів збереження культурної спадщини регіонів. Уміння: розроблення заходів для практичного впровадження. Комунікації: презентація ідеї групі та колективне обговорення. Автономність: індивідуальне та повне виконання завдання	8 год	Актуальність проекту; новизна ідеї; практичне значення; легкість впровадження; ресурсомісткість; презентація

V. Система контролю та оцінювання результатів тренінгу

Одним із основних принципів тренінгу є принцип "без оцінок", тобто учасники налаштовуються на толерантне й тактичне сприйняття кожної особи. Усвідомлення процесу оцінювання також не дає можливість створити умови для відкритого спілкування та глибокої рефлексії учасників. Однак, запропонований тренінг проводиться в рамках навчального процесу, тому передбачає отримання оцінки кожним студентом.

Основні положення прийнятої **концепції оцінювання**:

тренінгу має передувати робота з мотивації студентів до участі в ньому, тобто необхідно сформувати зацікавленість;

активність та успішність учасника на тренінгу залежить від професійності тренера;

тренінг спрямовано на виявлення професійного й особистісного потенціалу учасників тренінгу, подолання свідомих та несвідомих страхів і комплексів, усвідомлення своєї особистості та свого гармонічного положення в групі й суспільстві загалом.

Принципи оцінювання:

оцінювання не має містити критерії оцінювання особистісних якостей учасників та аналізу їхньої ролі в груповій взаємодії;

під час тренінгу набуваються декілька фахових компетентностей, що може засвоїти значна більшість учасників достатньо успішно;

оцінювання за результатами тренінгу як особливого виду заняття не має мотиваційний характер, тому не повинна займати значний час у тренера.

Оцінювання результатів тренінгу будується на основі накопичувальної суми балів з урахуванням відвідування, результатів командної роботи студентів протягом тренінгу, а також виконання самостійної позааудиторної роботи: оцінюється завдання 1, есе та звіт, що необхідно оформити після двох тренінгових днів. У зв'язку з цим запропоновано систему оцінювання, що наведено в табл. 4.5.5.

Таблиця 4.5.5

Система оцінювання учасників тренінгу

Складові оцінювання	Бал	Сума балів
Перший день		
Командні бали	0 – 25	50
Позааудиторна самостійна робота	0 – 25	
Другий день		
Позааудиторна самостійна робота: звіт	0 – 20	50
Презентація нового туристичного продукту з висвітлення відмінних його якостей	0 – 50	
Загальна сума		100

Якість розроблення туристичного продукту оцінюється за 50-бальною шкалою за такими критеріями:

1) актуальність проекту. Оцінюється, наскільки актуальна є мета та завдання запропонованого проекту;

2) новизна ідеї. Оцінюється, наскільки сучасним є засіб вирішення проблеми, яка розглядається в проекті;

3) практичне значення. Оцінюється можливість практичного використання проекту;

4) легкість впровадження ідеї. Оцінюється, наскільки багато часу та зусиль потрібно для реалізації ідеї;

5) ресурсомісткість ідеї. Оцінюється, як багато ресурсів необхідно для реалізації проекту;

6) презентація ідеї. Оцінюється вміння учасника тренінгу публічно подавати проект, а також оформлювати презентації з точки зору доступності інформації для сприйняття та розуміння.

VI. Система зворотного зв'язку про якість проведення тренінгу

Професіоналізм тренера підвищується завдяки можливості проводити самооцінку виконаної роботи. Це є основним елементом ефективності процесу вдосконалення своєї діяльності. Із цією метою були визначені запитання тренера самому собі:

1. Наскільки заявлені цілі тренінгу були досягнуті в результаті програми?

2. Наскільки заявлені цілі учасників були досягнуті?

3. Яка інформація та які навички виявилися для учасників групи найбільш актуальними, що їм запам'яталося?

4. Що студенти будуть використовувати (з матеріалів тренінгу) в практичній діяльності?

Найважливішим елементом оцінювання вмінь та навичок, що були сформовані під час тренінгу, є опитування учасників, що є засобом зворотного зв'язку. Опитування учасників застосовують як протягом тренінгу, щоб оцінити ефективність окремих блоків, так і перед його закінченням. Опитування можна проводити як усно, так і письмово. Із цією метою розроблена анкета учасників.

Анкету, що пропонується використати для оцінювання тренінгу учасниками, наведено далі.

Анкета оцінювання тренінгу учасниками

Для отримання зворотного зв'язку просимо оцінити якість тренінгу. У табл. 4.5.6 необхідно підкреслити відповідну кількість балів залежно від вашої згоди або незгоди із запропонованими твердженнями.

Анкета оцінювання тренінгу учасниками

Твердження	Повністю не згоден	Частково не згоден	Не визначився	Частково згоден	Повністю згоден
На тренінгу я набув актуальної інформації за темою	1	2	3	4	5
На тренінгу я почував себе комфортно	1	2	3	4	5
Навички, що отримані під час тренінгу, будуть для мене корисними в майбутньому	1	2	3	4	5
Мої очікування справдилися	1	2	3	4	5

Що в тренінгу сподобалося найбільше? _____

Щоб ви хотіли додати чи змінити в проведенні тренінгу? _____

Що саме ви можете використати в професійній сфері найближчим часом? _____

Які тренінги ви хотіли б відвідати найближчим часом? _____

Тренер має відстежувати групову динаміку, а також спостерігати зацікавленість групи на різних етапах тренінгової роботи. У фокусі уваги тренера під час оцінювання групи можуть бути особистісні реакції та стратегії учасників. Полегшити процес оцінювання ефективності тренінгу може робота з іншим тренером, асистентом або відеозапис (потребує згоди групи на його проведення) із подальшим складанням таблиць спостереження.

4.6. Тренінг "Пригоди дебету і кредиту в банку"

К. М. Азізова

I. Цілепокладання

Цільова група: тренінг проводиться зі студентами IV курсу спеціальності 072 "Фінанси, банківська справа та страхування" першого (бакалаврського) рівня, спеціалізація "Банківська справа".

Вид тренінгу: тренінг із навчальної дисципліни "Фінансовий облік у банку".

Тривалість тренінгу: 8 акад. годин на аудиторну роботу й 4 акад. години на самостійну роботу студентів (2 акад. години на аудиторну та 2 акад. години на позааудиторну самостійну роботу). Тренінг "Пригоди дебету і кредиту в банку" спрямовано на формування в майбутніх фахівців здатності використовувати практичні навички щодо принципів, прийомів і методів фінансового обліку банківських операцій.

Мета тренінгу "Пригоди дебету і кредиту в банку" – засвоєння студентами необхідних теоретичних основ, методичних підходів та формування практичних навичок щодо принципів, прийомів і методів фінансового обліку в банку.

Для досягнення мети поставлені такі основні завдання:

розкриття економічного змісту операцій у системі рахунків фінансового обліку;

формування у студентів вміння визначати економічний вплив операцій банків на зміни у фінансовій звітності;

набуття студентами знань з основних правил оцінювання, обліку і відображення в звітності банків активів, зобов'язань і капіталу, впливу доходів і витрат банку на фінансовий результат;

вивчення правил користування обліковою інформацією в управлінні процесами, формування власних і залучених коштів з метою ефективного їхнього використання.

Тренінг "Пригоди дебету і кредиту в банку" спрямовано на формування у майбутніх фахівців такої **компетентності:** здатність використовувати

практичні навички щодо принципів, прийомів і методів фінансового обліку банківських операцій. Науковці визначають поняття компетентності (competency) як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання [44; 87]. Кожна компетентність побудована на поєднанні взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії [3; 91]. Приклад побудови внутрішньої структури компетентностей, що формуються під час тренінгу "Пригоди дебету і кредиту в банку", наведено в табл. 4.6.1.

II. План-структура тренінгу "Пригоди дебету і кредиту в банку"

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеним планом, що допомагає тренеру не відходити від структури. Це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, але план тренінгу допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, за інших обставин було б неможливим досягнути поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу виникає багато побічних тем для обговорення і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників [21; 73; 85]. Проте їхнє опрацювання слугуватиме іншим цілям і перешкоджатиме досягненню основних. Саме завчасно складений план тренінгу допоможе дотримуватися обраної теми та дістатися бажаної мети.

Тренінг має такі основні частини:

вступна (містить вправи на знайомство, правила, розминку, очікування учасників, вправи на рефлексію, "рухавки", налаштування на тему тренінгу);

основна (містить інтерактивні техніки, вправи на оцінювання групових процесів, стан розвитку групи);

заклучна (вправи на рефлексію та відновлення сил учасників, прощання, отримання зворотного зв'язку щодо результатів тренінгу й можливості застосування отриманих навичок у реальному житті).

Тренінг варто будувати в такій послідовності (табл. 4.6.2).

Структура компетентностей, що формуються під час тренінгу "Пригоди дебету і кредиту в банку"

№ п/п	Компетентність, яка формується в рамках завдання	Завдання	Знання та розуміння	Уміння	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Компетентність, яка формується в результаті тренінгу: здатність використовувати практичні навички щодо принципів, прийомів і методів фінансового обліку банківських операцій								
1	Здатність до застосування категоріального апарату фінансового обліку в банках	Завдання 1 "Категоріальний апарат фінансового обліку в банках"	Навчитися колективній розумовій і практичній роботі, вивчити та закріпити категоріальний апарат фінансового обліку в банках	Оперувати категоріальним апаратом фінансового обліку в банку	Знання банківської термінології. Знання змісту обліково-операційної роботи в банку, функцій та відповідальності бухгалтерського персоналу	Здатність до інтеграції до соціальних груп і обміну інформацією в усній та письмовій формі. Готовність до навчання і розвитку власної компетентності; оцінювання своїх дій; використання навчального матеріалу	Донесення до фахівців банківської справи та до нефаківців в цій галузі визначень сутності основних понять і категорій фінансового обліку в банку	Ініціативність під час здійснення управлінських функцій в галузі фінансового обліку в банках, відповідальність за ухвалення рішень у непередбачуваних умовах
2	Здатність до здійснення бухгалтерських проведень за різними операціями банку в операційній системі АБС "Віртуальний банк"	Завдання 2 "Облік банківських операцій робітниками банку в операційній системі АБС "Віртуальний банк"	Опрацювання інформації в обліковій системі. Вміння вести фінансовий облік касових та депозитних операцій банку, кредитно-розрахункових операцій банку, інвестиційних вкладень банку та операцій в іноземній валюті	Вміти записувати банківські операції в термінах облікової моделі, аналізувати операції для правильної реєстрації в системі бухгалтерського обліку, формувати номер аналітичного рахунку, реєструвати бухгалтерські операції в операційній системі АБС "Віртуальний банк"	Володіння навичками користування операційною системою АБС "Віртуальний банк". Знання системи фінансового обліку в банках	Здатність до застосування навчальних засобів і отриманих знань на практиці, розуміння власного прогресу в навчанні та розвитку компетентностей; оцінювання своїх і чужих дій; використання допомоги тренерів і навчальних посібників	Донесення до фахівців банківської справи та до нефаківців у цій галузі інформації, проблем, рішень та власного досвіду щодо фінансового обліку операцій банку	Ініціативність під час здійснення управлінських функцій у галузі фінансового обліку банківських операцій, відповідальність за ухвалення рішень у непередбачуваних умовах

Закінчення табл. 4.6.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Здатність до обліку та здійснення кредитних операцій банку	Завдання 3 "Основи обліку кредитних операцій банку в різних формах"	Засвоєння теоретичного матеріалу з обліку та здійснення кредитних операцій банку, поглиблення навичок зі здійснення бухгалтерських проведень, набуття навичок командної роботи	Вміти відображати в обліку пряме банківське кредитування, операцій репо, операцій з урахування векселів, факторингових операцій, операцій з фінансового лізингу	Знання обліку кредитних активів та позабалансових зобов'язань кредитного характеру	Здатність до роботи в колективі та періодичного надання допомоги колегам за робочими процесами; підтримки у формуванні навчального чи робочого середовища; демонстрації процесу праці та його результатів; прийняття критики, порад і вказівок	Донесення до фактів банківської справи та до нефактів у цій галузі інформації, проблем, рішень та власного досвіду щодо фінансового обліку кредитних операцій банку	Ініціативність під час здійснення управлінських функцій у галузі обліку кредитних операцій банку в різних формах, відповідальність за ухвалення рішень у непередбачуваних умовах

226

Таблиця 4.6.2

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу "Пригоди дебету і кредиту в банку"

Етап	Час	Змістовний блок	Зміст	Технології, вправи, форми	Ресурси (матеріал, обладнання, аудиторія)	Очікуваний результат
1	2	3	4	5	6	7
Вступний	10:00 – 10:20	Вступ	Вступне слово тренера; надання короткої інформації про організаторів тренінгу; повідомлення теми тренінгу; повідомлення цілей, програми тренінгу; повідомлення компетенційної бази тренінгу	Презентація, міні-лекція	Матеріали: презентація, роздатковий матеріал, маркери, аркуш паперу, фліпчарт. Обладнання: проектор, комп'ютер. Особливі вимоги до аудиторії відсутні	Зацікавлення, захоплення, пробудження допитливості в учасників тренінгу

Продовження табл. 4.6.2

1	2	3	4	5	6	7	
227	10:20 – 10:45	Знайомство	Представлення тренера групі; поглиблення знайомства	Малювання, вправа на знайомство "Бейджик", міні-презентації для учасників	Матеріали: маркери, аркуші паперу, чисті бейджі, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – достатньо простору для виконання вправи	Сприяння знайомству учасників тренінгу з тренером. Створення сприятливого психологічного простору	
	10:45 – 11:05	Очікування	Визначення очікувань учасників від тренінгу; обговорення цілей учасників тренінгу; анкетування "на вході"	Малювання, вправа для визначення очікувань "Кошик з грибами", анкетування	Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії відсутні	Створення певної особистої відповідальності учасників тренінгу щодо мети їхнього навчання	
	11:05 – 11:20	Прийняття правил роботи групи, інформація про регламент роботи	Погодження правил взаємодії у тренінгу; ознайомлення учасників із методичними та організаційними особливостями роботи на тренінгу; погодження графіка роботи	Малювання, "мозковий штурм"	Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії відсутні	Вироблення, прийняття та засвоєння правил і графіка роботи групи	
	11:20 – 11:25	"Рухавки"	Активізація психофізіологічних процесів	Вправа на активізацію процесів "Шикуймося за зростом"	Матеріали не потрібні. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – достатньо простору для виконання "рухавки"	Забезпечення належного рівня рухової (фізичної) активності учасників. Переключення уваги учасників, зменшення напруги в групі	
Основний	11:25 – 12:15	Оцінювання рівня інформованості учасників	Об'єднання учасників тренінгу в малі групи; завдання 1 "Категоріальний апарат фінансового обліку в банках"	Шерінг, інтерактивні техніки, міні-презентації, вправи на групову динаміку, вправа "Перший, другий..."	Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії відсутні	Оцінювання рівня знань та закріплення категоріального апарату навчальної дисципліни "Фінансовий облік у банках"	
	12:15 – 12:35	Перерва					
	12:35 – 12:45	Вправа для стимулювання взаємодії та формування команди	Згуртування групи	Вправа на групову динаміку "Емоції та ситуації"	Матеріали не потрібні. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – достатність простору для пересування групи	Сприяння груповій згуртованості, спрацьованості, сумісності, ефективності групової взаємодії	

Продовження табл. 4.6.2

1	2	3	4	5	6	7	
228	12:45 – 13:35	Визначення та актуалізація проблеми	Завдання 2 "Облік банківських операцій робітниками банку в операційній системі АБС "Віртуальний банк"; здійснення бухгалтерських проведення за різними операціями банку в операційній системі АБС "Віртуальний банк"	Завдання на засвоєння знань, умінь, навичок	Матеріали: маркери, аркуші паперу, план рахунків бухгалтерського обліку. Обладнання – комп'ютери зі встановленою операційною системою АБС "Віртуальний банк". Особливі вимоги до аудиторії – розрахунковий центр	Закріплення навичок зі здійснення бухгалтерських проведення за різними операціями банку за допомогою операційної системи АБС "Віртуальний банк"	
	13:35 – 13:40	"Рухавки"	Активізація психофізіологічних процесів	Вправа на активізацію процесів "Порадуй мене"	Матеріали: не потрібні. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – достатність простору для пересування всією групою	Переключення уваги учасників, зменшення напруги в групі	
	13:40 – 14:00	Пошук шляхів вирішення проблеми, отримання інформації	Отримання інформації щодо обліку кредитних операцій банку в різних формах, а саме: облік прямого банківського кредитування; облік операцій репо; облік операцій з урахування векселів; облік факторингових та операцій з фінансового лізингу	Міні-лекція, презентація	Матеріали: презентація, роздатковий матеріал. Обладнання: проектор, комп'ютер. Особливі вимоги до аудиторії відсутні	Викладення теоретичного матеріалу з особливостей обліку кредитних операцій	
	14:00 – 14:20	Перерва					
	14:20 – 14:30	Вправа для сприяння міжособистісному спілкуванню	Учасники тренінгу тренуються у фантазуванні, нестандартному мисленні	Вправа на групову динаміку "Моє уявлення про час", міні-презентація, малювання	Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – столи для малювання	Сприяння інтенсивному долученню учасників тренінгу в робочий процес та сприяння спілкуванню між учасниками	
	14:30 – 15:15	Розвиток та формування практичних навичок	Об'єднання учасників тренінгу в малі групи; завдання 3 "Основи обліку кредитних операцій банку в різних формах"; власна інтерпретація теоретичного матеріалу через творче завдання	Шерінг, інтерактивні техніки, мініпрезентації, вправи на групову динаміку, вправа "Пазли"	Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – столи для малювання	Узагальнення та творче оброблення теоретичного матеріалу за наданою тематикою і презентація у вигляді казки, спортивного коментаря, випуску новин, рекламного оголошення, фільму жахів	

Закінчення табл. 4.6.2

1	2	3	4	5	6	7
Заключний	15:15 – 15:35	Рефлексія та завершення роботи	Визначення, наскільки спра- дилися очікування кожного учасника тренінгу	Підсумкові вправи: вправа "Кошик з грибами"; вправа "Продовж фразу: ... "	Матеріали: приладдя для письма, маркери, аркуші папе- ру, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – столи, стільці	Підведення підсумків: оціню- вання отриманого досвіду, оцінювання результатів тренінгу
	15:35 – 15:55	Оцінювання успішності навчання учасників тренінгу	Перевірка ефективності на- вчання, встановлення, що з виконаного на тренінгу було корисним для учасників, до- помогло їм змінити деякі по- гляди, можливо й поведінку	Робота в малих групах, пре- зентації, анкетування, підсум- кова вправа "Оцінювання"	Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт, розкатко- вий матеріал, підручники, кни- ги, документи за темою прой- деного матеріалу. Облад- нання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – столи, стільці	Перевірка рівня підготовле- ності учасників тренінгу до виконання облікової роботи в банку
	15:55 – 16:00	Прощання	Заключне слово тренера; вис- ловлення побажань учасни- ками тренінгу щодо подаль- шої участі (співпраці)	Підсумкова вправа "Про- щання"	Матеріали не потрібні. Облад- нання не потрібне. Особливі вимоги до аудиторії – достат- ність простору для пересу- вання всією групою	Залишити в пам'яті учасни- ків тренінгу позитивні емоції щодо сприйняття інформації і тим самим сформувані ба- жання участі у наступних тренінгах

III. Добір та опис вправ і завдань

Вправи як форма тренінгової роботи надзвичайно ефективно допомагають тренеру вирішити основні завдання, що виникають у процесі групового навчання [22; 26; 79].

На етапі знайомства в цьому тренінгу рекомендується використовувати вправу "Бейджик" для сприяння знайомству учасників. Мета вправи – сприяння знайомству учасників з тренером, створення сприятливого психологічного простору. Кількість учасників – без обмежень. Матеріали: чисті бейджі, маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до приміщення – достатність простору для виконання вправи. Тривалість – 10 хвилин. Процедура: учасники розташовані на стільцях по колу, мають вільний доступ до канцелярського приладдя. Тренер пропонує кожному об'єднатися у пари та впродовж 5 хвилин кожен ставить запитання, які розкривають характер учасника, далі необхідно зробити графічне зображення та написати ім'я на бейджі для свого сусіда і представити його всій групі [14].

На етапі з'ясування очікувань учасників пропонується використання вправи "Кошик з грибами". Це особливо важливо, коли тренінг триває довше, ніж один день. Якщо учасники висловлюють свої сподівання і очікування щодо занять кожного дня, це допомагає тренеру визначити, на чому робити наголос, і створює певну особисту відповідальність учасників щодо мети їхнього навчання. Мета вправи – створення певної особистої відповідальності учасників тренінгу щодо мети їхнього навчання. Кількість учасників – без обмежень. Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до приміщення відсутні. Тривалість – 10 хвилин. Процедура: тренер малює на аркуші кошик, а очікування учасників записуються на клейких папірцях у формі гриба, учасники мають розмістити навколо (знизу, зверху, зліва, справа) кошика свої гриби-очікування. Наприкінці тренінгу учасники аналізують, які сподівання справдилися, і складають їх у кошик [41; 88].

Вправа на активізацію процесів навчання "Шукуймося за зростом". Мета – дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити. Матеріали не потрібні. Обладнання не потрібне. Тривалість – 5 хвилин. Особливі вимоги до приміщення – достатньо простору для виконання "рухавки". Процедура: тренер розміщує учасників колом і пропонує заплющити очі. Не розплющуючи очей учасники мають вишикуватися за зростом. Можна робити кілька спроб [52].

Для об'єднання учасників у малі групи пропонується вправа "Перший, другий". Матеріали не потрібні. Обладнання не потрібне. Тривалість – 2 хвилини. Процедура: по черзі учасники розраховуються на перший, другий та третій. У результаті формуються три малі групи, які далі будуть виконувати завдання 1 [56; 106]. Мета завдання – навчитися колективній розумовій і практичній роботі, оцінити рівень знань та закріпити категоріальний апарат фінансового обліку в банках. Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до приміщення відсутні. Тривалість – 48 хвилин.

Після перерви необхідно стимулювання взаємодії та формування команди, що сприяє груповій згуртованості, спрацьованості, сумісності, ефективності групової взаємодії. На цьому етапі виконується вправа на групову динаміку "Емоції та ситуації". Мета – дати можливість учасникам спільно пережити якусь ситуацію. Матеріали не потрібні. Особливі вимоги до приміщення – достатність простору для пересування всією групою. Обладнання не потрібне. Тривалість – 10 хвилин. Процедура: учасники стоять у колі. Тренер інструктує: "Зараз ми ходитимемо по кімнаті, і той, чиє ім'я я назву, має запропонувати продовження ситуації, яку я розповідатиму. Я починаю: "Ми йдемо в гущавину лісу... ". Далі, через кожні 20 – 30 секунд, тренер називає ім'я наступного учасника [68].

На етапі визначення та актуалізації проблеми виконується завдання 2 "Облік банківських операцій робітниками банку в операційній системі АБС "Віртуальний банк" [25; 51; 53]. Мета завдання – закріпити навички зі здійснення бухгалтерських проведення за різними операціями банку за допомогою операційної системи АБС "Віртуальний банк". Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт, план рахунків бухгалтерського обліку банків України. Обладнання – комп'ютери зі встановленою операційною системою АБС "Віртуальний банк". Особливі вимоги до аудиторії – аудиторії для проведення лабораторних робіт, розрахунковий центр. Тривалість завдання – 50 хвилин. Завдання виконується за варіантами.

Далі, після виконання завдання 2, виконується вправа "Порадуй мене". Мета – дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити. Час – 5 хвилин. Кількість учасників – без обмежень. Матеріали не потрібні. Особливі вимоги до приміщення – достатньо простору для виконання "рухавки". Процедура: тренер розміщує учасників на стільцях колом, до центру якого запрошує одного члена групи; пропонує решті учасників уявити, що в цієї людини сьогодні день народження. Завдання групи – дати йому радість

подарунками. Один із членів кола мовчки презентує свій подарунок протягом 5 – 10 секунд, користуючись рухами, мімікою, позами тіла тощо. Потім називає, що він хотів зобразити, міняється місцями з "іменинником". Далі кожен учасник по черзі повторює вправу, останнім виступає той, хто був "іменинником" спочатку. Якщо подарунок учасника виявився зрозумілим іншим членам групи, вони нагороджують цього учасника бурхливими гучними оплесками. Якщо ні – оплески лунають тихо, ледве-ледве [93].

Після перерви необхідно інтенсивно долучити учасників тренінгу в робочий процес та скласти умови сприяння спілкуванню між учасниками тренінгу. Для цього тренер пропонує вправу для сприяння міжособистісному спілкуванню: вправа на групову динаміку "Моє уявлення про час". Мета – надати можливість учасникам відпочити, одночасно тренуючись у фантазуванні, нестандартному мисленні щодо уявлення категорії часу. Кількість учасників – без обмежень. Матеріали: приладдя для малювання. Особливі вимоги до приміщення – столи для малювання. Тривалість – 10 хвилин. Процедура: учасники сидять за столами; тренер повідомляє, що кожна людина уявляє час по-своєму; наприклад, тренер уявляє час як пісковий годинник, де пісок у нижній частині годинника – минуле, у верхній – майбутнє, пісок, який падає в цей момент – сьогоднішня. Тренер пропонує кожному учасникові намалювати власне символічне зображення свого уявлення про час, позначивши минуле, сьогоднішня й майбутнє [93].

Для об'єднання учасників у малі групи пропонується вправа "Пазли". Матеріали: 5 картинок, які роз'єднані на 5 частин-пазлів. Обладнання не потрібне. Тривалість – 2 хвилини. Процедура: учасникам роздають по одній частині пазла і пропонують зібрати картинку. У результаті виходить 5 малих груп, які далі будуть виконувати завдання 3.

Далі тренер пропонує вирішити завдання 3 на тему "Основи обліку кредитних операцій банку в різних формах" [25; 38; 47; 58]. Мета завдання – узагальнення та творче оброблення теоретичного матеріалу, здійснення кредитних операцій банку, поглиблення навичок зі здійснення бухгалтерських проведення, набуття навичок командної роботи. Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до приміщення відсутні. Тривалість – 45 хвилин.

На завершальному етапі тренінгу виконуються підсумкові вправи, а саме вправа "Кошик з грибами" [36]. Мета – визначити, наскільки справедливі очікування кожного учасника семінару. Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до приміщення відсутні. Тривалість – 10 хвилин.

Наприкінці тренінгу учасники аналізують, які сподівання справдилися, і складають гриби, що ростуть навколо кошика, до кошика.

Далі виконується вправа на рефлексію. Матеріали: маркери, аркуші паперу, фліпчарт. Обладнання не потрібне. Особливі вимоги до приміщення відсутні. Тривалість – 10 хвилин. Вправа "Продовж фразу: на цьому тренінгу я... (усвідомила, що..., дізнався про те...)" [34].

Для оцінювання успішності навчання учасників тренінгу та перевірки ефективності навчання виконується вправа "Оцінювання". Мета – вивільнити творчу енергію групи, оцінити ефективність засвоєння матеріалу силами самих учасників. Матеріали: приладдя для письма, ресурсні матеріали (Роздаткова інформація, підручники, книги, документи тощо) за темою пройденого матеріалу. Особливі вимоги до приміщення – столи, стільці. Тривалість – 20 хвилин. Процедура: тренер розподіляє учасників на три малі групи, присвоює кожній групі власний символ (номери – від 1 до 3; літери – від А до В; назви, які групи самі собі оберуть, наприклад, "професори", "магістри", "бакалаври" або "леви", "ведмеді", "вовки" тощо); пропонує кожній малій групі сформулювати два запитання за тематикою заняття, яке пройшло раніше, користуючись розданими ресурсними матеріалами. Коли запитання підготовлено, всі ресурсні матеріали "закриваються" (здаються тренеру, відкладаються далеко від учасників тощо). Вправа починається з того, що перша мала група ставить своє перше запитання другій, яка має сформулювати максимально повну відповідь. Третя група після відповіді критикує другу і оцінює її відповідь за десятибальною шкалою, обґрунтовуючи свою оцінку. Далі групи міняються ролями: друга ставить третій своє перше запитання, а перша група оцінює відповідь і пояснює, як її можна поліпшити. Потім своє перше запитання третя група ставить першій, а друга оцінює відповідь. Процес триває, поки кожна група поставить по одному запитанню двом іншим групам. Корисно влаштувати символічний приз для членів групи, яка набере найбільшу загальну кількість балів, виставлених колегами [6; 76; 103].

Остання вправа тренінгу – це вправа "Прощання". Мета – залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції щодо сприйняття інформації і тим самим сформувати бажання участі в наступних тренінгах. Тривалість – 5 хвилин. Учасники мають покласти руки одне одному на плечі та тричі сказати: "Ми – молодці!" [57].

Після завершення тренінгу не всі його результати осмислюються учасниками відразу. Повною мірою ефект тренінгу з'ясуватиметься пізніше, коли учасники застосовуватимуть набуті знання та зміни в практиці, повсякденному реальному житті.

IV. Організація самостійної роботи в тренінгу

Відповідно до визначених раніше мети, завдань, компетентностей, що формуються під час тренінгу, з урахуванням змістовно-організаційної структури тренінгу, розроблено зміст самостійної роботи студентів під час тренінгу "Пригоди дебету і кредиту в банку" (табл. 4.6.3).

Таблиця 4.6.3

Зміст та організація самостійної роботи студентів під час тренінгу "Пригоди дебету і кредиту в банку"

Вид самостійної роботи	Завдання для самостійної роботи	Елементи компетентностей, що формуються	Час, що відводиться на виконання	Форми та критерії оцінювання
Аудиторна СРС	Підготовка до виконання завдань, дискусій, роботи в малих групах	Здатність до здійснення бухгалтерських проведень за різними операціями банку в операційній системі АБС "Віртуальний банк"	2 акад. години	Оцінювання впродовж виконання завдань тренінгу
Позааудиторна СРС	Вивчення лекційного матеріалу, рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами з навчальної дисципліни "Фінансовий облік у банку"	Здатність до застосування категоріального апарату фінансового обліку в банках	2 акад. години	Оцінювання впродовж виконання завдань тренінгу

V. Розроблення системи оцінювання

Оцінювання – це загальний термін, який означає збирання інформації з метою ухвалення рішень. Оцінювання є важливою частиною тренінгу, тому що позитивні/негативні зауваження інших людей допомагають дізнатися, як поліпшити навчання, як сприймаються застосовані стиль і методи викладання [119]. Підведення підсумків можна провести у формі анонімного висловлювання вражень: запитання по одному записуються на аркушах паперу, які розкладаються (або розвішуються) по кімнаті й учасникам пропонують самостійно написати власні враження на кожному із аркушів.

Учасники тренінгу заповнюють анкети до початку і після тренінгу.

Система оцінювання знань, умінь та навичок студентів враховує види завдань, які передбачені в плані тренінгу, а також самостійну роботу та виконання індивідуальних завдань.

Оцінювання знань студента під час тренінгу має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами контролю є:

а) систематичність, активність та результативність роботи протягом тренінгу над вивченням програмного матеріалу навчальної дисципліни;

б) виконання завдань під час тренінгу;

в) ступінь самостійного опрацювання матеріалу.

Оцінювання проводиться за кожним завданням окремо.

Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою за такими критеріями:

1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

2) ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

3) ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

4) вміння поєднувати теорію з практикою під час розгляду практичних ситуацій, розв'язання задач, проведення розрахунків у процесі виконання завдань, винесених для самостійного опрацювання, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

5) логіка, структура, стиль викладу матеріалу під час виступів в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Для оцінювання рівня відповідей студентів на теоретичні запитання та вирішення практичних завдань використовуються такі критерії:

100 – 90 балів ставиться за глибоке засвоєння програмного матеріалу, застосування для відповіді не тільки рекомендованої, а й додаткової літератури та творчого підходу; чітке володіння понятійним апаратом, методами й інструментами обліку, вміння використовувати їх для виконання конкретних практичних завдань, вирішення ситуацій. Оформлення відповіді має бути акуратним, логічним і послідовним.

89 – 80 балів ставиться за глибоке засвоєння програмного матеріалу, засвоєння рекомендованої літератури; чітке володіння понятійним апаратом,

методами, методиками та інструментами обліку, вміння використовувати їх для виконання конкретних практичних завдань, вирішення ситуацій. Оформлення відповіді має бути акуратним, логічним і послідовним.

79 – 70 балів ставиться за повне засвоєння програмного матеріалу та рекомендованої літератури; чітке володіння понятійним апаратом, методами, методиками та інструментами обліку, вміння використовувати їх для виконання конкретних практичних завдань, вирішення ситуацій. Допускаються незначні випадкові погрішності, які суттєво не впливають на повноту та змістовність відповіді.

69 – 60 балів ставиться за повне засвоєння програмного матеріалу та наявне вміння орієнтуватися в ньому, усвідомлене застосування знань для вирішення практичних завдань; за умови виконання всіх вимог, які передбачено для оцінки "відмінно", за наявності незначних арифметичних помилок (тобто методичний підхід до вирішення завдань є правильним, але допущені незначні неточності в бухгалтерських проведеннях) або не зовсім повних висновків за отриманими результатами вирішення завдань. Оформлення виконаного завдання має бути охайним.

59 – 50 балів ставиться за повне засвоєння програмного матеріалу та наявне вміння орієнтуватися в ньому, усвідомлене застосування знань для вирішення практичних завдань. Практичні завдання виконуються загалом правильно з використанням типового алгоритму, але в процесі їхнього виконання студент припускається окремих помилок. Оформлення виконаного завдання має бути охайним.

49 – 40 балів ставиться, якщо студент у процесі виконання практичних завдань ефективно застосовує основні знання навчального матеріалу, що передбачені навчальною програмою. Практичні завдання виконуються загалом правильно з використанням типового алгоритму, але в процесі їхнього виконання студент припускається значних помилок.

39 – 30 балів ставиться за недостатнє вміння застосовувати теоретичні знання для вирішення практичних завдань; за умови, якщо завдання в основному виконане та мету завдання досягнуто, а студент під час відповіді продемонстрував розуміння основних положень матеріалу навчальної дисципліни.

29 – 20 балів ставиться за часткове вміння застосовувати теоретичні знання для вирішення практичних завдань; за умови, якщо завдання частково виконане, а студент під час відповіді продемонстрував розуміння основних положень матеріалу навчальної дисципліни.

19 – 10 балів ставиться у випадках, якщо студент у процесі виконання практичних завдань без достатнього розуміння застосовує навчальний матеріал, припускається суттєвих помилок, стикається із труднощами в процесі обліку операцій.

9 – 0 балів ставиться студенту за не опанування значної частини програмного матеріалу, який не може правильно виконати практичні завдання, стикається зі значними труднощами в процесі обліку.

Кожне завдання тренінгу оцінюється окремо.

Загальна оцінка розраховується як середнє арифметичне за перше, друге та третє завдання.

4.7. Тренінг "Дорога в майбутнє – оцінювання інноваційних проектів"

Г. В. Білоконенко

I. Цілепокладання

Цільова група: студенти III – IV курсу навчання за напрямом підготовки "Економіка підприємства".

Вид тренінгу: в межах навчальної дисципліни "Економіка та організація інноваційної діяльності" (за темою "Комплексне оцінювання ефективності інноваційної діяльності підприємства").

Тривалість тренінгу: 365 хвилин на аудиторну роботу та 12 акад. годин на самостійну роботу студентів (265 хвилин на аудиторну та 8 акад. годин на позааудиторну самостійну роботу).

Мета тренінгу "Дорога в майбутнє – оцінювання інноваційних проектів" – формування фахових (у частині відбору, оцінювання найкращих інноваційних пропозицій та обґрунтування доцільності й перспективності нововведень за показниками економічної та соціальної ефективності інноваційних проектів) та комунікаційних компетентностей.

Для досягнення мети поставлені:

1) загальні завдання тренінгу:

активізація та систематизація наявних теоретичних знань студентів і практичних пошуково-аналітичних навичок;

формування вмінь використовувати знання, ухвалювати рішення на прикладі моделі реального інноваційного проекту;

розвинення комунікабельності та здатностей до саморозвитку;

формування вмінь презентації себе та результатів досліджень;

2) професійні завдання тренінгу:

розробити інноваційний проект з заміни дорожнього покриття у м. Харкові або області;

підготувати стисле техніко-економічне обґрунтування інноваційного проекту та тендерну пропозицію до Харківської обласної державної адміністрації (ХОДА).

У рамках навчального тренінгу "Дорога в майбутнє – оцінювання інноваційних проектів" у студентів формуються такі фахові компетентності:

здатність до генерування (пошуку) ідей, оцінювання та відбору найкращих інноваційних пропозицій;

здатність до розроблення економічного обґрунтування інноваційних проектів;

здатність до обґрунтування доцільності та перспективності нововведень за показниками економічної й соціальної ефективності.

Це дозволить розвинути практичні навички з:

обґрунтування напрямів розвитку підприємства щодо здійснення відбору та оцінювання найкращих інноваційних пропозицій та їхнього впливу на економічні, соціальні й екологічні показники діяльності підприємства, визначення оптимальних джерел їхнього фінансування;

проведення розроблення, експертизи й оцінювання доцільності інвестиційно-інноваційних проектів різного масштабу (за допомогою різних критеріїв) та організації їхнього виконання, а також розвиток (а у разі потреби формування) таких комунікаційних компетентностей:

здатність до взаємодії та праці в команді, врахування інтересів і потреб різних соціальних груп, дотримання соціальних норм і правил, співпраці з різними партнерами;

адаптація власної поведінки, сприйняття критики, порад і вказівок;

донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в предметній галузі професійної діяльності;

використання у своїй діяльності сучасних засобів зв'язку, інформаційно-комунікаційних технологій.

Структурні елементи фахових компетентностей, що формуються в студентів у рамках навчального тренінгу "Дорога в майбутнє – оцінювання інноваційних проектів" (відповідно до положень Національної рамки кваліфікацій [111]), наведено в табл. 4.7.1.

**Структура компетентностей, що формуються під час тренінгу
"Дорога в майбутнє – оцінювання інноваційних проектів"**

Знання та розуміння	Уміння	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація	Автономність і відповідальність
1. Здатність до генерування (пошуку) ідей, оцінювання та відбору найкращих інноваційних пропозицій					
Фактори успіху та невдач інноваційних пропозицій, методи генерування ідей, критерії оцінювання й відбору перспективних ідей	Здійснювати пошук ідей, оцінювання перспективності та відбір інноваційних пропозицій (за критеріями)	Власний досвід генерування ідей	Творча активність; цілеспрямованість; готовність до дій у ситуаціях невідзначеності	Володіння техніками отримання інформації; уміння узагальнювати, інтегрувати отриману інформацію; уміння презентувати результати дослідження	Володіння техніками ухвалення рішень; збереження активності та цілеспрямованості протягом виконання завдання
2. Здатність до розроблення економічного обґрунтування інноваційних проектів					
Методика розрахунку капітальних витрат за проектом, методика розрахунку грошових потоків за проектом	Розробляти економічне обґрунтування інноваційних проектів	Сутність капітальних та поточних витрат, доходів, грошових потоків за інноваційним проектом	Творча активність; цілеспрямованість; готовність до дій у ситуаціях невідзначеності	Уміння узагальнювати отриману інформацію; уміння розподіляти повноваження між виконавцями; уміння оцінювати результати виконаних завдань; уміння здійснювати контроль за виконанням делегованих завдань; уміння презентувати результати дослідження	Уміння узгоджувати власні дії з поставленими завданнями; уміння планувати власну діяльність; збереження активності та цілеспрямованості протягом виконання завдання; відповідальність за результати виконання завдань
3. Здатність до обґрунтування доцільності та перспективності нововведень за показниками економічної та соціальної ефективності					
Система показників оцінювання ефективності інноваційних проектів (за різними методиками)	Обґрунтовувати доцільність і перспективність нововведень за показниками економічної та соціальної ефективності інноваційних проектів	Методика оцінювання економічної, соціальної, екологічної, бюджетної ефективності інноваційних проектів	Творча активність; цілеспрямованість; готовність до дій у ситуаціях невідзначеності	Уміння оцінювати результати виконаних завдань; уміння презентувати результати дослідження	Уміння узгоджувати власні дії з поставленими завданнями; збереження активності та цілеспрямованості протягом виконання завдання; відповідальність за результати виконання завдань

II. Розроблення плану-структури тренінгу

План-структура тренінгу (структура за розподілом часу)

Основні складові організації навчального тренінгу [6; 67; 80; 83] подано в табл. 4.7.2.

Вступна частина тренінгу: презентація цілей, завдань, компетентнісної бази, програми тренінгу та налаштування тренінгової групи на роботу

Тренінг починається з привітальної частини, яка містить: визначення необхідності проведення, надання додаткової інформації щодо місця проведення тренінгу й організаційних питань.

Оголошується мета та загальні завдання, які поставлені під час проведення міні-тренінгу за навчальною дисципліною. Виконання кожного з завдань передбачає набуття певних компетентностей, які є обов'язковими для майбутніх спеціалістів з економіки та організації інноваційної діяльності. Учасникам називаються загальні (аналітичні, комунікаційні, системні) та фахові компетентності, на які спрямовано тренінг дисципліни, за допомогою яких сформовані знання та вміння щодо цих компетентностей, акцентується увага на їхній значущості у роботі майбутнього фахівця [6].

За допомогою вправ встановлюється контакт серед учасників тренінгу, презентуються, погоджуються та приймаються правила проведення тренінгу.

Кожен з учасників дає своє бачення очікувань від тренінгу.

Визначається та погоджується сценарій проведення тренінгу за процедурами, з характеристиками за кожною процедурою та часом на її проведення. Роздрукована програма тренінгу роздається учасникам. Тренери подають перелік літературних джерел та ресурсів мережі Інтернет, обладнання, які будуть використовуватися під час проведення міні-тренінгу. Для учасників видають в електронному та друкованому вигляді необхідні матеріали щодо проведення міні-тренінгу і вимоги до презентації результатів.

Час – 50 хвилин.

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу

Етап	Час	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи, форми	Ресурси (матеріали, обладнання, аудиторія)	Очікувані результати
1	2	3	4	5	6	7
Вступний	08:30 – 08:40 (10 хв)	Вступне слово тренера	Демонстрація актуальності, мети, завдань та змісту тренінгу, компетентностей, яких набудуть студенти за результатами тренінгу	Презентація	Ноутбук, мультимедійний проектор, фліпчарт, маркери, папір	Ознайомлення групи з метою, завданнями тренінгу, компетентностями, що будуть сформовані під час тренінгу
	08:40 – 08:55 (15 хв)	Процедура знайомства	Встановлення контакту серед учасників тренінгу	Вправа "Коло знайомств". Міні-презентація учасників "Особистий момент"	Власні речі учасників	Налаштування тренінгової групи на продуктивну роботу
	08:55 – 09:05 (10 хв)	Правила	Презентація, погодження та прийняття правил проведення тренінгу	Презентація. Вправа "Сонечко"	Фліпчарт, маркери, папір	
	09:05 – 09:15 (10 хв)	Очікування	Демонстрування учасниками очікувань від тренінгу	Вправа "Дерево очікувань" (або "Гора")	Фліпчарт, маркери, папір	
	09:15 – 09:20 (5 хв)	Інформація про регламент роботи	Погодження та прийняття графіка роботи	Презентація	Фліпчарт, маркери, папір	
	09:20 – 09:25 (5 хв)	Перерва				
Основний	09:25 – 09:35 (10 хв)	Оцінювання рівня поінформованості учасників ("Рухавка")	Переключення уваги, формування малих груп	Вправа "Вибір траєкторії"	Ноутбук, мультимедійний проектор, фліпчарт, маркери, папір	Формування позитивного настрою та налаштування тренінгової групи на продуктивну роботу
	09:35 – 09:55 (20 хв)	Активізація творчості	У форматі гри оцінювання рівня засвоєння програмного матеріалу та володіння понятійним апаратом з навчальної дисципліни	Вправа на розвиток фантазії та творчого мислення		

Продовження табл. 4.7.2

1	2	3	4	5	6	7
243	09:55 – 10:25 (30 хв)	Визначення та актуалізація проблеми	Визначення мети інноваційного проекту; його основних ознак; вигод за проектом; учасників із визначенням їхніх інтересів і функцій у процесі підготовки та реалізації проекту (замовників, виконавців, контактної аудиторії). Оцінювання стану та якості дорожнього покриття в районах м. Харкова (або області), визначення проблемних ділянок	Дискусія. Рольова гра "Стейкхолдери" (технологія "Шість капелюхів"). Робота в малих групах, презентація	Ноутбук, мережа Інтернет, мультимедійний проектор, фліпчарт, маркери, папір	Визначення та попередній вибір місця розташування проекту із врахуванням інтересів і потреб різних соціальних груп (за критеріями)
	10:25 – 10:30 (5 хв)	За потреби – перерва				
	10:30 – 12:00 (90 хв)	Пошук шляхів вирішення проблеми, отримання інформації	Оцінювання доцільності застосування процесної інновації та/або наявних технологій відновлення асфальтобетонного покриття та вибір місця розташування проекту (за критеріями)	Робота в малих групах. Рольова гра "6 капелюхів"	Інформаційно-статистичні матеріали, довідкова інформація, аналізи ринків, мережа Інтернет тощо; допоміжні – фліпчарт, папір, маркери	Генерування ідей під час пошуку та розгляду перспективних інноваційних пропозицій Визначення доцільності застосування процесної інновації та вибору місця розташування проекту (за критеріями)
	12:00 – 12:15 (15 хв)	Перерва				
	12:15 – 12:20 (5 хв)	"Рухавка"	Активізація та проміжне оцінювання тренінгу (за елементами)	Вправа "Зарядка"	–	Забезпечення рівня фізичної активності та уваги учасників. Визначення та проміжна самооцінка тренінгу (за елементами)

Закінчення табл. 4.7.2

244

1	2	3	4	5	6	7
	12:20 – 13:20 (60 хв)	Розвиток практичних навичок	Обґрунтування вихідної інформації для оцінювання інноваційного проекту. Підготовка стислого техніко-економічного обґрунтування інноваційного проекту. Підготовка презентації проекту заміни дорожнього покриття	Робота в малих групах	Інформаційні матеріали, аналізи ринків, мережа Інтернет; допоміжні – фліпчарт, папір, маркери ноутбук, проектор	Визначення можливих економічно залежних проектів; розроблення графіка та складання переліку робіт за проектом; формування попереднього кошторису витрат за основними та економічно залежними проектами; попередній розрахунок показників ефективності проекту
	13:20 – 13:50 (30 хв)		За результатами дослідження та оцінювання стану дорожнього покриття й обґрунтування доцільності заміни проблемних ділянок із застосуванням процесної інновації та/або наявних технологій відновлення асфальтобетонного покриття, презентація: концепція; висновки щодо впровадження процесної інновації	Презентація	Ноутбук, мультимедійний проектор, фліпчарт, маркери, папір	Презентація результатів малими групами, оцінювання та вибір найкращих альтернатив інноваційних проектів
	13:50 – 13:55 (5 хв)	За потреби – перерва				
Завершальний	13:55 – 14:35 (40 хв)	Завершення роботи, отримання зворотного зв'язку	Видача завдання для СРС, вимоги до написання, визначення строків; підведення підсумків тренінгу; оцінювання рівня поінформованості та набуття практичних навичок; оцінювання учасників тренінгу; заповнення анкет зворотного зв'язку	Техніка "Підведення підсумків". Вправа "Завершальне коло"	Фліпчарт, маркери, папір	Підведення підсумків тренінгу; оцінювання рівня поінформованості учасників та оцінювання результатів успішності тренінгового навчання

Основна частина тренінгу

Після проведення "Рухавки" (вправи на розминку "Вибір траєкторії" з метою об'єднання учасників у групи і вправи на розвиток фантазії та творчого мислення "Дорога в майбутнє") учасникам тренінгу пропонується взяти участь у розробленні та обґрунтуванні концепції інноваційного проекту із заміни дорожнього покриття в адміністративному районі м. Харкова або області з використанням процесних інновацій.

Час – 265 хвилин.

Матеріали: інформаційно-статистичні матеріали, довідкова інформація, аналізи ринків, мережа Інтернет тощо; допоміжний – фліпчарт, папір, маркери.

Інструкція: у сформованих малих групах студенти обирають керівника, який координує їхню роботу. Керівник розподіляє завдання між учасниками групи, проводить попередній аналіз результатів. Тренери консультують учасників, спрямовують їхню роботу, попереджують конфлікти та слідкують за регламентом.

Послідовність обґрунтування концепції інноваційного проекту, його техніко-економічне обґрунтування (ТЕО):

1. Визначення мети інноваційного проекту, його основних ознак, вигод за проектом, учасників проекту з визначенням їхніх інтересів і функцій у процесі підготовки та реалізації проекту (замовників і виконавців), терміну його реалізації.

Матеріали: мультимедійний проектор, фліпчарт, папір, маркери, банк візуального супроводу.

Інструкція: учасники груп за допомогою тренерів у режимі візуального супроводу (методичних рекомендацій щодо попереднього техніко-економічного обґрунтування інноваційного проекту) та групової дискусії згадують сутність поняття "інноваційний проект", етапи формування концепції інноваційного проекту. Увага акцентується на обґрунтуванні попереднього відбору однієї з альтернатив реалізації процесної інновації. Студентам подається стисла структура попереднього техніко-економічного обґрунтування. Викладачем-тренером пропонуються вихідні дані щодо можливостей застосування процесної інновації (та інформаційні ресурси для подальшого пошуку – за даними сайта infuture.ru [123]).

2. Оцінювання стану та якості дорожнього покриття в адміністративних районах м. Харкова (або області), визначення проблемних ділянок і вибір місця розташування проекту (за критеріями).

Матеріали: інформаційні – довідкова інформація, мережа Інтернет тощо; допоміжні – фліпчарт, папір, маркери.

Інструкція: у сформованих малих групах керівник розподіляє завдання між учасниками групи, проводить попередній аналіз результатів. Учасники груп за допомогою тренерів у режимі онлайн (з використанням супутникової навігаційної системи на сайтах [103]) збирають інформацію, систематизують, оброблюють та роблять висновки: здійснюють моніторинг стану та дослідження якості дорожнього покриття в адміністративних районах м. Харкова (або області), визначають наявні проблемні ділянки або потенційно небезпечні ділянки покриття. Необхідно зібрати максимум інформації, щоб здійснити відбір проблемних ділянок (за критеріями).

3. Визначення можливих економічно залежних проектів.

Матеріали: інформаційні – довідкова інформація, аналіз зовнішнього середовища, мережа Інтернет тощо; допоміжні – фліпчарт, папір, маркери.

Інструкція: у сформованих малих групах керівник акцентує увагу на попередніх результатах, розподіляє завдання між учасниками групи. Викладач-тренер також характеризує можливі альтернативи проекту заміни дорожнього покриття: відновлення асфальтобетонного покриття (із застосуванням процесних інновацій та наявних технологій), видає завдання учасникам і фіксує час на виконання та демонстрацію завдання. Учасники збирають і систематизують інформацію щодо економічно залежних проектів [99], співвідносять та аналізують результати, пропонують альтернативи, зокрема:

умовні – зняття та вивезення наявного покриття, його подальше перероблення та утилізація; підготовка ділянок під нове покриття; ведення необхідних комунікацій;

заміщувальні – альтернативні проекти відновлення асфальтобетонного покриття (із застосуванням процесних інновацій та наявних технологій);

синергічні – проекти з утримання доріг та благоустрою прилеглих територій).

Проміжним результатом є сформований портфель альтернатив (економічно залежних проектів).

4. Розроблення графіка та складання переліку робіт за проектом.

Матеріали: інформаційні – довідкова інформація, мережа Інтернет, попередні розрахунки, методичні рекомендації щодо побудови графіка реалізації проекту (за етапами); допоміжні – фліпчарт, папір, маркери.

Інструкція: учасники груп за допомогою тренерів у режимі онлайн здійснюють моніторинг стану та дослідження якості дорожнього покриття в адміністративних районах м. Харкова (або області), визначають наявні проблемні ділянки або потенційно небезпечні ділянки покриття і здійснюють відбір ділянок (за критеріями).

Закінчення: тренерами пропонують вихідні дані про інноваційний продукт.

5. Формування попереднього кошторису витрат за основним та економічно залежними проектами.

Матеріали: інформаційні – результати попередніх розрахунків, довідкова інформація, мережа Інтернет тощо; допоміжні – фліпчарт, папір, маркери.

Інструкція: учасники груп систематизують дані попередніх розрахунків щодо витрат, пов'язаних із реалізацією інноваційного проекту та економічно залежних від нього проектів, формують кошторис витрат (за рекомендованою формою).

6. Попереднє оцінювання ефективності впровадження проекту за показниками (чистої приведеної вартості, періоду окупності, індексу доходності).

Матеріали: інформаційні – результати попередніх розрахунків, довідкова інформація, мережа Інтернет тощо; допоміжні – фліпчарт, папір, маркери.

Інструкція: учасники груп за систематизованою інформацією за альтернативами здійснюють розрахунки показників ефективності реалізації процесних інновацій (чистої приведеної вартості, періоду окупності, індексу доходності).

7. Підготовка презентації проекту заміни дорожнього покриття.

Згідно з результатами дослідження та оцінювання стану дорожнього покриття обґрунтування доцільності заміни проблемних ділянок із застосуванням процесної інновації та/або наявних технологій відновлення асфальтобетонного покриття, подають: розроблену концепцію інноваційного проекту, показники ефективності інноваційного проекту; висновки щодо впровадження процесної інновації. Презентацію виконують у середовищі Microsoft PowerPoint із виправленням усіх раніше наданих зауважень.

Рекомендації тренерам: тренери мають достатньо уваги приділити змісту презентації та її інформативності, логічності та послідовності подання інформації, повноті врахування попередніх зауважень.

8. Презентація результатів малими групами, оцінювання та вибір найкращих альтернатив інноваційних проектів.

Матеріали: мультимедійний проектор, фліпчарт, маркери, папір.

Інструкція: кожен з учасників сформованих малих груп представляє загальні результати дослідження та висновки (20 хвилин). За кожною з презентацій проводиться групова дискусія. Тренери характеризують роботу підгруп та учасників загалом.

Заключна частина тренінгу

Час – 40 хвилин.

Видача завдання для СРС. Вимоги до написання. Визначення строків.

СРС складається з двох частин:

1. Підсумкове оцінювання економічної та соціальної ефективності інноваційного проекту за обраною альтернативою.
2. Підготовка проекту тендерної пропозиції до ХОДА.

Інструкція: учасники груп формують проекти звернення до ХОДА (за наданими рекомендаціями), враховуючи вимоги місцевих органів влади, відповідність розроблених альтернатив вимогам державних органів охорони навколишнього середовища та контактної аудиторії.

Матеріали: інформаційні – довідкова інформація, мережа Інтернет [98; 121; 124].

Підведення підсумків тренінгу та завершення роботи. Викладач-тренер відзначає рівень досягнення результатів тренінгу, узагальнює результати роботи та акцентує увагу на найбільш важливих досягненнях учасників. Студентам пропонується висловитися щодо їхнього сприйняття тренінгу, роботи в групі, найбільш важливих отриманих результатів тощо. Тренери дякують учасникам за плідну співпрацю.

III. Визначення форм, методів, технологій, технік

Вступний етап тренінгу

Для поглиблення знайомства серед студентів однієї групи застосовується **вправа "Особистий момент"**.

Мета: сприяти знайомству за допомогою використання звичайних особистих речей учасників.

Час – 15 хвилин.

Кількість учасників – без обмежень (за наявності великої групи, можна розділити її на підгрупи, які створюватимуть власні невеликі кола).

Матеріали не потрібні. Особливі вимоги до приміщення відсутні.

Технологія проведення: учасники розміщуються на стільцях по колу. Викладач-тренер пропонує кожному знайти в себе будь-яку річ, яку учасник вважає унікальною для інших, але звичною для себе, та розповісти групі історію цієї речі. Один член групи (або сам тренер) починає вправу, далі по черзі її продовжують усі учасники. Модифікований варіант цієї вправи: перший учасник бере в руки якусь власну річ і від її імені розповідає про

себе (наприклад, "я – годинник (телефон, олівець, ...) Марії, знаю її не дуже давно, але можу розповісти про неї таке..."). Далі так само, по черзі, від імені будь-яких особистих речей розповідають про себе всі учасники групи. Під час вправи викладач-тренер фокусує увагу членів групи на тому, що вміння розкритися перед іншими – важлива особистісна якість, що сприяє встановленню контакту з людьми.

Для прийняття правил роботи групи використовується **вправа "Сонечко"**.

Мета: прийняти правила для продуктивної роботи групи під час тренінгу, створити сприятливий психологічний клімат.

Технологія проведення: кожному учаснику потрібно видати кілька маленьких клейких папірців жовтого кольору, де запропонувати написати одну чи декілька умов співпраці, необхідних саме йому для ефективної роботи в групі. Після чого, об'єднавши учасників у малі групи, дати кожній завдання – на великому аркуші паперу намалювати сонечко, а потім у вигляді променів прикріпити до нього папірці з написаними умовами. В одному промені – пропозиції умов, що збігаються за змістом; після цього пропозиції формулюються у вигляді норм поведінки, необхідних на тренінгу, обговорюються та записуються під відповідним променем.

Після привітання, оголошення мети тренінгу й прийняття правил доцільно звернутися до учасників з проханням висловити свої очікування.

Вправа "Гора" (або "Дерево очікувань")

Мета: визначити очікування кожного учасника тренінгу.

Технологія проведення: необхідно намалювати на великому аркуші паперу гору (або дерево), а очікування учасників, записані на клейких папірцях, розмістити біля її підніжжя. Після закінчення тренінгу запропонувати учасникам проаналізувати, які сподівання справдилися, і перенести їх на вершину цієї гори.

Основний етап тренінгу

Для активізації уваги після невеликої перерви та об'єднання учасників тренінгу в групи (для подальшої роботи) рекомендується застосувати **вправу на розминку "Вибір траєкторії"**.

Технологія проведення: учасникам пропонується: випробуючи всі траєкторії та рухаючись (по колу, ходити за прямокутником, уздовж сторін трикутника або зигзагом), визначитися у своєму виборі; впродовж наступних 5 хвилин з'ясувати та обговорити причини групування; презентувати своє обґрунтування, пояснюючи, чому обрана фігура краща за інші, та як можна охарактеризувати людей, що вибирають цю фігуру.

Наступна **вправа на розвиток фантазії та творчого мислення**, окрім власне мети – активізувати творчі здібності, відкинути неприйняття нестандартних ідей (у процесі формування (розвитку) фахової компетентності – здатності до генерування (пошуку) ідей), допомагає в умовах обмеженості часу тренінгу провести в форматі гри оцінювання рівня засвоєння програмного матеріалу та володіння понятійним апаратом з навчальної дисципліни (за додатково запропонованим елементом).

Матеріали: фліпчарт, фломастери. Особливі вимоги до приміщення відсутні.

Технологія проведення: передбачає, що учасники кожної з груп упродовж 15 – 20 хвилин, використовуючи запропоновані слова ("Дорога" та "Майбутнє"), зможуть послідовно (починаючи з першого заданого іменника та закінчуючи другим заданим іменником) вимовити або записати твердження або/та запитання за різними варіантами ("кола" – запитання; "квадрати" – твердження; "трикутники" – запитання та відповіді; "зигзаги" – логічно не зв'язані запитання та відповіді). Як "будівельний матеріал" застосовується понятійно-категоріальний апарат навчальної дисципліни "Економіка та організація інноваційної діяльності" і його складові (поняття, категорії, терміни), а також методи, моделі тощо. Рекомендується проводити 8 ітерацій (2 кола в групі з чотирьох осіб) або 6 (1 коло в групі з шістьох осіб) з обов'язковим зворотним зв'язком щодо успішності виконання завдання учасниками.

Рольова гра "Стейкхолдери"

Мета: визначити інтереси і функції учасників інноваційного проекту (в процесі його підготовки та реалізації) та контактної аудиторії проекту.

Матеріали: фліпчарт, фломастери. Особливі вимоги до приміщення відсутні.

Технологію "Шість капелюхів мислення" [109] спрямовано на формування (розвиток) здатності до оцінювання та відбору найкращих інноваційних пропозицій (у разі застосування процесної інновації та/або наявних технологій відновлення асфальтобетонного покриття і вибір місця розташування проекту (за критеріями) з формуванням навичок роботи у команді через визначення факторів успіху й невдач інноваційних пропозицій, критеріїв оцінювання та відбору перспективних ідей і використання в практичній діяльності методів активізації творчого пошуку.

Технологія проведення: спочатку всім учасникам пропонується попрацювати під полями "білого капелюха" – подумати над темою майбутнього

обговорення, додатково викладач-тренер характеризує можливі альтернативи проекту заміни дорожнього покриття: відновлення асфальтобетонного покриття (із застосуванням процесних інновацій та наявних технологій). Учасники збирають і систематизують інформацію щодо економічно залежних проектів, співвідносять та аналізують результати, пропонують альтернативи.

Технологія передбачає чотири раунди (за кількістю створених творчих груп), на кожному з яких окремій групі пропонується працювати в різних рольових позиціях:

новатори – "зелений капелюх" (презентують свій проект, свою ідею іншим членам робочої групи);

песимісти – "чорний капелюх" (виділяють усі негативні, непродумані, невраховані моменти ідеї, що презентується);

оптимісти – "жовтий капелюх" (виділяють усі позитивні, вигідні, позитивні моменти ідеї, що презентується);

експерти – "синій капелюх" (узагальнюють і аналізують отриману інформацію, оцінюють роботу кожної творчої групи з точки зору поставленої перед цією групою мети діяльності за 12-бальною шкалою, обґрунтовують свою думку).

Таким чином, усі учасники пробують себе в різних ролях і водночас мають можливість "подивитися" на свою ідею з різних точок зору.

Ця вправа проводиться впродовж 90 хвилин:

10 хвилин – організаційний етап, нагадування правил роботи в рамках технології, потім у кожній групі проводиться обговорення всіх авторських ідей учасників і вибір однієї ідеї, яка з точки зору групи є найбільш актуальною і має найбільший елемент новизни;

70 хвилин – час проведення чотирьох раундів;

Кожен етап-раунд триває 16 – 18 хвилин: 3 хвилини – виступ новаторів; 2 хвилини – уточнювальні запитання новаторам від учасників з інших творчих груп; 3 хвилини – робота в групах оптимістів, песимістів і експертів з виявлення позитивних і негативних моментів поданої ідеї, узагальнення та аналізу отриманої інформації; 4 хвилини – на виступ оптимістів і песимістів (по 2 хвилини на кожну з двох творчих груп); 2 хвилини – робота групи експертів із визначення ефективності роботи кожної групи з точки зору поставленої перед цією групою мети діяльності; 2 хвилини – виступ експертів (робота кожної групи оцінюється експертами за 12-бальною шкалою; оцінка обґрунтовується);

10 хвилин – підведення підсумків роботи.

Оцінка експертів, а також усі штрафні очки заносяться у зведену таблицю (табл. 4.7.3).

Таблиця 4.7.3

Бальна оцінка діяльності груп (за роботу в кожній ролі)

№ групи	Оцінка діяльності групи в ролі					Підсумкова кількість балів
	Новатори ("зелений капелюх")	Песимісти ("чорний капелюх")	Оптимісти ("жовтий капелюх")	Експерти ("синій капелюх")	Штрафи ("червоний капелюх")	
Група 1						
Група 2						
Група 3						
Група 4						

На момент завершення роботи кожна група набирає певну кількість балів за роботу в кожній з рольових позицій, бали сумуються і визначається переможець – та група, яка відпрацювала найбільш ефективно, цілеспрямовано в режимі взаємодії та підтримки.

Проміжним результатом є сформований портфель альтернатив (економічно залежних проектів).

Вправа "Зарядка"

Технологія проведення: учасникам пропонується встати в коло та дати проміжну оцінку окремим елементам тренінгу (зміст, методи, технології, власне діяльність учасника, діяльність викладача-тренера, тощо) через виконання окремих рухів, а також висловити своє ставлення до того, що відбувається. Рухи можуть бути такими: присісти (дуже низька оцінка, негативне ставлення); злегка присісти (невисока оцінка, байдуже ставлення); звичайна поза, руки вздовж (задовільна оцінка, спокійне ставлення); руки зігнуті в ліктях (гарна оцінка, позитивне ставлення); піднести руки догори, плескати в долоні (дуже висока оцінка, захоплення).

Заключний етап тренінгу

Вправа "Очікування"

Мета: визначити, наскільки справдилися очікування кожного учасника тренінгу.

Технологія проведення: учасникам пропонується на стикерах записати, наскільки виправдалися їхні очікування; проаналізувати власні очікування і по черзі висловитися, чи справдилися вони (повною мірою, частково), чи не справдилися, чи взагалі виявилися недоречними; ці стикери перенести на вершину гори.

Вправа "Бліц-інтерв'ю"

Мета: отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу в форматі стислого звіту.

Технологія проведення: викладач-тренер пропонує враження від цього тренінгового дня стиснути в одне-два слова (фрази). Такий варіант доцільний для тренінгів, спрямованих на відпрацьовування вмінь і навичок. Процедура, яка проходить дуже швидко та займає 1 – 2 хвилини, дозволяє визначити загальний стан групи й співвіднести результат із наміченою метою, проте може залишити за кадром безліч важливих вражень, емоційних реакцій.

"Мозковий штурм"

Мета: оцінювання якості та результативності проведення тренінгу, оцінювання роботи тренера (залежно від наявного часу також може бути реалізовано через вихідне анкетування з готовими формами).

Матеріали: фліпчарт, фломастери.

Час – 25 хвилин.

Технологія проведення: підгрупам пропонується розробити анкету у вигляді тез, яка дозволяє оцінити якість і результативність проведення тренінгу. Робота в підгрупах відбувається за напрямками: оцінювання задоволеності тренінговим навчанням; оцінювання змін у знаннях та в поведінці учасників; оцінювання змісту та структури тренінгу; оцінювання організації навчального тренінгу; власне оцінювання роботи викладача-тренера.

Групам дається до 10 хвилин, щоб зафіксувати свої ідеї. Після цього кожна з груп презентує свої результати. Викладач-тренер (або його асистент) фіксує, з якими ідеями учасники згодні, а з якими – ні.

IV. Організація самостійної роботи в тренінгу

Зміст та організацію самостійної роботи студентів під час тренінгу наведено в табл. 4.7.4.

Структура звіту з тренінгу складається з таких частин:

Вступ.

Розділ 1. Обґрунтування концепції інноваційного проекту.

Розділ 2. Кошторис витрат за проектом та оцінювання економічної ефективності інноваційного проекту.

Розділ 3. Тендерна пропозиція щодо участі у відкритих торгах із закупівлі робіт (послуг) з будівництва (ремонт, відновлювання дорожнього покриття) автострад, доріг, вулиць, злітно-посадкових смуг аеродромів.

Висновки.

Додатки.

Зміст та організація самостійної роботи студентів під час тренінгу

Вид самостійної роботи	Завдання для самостійної роботи (зміст, форма)	Елементи компетентностей, що формуються	Час, що відводиться на виконання	Форми та критерії оцінювання
1	2	3	4	5
Аудиторна СРС	Індивідуальна. Творча самостійна робота (створення та розповідь історії про себе від імені особистих речей)	Здатність до генерування (пошуку) ідей, уміння узагальнювати, інтегрувати інформацію, презентувати отримані результати	15 хвилин	Оцінювання самопрезентації
	Індивідуальна. Творча самостійна робота (згадування та застосування понятійно-категорійного апарату навчальної дисципліни під час виконання вправи на розвиток фантазії та творчого мислення)	Здатність до генерування (пошуку) ідей, уміння узагальнювати, інтегрувати інформацію, презентувати отримані результати	20 хвилин	Оцінювання самопрезентації, перевірка правильності виконання завдання; обговорення результатів роботи груп
	Колективна (групова). Визначення основних положень щодо підготовки та реалізації проекту з урахуванням інтересів груп стейкхолдерів	Здатність враховувати інтереси та потреби різних соціальних груп, вміння дотримуватися соціальних норм і правил до співпраці з різними партнерами	45 хвилин	Обговорення результатів роботи груп; оцінювання презентацій груп
	Колективна (групова). Завдання щодо оцінювання стану та якості дорожнього покриття в м. Харкові (або області) та визначення проблемних ділянок	Уміння узагальнювати інформацію, оцінювати результати виконаних завдань, презентувати результати дослідження	–	Обговорення результатів роботи груп; оцінювання презентацій груп

1	2	3	4	5
255	<p>Колективна (групова). Визначення переваг та недоліків запровадження процесних інновацій, оцінювання доцільності застосування процесної інновації та/або наявних технологій відновлення асфальтобетонного покриття:</p> <p>1) для групи новаторів: вивчення навчально-методичних матеріалів, наданих викладачем; виконання завдання; обґрунтування висновків;</p> <p>2) для групи песимістів: вивчення навчально-методичних матеріалів, наданих викладачем; ознайомлення з висновками та пропозиціями новаторів; підготовка контраргументів та розроблення власних пропозицій;</p> <p>3) для групи оптимістів: вивчення навчально-методичних матеріалів, наданих викладачем; ознайомлення з висновками та пропозиціями новаторів; підготовка додаткових аргументів та розроблення власних пропозицій;</p> <p>4) для групи експертів: вивчення навчально-методичних матеріалів, наданих викладачем; ознайомлення з висновками та пропозиціями новаторів, оптимістів та песимістів, їхнє порівняння та оцінювання; підготовка власних пропозицій у вигляді експертного висновку</p>	<p>Здатність до врахування інтересів і потреб різних партнерів, до співпраці з ними. Вміння здійснювати пошук ідей, оцінювання перспективності та відбір інноваційних пропозицій (за критеріями). Сприйняття критики, порад і вказівок</p>	90 хвилин	Обговорення результатів роботи груп; оцінювання презентацій груп
	<p>Колективна (групова). Формування концепції інноваційного проекту</p>	<p>Вміння розробляти обґрунтування інноваційних проектів</p>	20 хвилин	Перевірка правильності виконання завдання; обговорення результатів роботи груп

Закінчення табл. 4.7.4

1	2	3	4	5
256	Колективна (групова) або індивідуальна. Попередній опис та розрахунок капітальних, поточних витрат і доходів за проектом	Освоєння та застосування методики розрахунку капітальних витрат за проектом, методики розрахунку грошових потоків за обраними інноваційними проектами	20 хвилин	Перевірка правильності виконання завдання; обговорення результатів роботи груп
	Колективна (групова) або індивідуальна. Оцінювання економічної ефективності інноваційного проекту з урахуванням ризиків та висновки щодо впровадження процесної інновації. Підготовка презентації проекту заміни дорожнього покриття	Формування системи показників оцінювання ефективності інноваційних проектів. Обґрунтування доцільності та перспективності нововведень за показниками економічної і соціальної ефективності	40 хвилин	Перевірка правильності виконання завдання; обговорення результатів роботи груп; оцінювання презентацій груп
	Колективна (групова). "Мозковий штурм", оцінювання якості та результативності навчального тренінгу	Уміння узагальнювати отриману інформацію. Уміння оцінювати результати виконаних завдань. Уміння презентувати результати дослідження. Відповідальність за результати виконання завдань. Сприйняття критики, порад і вказівок	25 хвилин	Обговорення результатів роботи груп; оцінювання презентацій груп
Позааудиторна СРС	Колективна (групова) або індивідуальна. Підготовка звіту з тренінгу (складання кошторису витрат за інноваційним проектом та тендерної пропозиції щодо участі у відкритих торгах під час закупівлі робіт (послуг) з будівництва (ремонт, відновлювання дорожнього покриття)	Уміння узагальнювати отриману інформацію, оцінювати результати виконаних завдань, презентувати результати дослідження. Відповідальність за результати виконання завдань	Тиждень після закінчення тренінгу	Звіт із тренінгу

V. Розроблення системи оцінювання

Оцінювання процесу тренінгу, роботи тренера

Зворотний зв'язок про якість та результативність проведення тренінгу, оцінювання роботи тренера реалізується за допомогою вихідної анкети, де обов'язково враховуються такі критерії якості розроблення, організації та проведення навчального тренінгу.

Оцінювання процесу проведення тренінгу (активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення).

Критерії оцінювання з точки зору організації:

технологічність ведення, якість звуку і візуального супроводу;
наявність і якість роздаткових матеріалів;
підбір приміщення, розміщення учасників тощо;
контроль за часом та дотримання регламенту;
якість і навички роботи тренера зі складними ситуаціями під час тренінгу.

Оцінювання змісту тренінгу (наскільки вдало сформульовано мету, чи є змістовна структура професійно спрямованою та практико-орієнтованою, чи відповідають заявленій темі запропоновані тренінгові завдання, правильність підбору вправ, наявність роздаткового матеріалу).

Критерії оцінювання змісту та структури тренінгу:

грамотність і раціональність розробленої змістовної й організаційної структури;
системність, логічність, структурність викладу матеріалу;
практико-орієнтованість;
поєднання групової та індивідуальної форм;
ступінь відповідності тренінгових завдань та вправ специфіці аудиторії та заявленій тематиці.

Оцінювання роботи тренера (управління аудиторією, злагодженість роботи, компетентність).

Критерії оцінювання роботи тренера:

фахова компетентність;
ступінь контакту тренера з аудиторією;

управління тренінговою групою;
 ступінь залученості учасників тренінгу в процес, активність взаємодії;
 якість роботи зі складними учасниками;
 коректність поведінки та висловів;
 якість збирання та аналізу зворотного зв'язку від аудиторії;
 швидкість реагування.

Результативність тренінгу (сформовані компетентності, відповідність між отриманими результатами й очікуваннями учасників).

Оцінювання навчальних результатів учасників тренінгу (участі, формування компетентностей, самостійної роботи студентів)

Оцінювання результатів успішності навчання студентів у ході проведення тренінгу з навчальної дисципліни "Економіка та організація інноваційної діяльності" може проводитися з урахуванням критеріїв, визначених за видами робіт (у процесі тренінгу, за результатами тренінгу, самостійна позааудиторна робота студентів під час тренінгу). Кожен із видів робіт також має певну вагу в загальній оцінці студентів. Вагомість видів та критеріїв під час оцінювання роботи учасників тренінгу наведено в табл 4.7.5.

Таблиця 4.7.5

Вагомість видів та критеріїв під час оцінювання роботи студентів

№ п/п	Види робіт	Вагомість видів робіт	Критерії оцінювання роботи студентів	Вагомість критеріїв
1	2	3	4	5
1	Процес тренінгу	0,35	Відвідування занять	0,2
			Систематичність та активність	0,2
2	Процес тренінгу	–	Нестандартний підхід	0,2
			Дотримання правил тренінгу	0,2
			Разом	1

Закінчення табл. 4.7.5

1	2	3	4	5
3	Результати тренінгу	0,4	Участь у підготовці та презентації результатів тренінгу	0,3
			Правильність виконання завдань	0,4
			Обґрунтованість запропонованих рекомендацій	0,3
			Разом	1
4	Звіт із тренінгу	0,25	Складання звіту з тренінгу (з дотриманням вимог)	0,5
			Захист звіту з тренінгу	0,3
			Дотримання термінів виконання та захисту звіту	0,2
			Разом	1

Безпосередня участь та успішність виконання студентами кожного завдання навчального тренінгу оцінюється на основі критеріального підходу за обраною шкалою оцінювання (див. табл. 4.7.5).

Критерії оцінювання участі та успішності навчання студентів під час тренінгу наведено в табл 4.7.6.

Підсумкова оцінка видів робіт, які виконують студенти під час тренінгу, складається з урахуванням значення кожного з критеріїв, а також їхньої вагомості та враховується разом з іншими оцінками за практичною складовою поточного модульного контролю з навчальної дисципліни "Економіка та організація інноваційної діяльності".

**Критерії оцінювання участі та успішності навчання студентів під час тренінгу
"Дорога в майбутнє – оцінювання інноваційних проектів"**

Складові оцінювання	Бали за обраною викладачем шкалою оцінювання на основі критеріального підходу				
	Низький	Нижчий за середній	Середній	Вищий за середній	Дуже високий
1	2	3	4	5	6
Мотиваційна (вагомість = 0,25)	Низький прояв пізнавального інтересу та допитливості, самостійності, наполегливості, недотримання або значні порушення правил тренінгу	Нестійкий прояв пізнавального інтересу та активності, наполегливості, самостійності, незначні порушення правил тренінгу	Фрагментарний, ситуативний прояв пізнавального інтересу та допитливості, недостатньо стійкий прояв наполегливості, самостійності, дотримання правил тренінгу	Достатній прояв пізнавального інтересу та активності, наполегливості, самостійності, бездоганне дотримання правил тренінгу	Яскраво виражений пізнавальний інтерес і активність, виражений прояв наполегливості, самостійності у процесі виконання завдань і вправ, у разі необхідності виконання функцій асистента
Змістовна (вагомість = 0,25)	Відсутність спеціальних теоретичних знань	Розуміння основних положень програмного матеріалу, недостатній рівень спеціальних знань	Повне засвоєння програмного матеріалу та спеціальних знань, наявне вміння орієнтуватися в ньому	Повне засвоєння програмного матеріалу та рекомендованої літератури; чітке володіння понятійним апаратом, методами, методиками та інструментами	Глибоке засвоєння програмного матеріалу, чітке володіння понятійним апаратом, методами, методиками та інструментами, засноване на вивченні не тільки рекомендованої, а й додаткової літератури

Закінчення табл. 4.7.6

1	2	3	4	5	6
Операційно-виконавська (вагомість = 0,25)	Відсутність спеціальних умінь і навичок; у процесі виконання практичних завдань без достатнього розуміння студент застосовує навчальний матеріал, припускається суттєвих помилок, є значні труднощі під час аналізу явищ та процесів, висновки неповні й помилкові	Недостатній рівень володіння професійними та дослідницькими вміннями і навичками за умов розуміння основних положень навчального матеріалу	Ефективне застосування навчального матеріалу у процесі виконання вправ (загалом правильно з використанням типового алгоритму, але із допущеними помилками), зроблені правильні висновки за отриманими результатами	Усвідомлене застосування знань та вміння використовувати їх для виконання практичних завдань, та вирішення ситуацій (впродовж тренінгу) в повному обсязі, ґрунтовні висновки за отриманими результатами	Високий рівень розвитку професійних та дослідницьких умінь і навичок, вільне встановлення причинно-наслідкових зв'язків між окремими явищами та процесами, ґрунтовні аргументовані висновки за отриманими результатами
Інтелектуально-творча (вагомість = 0,25)	Нездатність вирішувати творчі завдання, низький рівень логічного мислення	Недостатній рівень розвитку логічного мислення, труднощі у вирішенні відкритих, творчих завдань	Середній рівень прояву творчості мислення та розвитку логічного мислення	Володіння досить розвиненим логічним мисленням і проявом творчого мислення	Високо розвинена здатність вирішувати відкриті завдання, прояв творчості в усіх видах діяльності, високий рівень розвитку логічного мислення

4.8. Тренінг "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє"

І. Л. Лебедєва

І. Цілепокладання

Цільовою аудиторією тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" є магістри першого року навчання за спеціалізацією "Облік і оцінювання майна підприємств" (спеціальність 8.03050901 "Облік і аудит").

Тренінг проводиться з навчальної дисципліни "Економіко-математичні моделі і методи оцінювання майна", яка входить до складу обов'язкових дисциплін і викладається у X семестрі. Під час проведення тренінгу тривалість аудиторної роботи становить 8 акад. годин, 40 хвилин відводиться на три перерви (10, 20 та 10 хвилин, відповідно). Роботі в аудиторії передуює самостійна робота студентів щодо підготовки інформаційної бази тренінгу. На самостійну роботу відводиться 30 годин за рахунок загального часу, який виділяється на самостійну роботу згідно з графіком навчального процесу.

Метою тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" є формування у студентів, як у майбутніх професіоналів у галузі аудиту та бухгалтерського обліку, фахових компетентностей щодо використання економетричних моделей в оцінюванні ринкової вартості нерухомості.

Ключовою проблемою, що розглядається на тренінгу, є особливості оцінювання вартості житла на вторинному ринку нерухомості і, зокрема, застосування методу аналогів для визначення вартості вторинного житла.

Завданнями тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" є:

- 1) набуття навичок щодо формування бази даних на ринку житла;
- 2) удосконалення вміння побудови економетричних моделей і напрацювання навичок їх застосування до оцінювання вартості житла;
- 3) розвинення навичок застосування обчислювальної техніки для побудови математичних моделей економічних процесів та презентації результатів досліджень.

Теоретичною основою компетентностей, які потрібно сформувані в процесі цього тренінгу, є компетентності, що були напрацьовані в процесі

вивчення дисциплін "Економетрика", "Економіка нерухомості", "Оцінка майна і майнових прав", "Економіко-математичні моделі і методи оцінювання майна". Перелік компетентностей, що формуються завдяки тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє", та їхній зміст подано в табл. 4.8.1.

Таблиця 4.8.1

Зміст і структура компетентностей, що формуються під час тренінгу

Компетентність, що формується	Знання та розуміння	Уміння	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація	Автономність та відповідальність
Здатність здійснювати оцінювання ринкової вартості нерухомості за результатами кореляційно-регресійного аналізу	Принципи побудови моделі багатоваріаційної регресії та перевірки її адекватності та значущості впливу окремих факторів	Формувати бази даних для побудови регресійної моделі; застосувати метод аналізу ієрархії для порівняння якісних характеристик об'єктів; застосувати регресійні моделі в оцінюванні за методом аналогів	Знання інструментів оцінювання об'єктів нерухомості; принципи побудови економічних моделей; уявлення про взаємодію покупців і ріелторів; здатність до пошуку й оброблення інформації	Налаштованість на розуміння вимог клієнтів; відкритість і об'єктивність під час аналізу інформації	Навички роботи з клієнтами (як ріелтора); налаштування на командну співпрацю (як співробітника ріелторської агенції) і вміння делегувати повноваження	Виконувати професійні обов'язки ріелтора на будь-якому етапі роботи; відповідальне ставлення до виконання своєї частки роботи в командному проєкті

Проведення тренінгу здійснюється одним тренером-викладачем.

II. Розроблення плану-структури тренінгу

Інформацію щодо основного завдання тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" загалом, його змістовних блоків, а також очікуваних результатів студенти отримують на першому практичному занятті з дисципліни "Економіко-математичні моделі і методи оцінювання майна". Тренінг проводиться з використанням інформаційної бази, яку формують самі студенти. Оскільки на її утворення потрібно достатньо багато часу, то аудиторній роботі тренінгу передуює підготовчий період самостійної роботи студентів, який складається з двох етапів.

На початку першого етапу тренер-викладач об'єднує студентів будь-яким випадковим чином або за їхнім бажанням у три малих групи. Одна група складається з двох осіб, які в подальшому гратимуть роль покупців квартири. Дві інші групи містять однакову кількість учасників і утворюють дві ріелторські агенції, що конкурують між собою. Усі групи отримують завдання побудувати власну базу даних щодо пропозиції на ринку вторинного житла м. Харкова (можна також враховувати і пропозиції, що існують на ринку первинного житла). Кожна група окремо здійснює пошук інформації і її уточнення, користуючись для цього як друківаними джерелами, так і мережею Інтернет, працюючи з сайтами ріелторських агенцій (зокрема, застосовуючи ріелторський калькулятор). База даних повинна мати вигляд файлів MS Excel і бути структурованою за типом житла. Формування бази даних і її уточнення може здійснюватися протягом усього часу, який передує тренінгу.

Під час розгляду теми "Метод аналогів та особливості його застосування для оцінювання вартості житла" уточнюють основні принципи, на яких базуються моделі, що застосовуються в оцінній діяльності. Це відповідає початку другого підготовчого етапу тренінгу. На цьому етапі студенти визначають кількісні та якісні фактори, які доцільно враховувати під час побудови економетричної моделі вартості житла, і здійснюють побудову власної економетричної моделі, тобто "ріелторського калькулятора". Ця модель надається або у вигляді окремих файлів MS Excel, або як власна комп'ютерна програма, що виконує обчислення за тим же принципом, що і "ріелторський калькулятор".

Оскільки протягом двох попередніх етапів здійснюється формування інформаційної бази тренінгу, то підготовчий період слід розглядати як невід'ємну складову тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє".

Виконання завдань щодо збирання інформації, її упорядкування та побудова економетричної лінійної моделі багатofакторної регресії з подальшим створенням програмного забезпечення для обчислень за допомогою "ріелторського калькулятора" (за бажанням студентів) є самостійною роботою студентів. Загальна тривалість підготовчого періоду становить 30 годин, тобто складає 20 % часу, що відводиться на самостійну роботу за графіком навчального процесу з навчальної дисципліни "Економіко-математичні моделі і методи оцінювання майна".

Організаційно-змістовну структуру тренінгу з розподілом на етапи, а також тривалість окремих структурних елементів з визначенням їхньої тематики, переліком вправ і технологій подано в табл. 4.8.2.

Таблиця 4.8.2

**Організаційно-змістовна структура програми тренінгу
"Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє"**

Етап	Тривалість (у хв)	Змістовний блок завдань	Очікувані результати	Форми, технології, вправи	Матеріал
1	2	3	4	5	6
Вступний	5	Знайомство	Інформація про регламент роботи тренінгу	Вступне слово тренера	–
	15	Визначення сподівань від тренінгу	Формування атмосфери довіри та взаєморозуміння, налаштування групи на командну роботу	Вправа "Древо пізнання"	Фліпчарт, папір, маркери
	10	Прийняття загальних правил групи		Мозковий штурм	
Основний	15	Міні-лекція тренера "Ринок житла і оцінна діяльність"	Формування розуміння про особливості ціноутворення на ринку вторинного житла	Міні-лекція тренера-викладача	Ноутбук, проєктор
	30	Налаштування групи на сприйняття проблеми	Уточнення вимог, які виникають у покупців житла	Робота в малих групах (гра "Дім, милий дім")	Фліпчарт, папір, маркери
	15	Поштовх до творчості: незвичні способи візуалізації об'єктів	Формування навичок командної співпраці	Рухавка "Ейфелева вежа"	Стільці, папір
	10	Перерва			
Основний	20	"Співробітники" кожної ріелторської агенції представляють свого топ-менеджера	Формування уявлення про сучасну успішну ділову людину, її зовнішні та внутрішні якості	Гра "Утвори собі кумира"	Фантазія, уява
	10	Міні-лекція "Правове супроводження клієнта"	Формування уявлення про правове поле відносин з клієнтом	Міні-лекція тренера	Роздатковий матеріал
	15	Презентація команд як ріелторських агенцій	Удосконалення навичок роботи з інформацією та її презентації	Гра "Презентація"	Ноутбук, проєктор
	5	Налаштування на ділову гру "Хочу придбати житло"	Уточнення завдання і правил гри	Виступ тренера	Ноутбук, проєктор
	40	Презентація економетричної моделі, за якою здійснюється оцінювання вартості житла (перша з агенцій)	Формування практичних навичок застосування економетричної моделі в оцінній діяльності та роботи з клієнтами	Ділова гра "Хочу придбати житло" (перша "агенція")	Ноутбук, проєктор фліпчарт, папір, маркери
	20	Перерва			

Закінчення табл. 4.8.2

1	2	3	4	5	6
Основний	10	Розминка	Налаштування групи на роботу	Гра "Ріелтор, любий мій ріелтор"	Будь-які власні речі, фантазія, уява
	40	Презентація економічної моделі, за допомогою якої здійснюється оцінювання вартості житла (друга з агенцій)	Формування практичних навичок щодо визначення системи показників, які визначають вартість житла, та побудови економічної моделі	Ділова гра "Хочу придбати житло" (друга "агенція")	Ноутбук, проектор фліпчарт, папір, маркери
	10	Розминка	Зняття втоми	Рухавка "Маджонг"	Стільці
	20	Міні-лекція "Економічна модель як основа "ріелторського калькулятора"	Формування і вдосконалення навичок побудови економічної моделі та визначення її значущості й адекватності	Міні-лекція "покупців"	Фліпчарт, папір, маркери
	10	Порівняльний аналіз економічних моделей		Робота в малих групах, виступ "топ-менеджерів" за результатами роботи	Ноутбук, проектор
	10	Розминка	Релаксація, зміна настрою для переходу до іншої теми	Рухавка "Адреса"	—
	10	Міні-лекція "Ринкова вартість житла: результати попередніх тренінгів"	Дослідження тенденцій на ринку нерухомості	Міні-лекція тренера	Ноутбук, проектор
	20	Аналіз сучасних тенденцій на ринку нерухомості та прогноз на майбутнє	Вдосконалення навичок аналітичного мислення	Робота в малих групах (гра "Пори року")	Чотири картинки на будь-яку тему, папір, маркери
	10	Перерва			
Завершальний	15	Рефлексія "Дякую тобі за..."	Аналіз набутих знань, умінь і професійних навичок роботи в ріелторській агенції	Гра "Сніговий ком"	Аркуші паперу, маркери
	10	Зворотний зв'язок "Моя ріелторська агенція"	Аналіз набутих навичок командної співпраці	Презентація роботи "агенції" їхніми "топ-менеджерами"	Ноутбук, проектор
	15	Рефлексія "Тренінг і тренер очима учасників"	Аналіз особливостей тренінгу за темою навчання, а також результатів тренінгу й особистості тренера-викладача	Анкетування учасників тренінгу	Анкети учасників, "капелюх фокусника" для збирання анкет
	10	Рефлексія "Команди очима тренера"	Приємні спогади про основні моменти тренінгу, а також оголошення результатів оцінювання роботи студентів	Виступ тренера	Ноутбук, проектор, фотографії групи, що були зроблені під час тренінгу

III. Добір та опис вправ і завдань, що застосовуються під час тренінгу

Вправа "Древо пізнання" проводиться з метою визначення сподівань від тренінгу. Учасники тренінгу записують на кольорових папірцях свої очікування від тренінгу, і по черзі кожен студент підходить до фліпчарту, розповідає про свої очікування і наклеює ці кольорові папірці на великий аркуш паперу із зображенням яблуні. Необхідними матеріалами для проведення вправи є фліпчарт, кольоровий папір, маркери. Тривалість вправи – 15 хвилин.

Мозковий штурм "Прийняття правил групи" проводиться для концентрації уваги кожного учасника тренінгу на процесах, що відбуваються, створення атмосфери відвертого і щирого спілкування. Необхідними матеріалами є фліпчарт, кольоровий папір і маркери. Тривалість вправи – 10 хвилин.

Міні-лекція тренера-викладача "Ринок житла і оцінна діяльність" спрямована на означення основних принципів, на базі яких здійснюється оцінювання вартості житла, і їхній зв'язок з характером ринку житла, для якого здійснюється оцінювання. Під час лекції основну увагу треба приділити методу аналогів, оскільки цей метод дозволяє визначати саме ринкову вартість житла не тільки на ринку вторинного, але і на ринку первинного житла. Необхідно у дискусійній формі провести аналіз кількісних і якісних факторів, які доцільно враховувати під час визначення вартості житла. Слід зауважити, що побудові економетричної моделі багатфакторної регресії передують шкалування факторів, які впливають на вартість житла, а також кількісне відображення якісних характеристик об'єкта оцінювання. Оскільки між зовнішніми факторами може існувати мультиколінеарність, варто нагадати про методи перевірки на наявність мультиколінеарності та заходи, які необхідно вжити для її подолання. Під час лекції потрібно продемонструвати ефективність застосування методу аналізу ієрархій, який застосовується для визначення вектора пріоритетів щодо вимог покупця. Для викладання матеріалу тренер використовує ноутбук, мультимедійний проектор, екран. Також студентам надається матеріал, що містить основні положення міні-лекції. Він може бути представленим як у вигляді слайдів, так і у друкованому вигляді. Тривалість міні-лекції – 15 хвилин.

Гра "Дім, милий дім" проводиться з метою уточнення основних вимог, які можуть виникати в покупців житла. Виконанню вправи передують

об'єднання у чотири малі групи, яке здійснюється за принципом "збери пазли (чотири картинки із зображенням Міккі Мауса)". Кожній групі надається можливість на великому аркуші паперу відобразити уявлення про будинок своєї мрії. Кожна група вигадує слоган, який відображає основну ідею проекту. Групи презентують свої роботи у формі рекламної акції. Для виконання вправи необхідні фліпчарт, чотири великі аркуші білого паперу, маркери, чотири картинки з зображенням Міккі Мауса. Тривалість вправи – 30 хвилин.

Рухавка "Ейфелева вежа" проводиться для зняття втоми і як поштовх до творчості, оскільки потребує незвичних способів візуалізації звичайних об'єктів. Після об'єднання студентів у дві групи за принципом "Так – ні" кожна з груп "будує" вежу якомога більшої площі та висоти, використовуючи себе і стільці як "будівельний матеріал". Один із членів команди, назвемо його "архітектор", презентує "будівлю", пояснюючи її елементи. Для виконання вправи потрібні стільці, папір, скотч тощо. Тривалість вправи – 15 хвилин.

Гра "Утвори собі кумира" проводиться з метою формування уявлення про сучасну успішну ділову людину, її зовнішні та внутрішні якості. Після об'єднання у дві групи за принципом "Ботан – мачо" (для цього використовуються фрагменти двох картинок відповідного змісту) кожна група представляє тип успішного керівника, характер якого відповідає назві групи. Для виконання цієї вправи потрібні лише уява і фантазія, можливо використання особистих речей. Тривалість вправи – 20 хвилин.

Міні-лекція тренера-викладача "Правове супроводження клієнта" спрямована на те, щоб підкреслити відповідальність ріелтора за операції з нерухомістю. Ріелтор як фахівець із нерухомості повинен уміти не тільки правильно оцінити об'єкт, але і проконсультувати клієнта на предмет технічних характеристик об'єкта, а також щодо юридичних аспектів операції. Основним завданням ріелтора є допомога клієнтові в тому, щоб він вигідно продав або придбав об'єкт нерухомості, а юридичне супроводження операції купівлі-продажу забезпечило б відсутність ризику. Саме професійний ріелтор виступає як гарант того, що клієнт отримує всебічну достовірну інформацію про об'єкт операції. Для проведення лекції необхідні ноутбук, проектор, а також матеріал для розповсюдження. Тривалість лекції – 10 хвилин.

Гра "Презентація ріелторських агенцій" передбачає презентацію агенцій топ-менеджерами, яких обрали команди під час самостійної роботи, що передує безпосередньо тренінгу. Кожен із двох топ-менеджерів розповідає про свою агенцію, представляє її співробітників, характеризує стиль

роботи компанії, її принципи. Презентацію проводять у тій формі, яку обрали самі студенти, і студенти самі забезпечують додатковий матеріал, який вони вважають необхідним для її проведення. Тривалість презентації – 15 хвилин.

Ділова гра "Хочу придбати житло" є ключовим моментом тренінгу. Вона є повною імітацією роботи ріелторської агенції і для її проведення використовуються реальні об'єкти ринку вторинного житла, базу яких учасники тренінгу будують самостійно, використовуючи інформацію, надійність якої вони мають перевірити і підтвердити. Гра проводиться з метою формування практичних навичок щодо розроблення системи показників, які визначають вартість житла, та побудови економетричної моделі лінійної регресії, а також визначення її значущості й адекватності. Крім того, учасники тренінгу мають можливість відпрацьовувати навички спілкування з клієнтами і колегами, приділяється увага технічним і правовим аспектам роботи ріелторської агенції. З метою підвищення ефективності тренінгу під час проведення гри в аудиторії як експерт присутній представник ріелторської агенції "Співдружність". За сюжетом гри два студенти, які виконують ролі покупців, звертаються в кожен з агенцій із проханням підібрати їм квартиру відповідно до їхніх вимог. Співробітники агенції мають допомогти їм вибрати таку квартиру, надати інформації про її технічний стан та показати пакет документів, що підтверджує можливість здійснення операції з нерухомістю. Також вони мають обґрунтувати вартість квартири і відповісти на запитання, чому ця квартира саме стільки коштує. Під час обговорення ціни квартири ріелторська агенція презентує свою економетричну модель (можливо, у формі "ріелторського калькулятора"), за допомогою якої здійснюється оцінювання. Покупці по-черзі звертаються в обидві агенції (у довільному порядку) і за бажанням можуть посилатися на базу даних іншої агенції. Слід зазначити, що покупці мають право в процесі спілкування з ріелтором змінювати свої вимоги. Матеріали, які необхідні агенції для спілкування з покупцями, забезпечують самі агенції на етапі підготовчої роботи. Перед початком гри столи і стільці в кімнаті студенти за своїм уподобанням переставляють таким чином, щоб створити атмосферу офісу, яка б була приємною для спілкування. Покупцям на спілкування з представниками обох агенцій відводиться 40 хвилин. Після проведення першої частини гри необхідно зробити перерву на 20 хвилин. Після закінчення гри команди кожної з агенцій і команда покупців передає тренеру робочі матеріали (базу даних тих об'єктів вторинного ринку житла, які вони використовували для побудови

економетричної моделі, опис самої моделі, посилання на сайти ріелторських компаній, що містять "ріелторські калькулятори") у електронному вигляді.

Гра "Ріелтор, любий мій ріелтор, ось він який..." проводиться після перерви перед початком другої частини ділової гри "Хочу придбати житло". Мета гри – налаштування групи на роботу. Гра проводиться у формі самопрезентації, коли про кожного учасника як про людину і фахівця "розповідає" у трьох-п'яти реченнях його улюблена річ (мобільний телефон, ручка, окуляри тощо). Тривалість гри – 10 хвилин.

Рухавка "Маджонг" проводиться для зняття втоми. Усі учасники тренінгу сидять на стільцях, що поставлені в коло. Тренер додає в коло вільний стілець. По-черзі учасники тренінгу повинні пересаджуватися таким чином, щоб принаймні одним з його сусідів був співробітник "чужої" ріелторської агенції (обидва покупці, які теж приймають участь у грі, вважаються "своїми" для обох агенцій). Тривалість гри – 10 хвилин.

Міні-лекція "Економетрична модель як основа "ріелторського калькулятора" проводиться тими студентами, які грають роль покупців квартири. Матеріали міні-лекції вони готують за даними мережі Інтернет під час самостійної роботи, що передує тренінгу. Метою лекції є презентація декількох "ріелторських калькуляторів", які подано на сайтах реальними агенціями, і застосування цих калькуляторів до оцінювання тих квартир, які були запропоновані "ріелторськими агенціями" під час тренінгу. Для проведення лекції необхідні ноутбук, проектор, а також матеріал для розповсюдження у роздрукованому вигляді. Тривалість лекції – 20 хвилин.

Порівняння економетричних моделей, що розроблені "агенціями", і "ріелторських калькуляторів" проводиться під час роботи у групах, і результати обговорення представляє кожен із топ-менеджерів у формі короткого звіту щодо недоліків і переваг самої моделі, а також її варіативності. Тривалість вправи – 10 хвилин.

Рухавка "Адреса" проводиться для зняття втоми і формування навичок спілкування та командної співпраці. Учасники тренінгу мають вишукатися в ланцюжок відповідно до номера дому за власною адресою. Кожен учасник може поставити лише одне запитання, відповідь на яке має допомогти йому визначити своє місце в ланцюжку, однак не можна просто запитувати про номер дому. Тривалість вправи – 10 хвилин.

Міні-лекція "Ринкова вартість житла: результати попередніх тренінгів", яку проводить тренер, містить інформацію щодо баз даних, які були сформовані учасниками тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати

ваше майбутнє" попередніх років, та особливостей економетричних моделей, що були ними запропоновані. Метою лекції є налаштування студентів на дослідження тенденцій на ринку нерухомості. Для проведення лекції необхідні ноутбук, проектор, а також матеріал для розповсюдження. Тривалість лекції – 10 хвилин.

Гра "Пори року". Для проведення вправи студенти об'єднуються у чотири групи. Робота в малих групах щодо визначення тенденцій на ринку нерухомості й обговорення економічних і соціальних причин, з яких ці зміни відбуваються, є завершальним етапом ділової гри "Хочу придбати житло". Окрім власних креативних думок, студенти можуть спиратися на інформацію, яку вони знайшли в мережі Інтернет. Групи обґрунтовують свої міркування щодо прогнозів на ринку житла. Для об'єднання у групи необхідно мати чотири картинки тематики "Пори року", які поділені на фрагменти, а для презентації результатів – папір і маркери. Тривалість вправи – 20 хвилин.

Гра "Сніговий ком" проводиться і як рефлексія, і як самооцінка. Кожен зі студентів підводить підсумки, що особисто для нього було важливим у цьому тренінгу, що він зрозумів завдяки якійсь дії або висловлюванню іншого учасника або учасників тренінгу. Учасники пишуть свої враження від тренінгу одним-двома реченнями, починаючи словами: "Дякую тобі за ...". Першим зачитує свій папірець тренер, робить із папірця "сніжок" і кидає тому учаснику, кому спрямовані ці слова. Той зачитує свій папірець і додає його до спільного снігового кому. І потім кидає іншому. Кожен отримує можливість оприлюднити свої думки. Для виконання вправи потрібні аркуші паперу та маркери. Тривалість вправи – 15 хвилин.

Зворотний зв'язок "Моя ріелторська агенція" проводиться у формі виступу топ-менеджерів кожної з агенцій, які дають оцінку роботі кожного члена своєї команди й оцінюють результативність командної роботи на етапі, що передує тренінгу, і протягом усього тренінгу. По суті ця вправа є рефлексією "Чи стали ми єдиною командою". Для виконання вправи потрібні ноутбук і проектор. Тривалість вправи – 10 хвилин.

Рефлексія "Тренінг і тренер очима учасників" проводиться як закрите анкетування учасників тренінгу. Анкети підготовлені заздалегідь (її зразок додається). Після заповнення учасники складають їх у "капелюх фокусника". Для виконання вправи потрібні анкети в кількості, що відповідає кількості студентів у групі, а також капелюх. Тривалість вправи – 15 хвилин.

Рефлексія "Команди очима тренера" проводиться для підведення підсумку всього тренінгу. Тренер висловлює подяку учасникам тренінгу за співпрацю і зауваження на свою адресу і адресу тренінгу, а також

висловлює сподівання, що завдяки тренінгу студенти будуть більш свідомо ставитися до можливостей застосування математичних методів у процесі дослідження економічних об'єктів. Також тренер повідомляє, що, здебільшого, завдяки тренінгу знання швидко засвоюються, але і швидко втрачаються після його закінчення, тому поряд із тренінгом доцільно застосовувати посттренінгове супроводження у формі коучингу. Таке супроводження з боку тренера, який є доцентом кафедри вищої математика й економіко-математичних методів, здійснюється в процесі написання магістерської роботи. Для виконання вправи потрібні ноутбук, проектор, фотографії студентів групи, що були зроблені під час тренінгу. Тривалість вправи – 10 хвилин.

IV. Організація самостійної роботи в тренінгу

Тренінг "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" проводиться як тренінг з навчальної дисципліни "Економіко-математичні моделі і методи оцінювання майна", тому, окрім роботи студентів в аудиторії, достатньо велика увага приділяється позааудиторній роботі.

Відповідно до мети тренінгу, а також з урахуванням завдань і компетентностей, що формуються під час тренінгу, визначено зміст самостійної роботи студентів (СРС), який корелює зі змістовно-організаційною структурою тренінгу. Ці дані наведено в табл. 4.8.3.

Таблиця 4.8.3

Зміст та організація самостійної роботи студентів під час тренінгу

Вид самостійної роботи	Завдання для самостійної роботи	Елементи компетентностей, що формуються	Час на виконання (год)
Позааудиторна СРС, що передуює тренінгу	Збирання інформації щодо пропозиції на ринку житла м. Харкова і формування бази даних; побудова економетричної моделі оцінювання житла за методом аналогів (формування бази знань)	Уміння працювати з базами даних; навички застосування методу аналізу ієрархій для порівняння якісних характеристик об'єктів; навички формування критеріїв оцінювання об'єктів нерухомості	30
Аудиторна СРС	Дослідження сучасних тенденцій, що мають місце на ринку житла, і прогнозування подальших змін	Удосконалення навичок аналітичного мислення під час роботи з інформацією	0,3
Позааудиторна СРС після завершення тренінгу	За результатами тренінгу проведення аналізу з подальшим корегуванням інформаційної бази та економетричної моделі (у вигляді файлів MS Excel), що забезпечували роботу команди під час тренінгу	Удосконалення навичок аналізу інформації та презентації результатів	2

V. Розроблення системи контролю та оцінювання

Оскільки тренінг "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" є складовою частиною навчального процесу під час вивчення навчальної дисципліни "Економіко-математичні моделі і методи оцінювання майна", то це дає можливість не здійснювати оцінювання студентів з боку тренера безпосередньо в процесі самого тренінгу, тобто студент під час тренінгу не отримує оцінку. Це обумовлено потребою створити атмосферу довіри і розкнутості, яка допомагає студентові більш повно розкрити себе в командній роботі, більше експериментувати в процесі пошуку відповідей на запитання, що розглядаються під час мозкового штурму. Із точки зору реалізації принципу "навчання як внутрішня потреба людини" така мотивація є більш сильною, ніж прагматичний розрахунок отримати високу оцінку. Сама назва тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє" має подвійний сенс. Вона розкриває основне спрямування роботи ріелтора на те, щоб допомогти клієнту зробити правильний вибір, реалізувати бажання клієнта отримати саме те житло, яке йому найбільше до вподоби. Інший сенс, який вкладається у назву тренінгу, полягає в тому, що завданням викладача є допомога студентові "тут і зараз" набути тих компетентностей, які стануть запорукою його успішності в подальшій роботі. Якщо студент розуміє, що сам він не є об'єктом оцінювання, то співпраця всіх учасників тренінгу – і студентів, і тренера – буде плідною.

Вивчення навчальної дисципліни "Економіко-математичні моделі і методи оцінювання майна" закінчується складанням заліку. Застосування 100-бальної накопичувальної системи передбачає, що із 100 балів, які студент може отримати за навчальною дисципліною, саме за тренінг він може набрати максимум 40 балів, з яких 20 балів – це максимальна оцінка за роботу безпосередньо в аудиторії і 20 балів – за позааудиторну роботу, що передує тренінгу. Оцінювання позааудиторної роботи здійснює команда за критеріями, які студенти визначають самостійно, і відбувається під час виконання вправи "Моя ріелторська агенція". Оцінювання аудиторної роботи здійснює тренер-викладач, враховуючи якості, які студент проявив під час тренінгу, а саме: активність у виконанні вправ, творчий підхід, знання матеріалу за фахом, вміння їх застосовувати в процесі виконання завдань, аналізу поточної інформації та її застосування для вдосконалення запропонованої моделі. Загальний результат оцінювання доводиться до відома студента на підсумковому занятті з навчальної дисципліни (на наступний день після тренінгу).

Оцінювання тренінгу, а також тренера як фахівця і як особистості здійснюється шляхом анкетування учасників на завершальному етапі тренінгу. Приклад анкети наведено далі.

Анкета учасника тренінгу

"Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє"

Для того щоб зробити тренінг більш цікавим і корисним, ми потребуємо вашої допомоги. Будь ласка, дайте відповідь на запитання анкети та поділіться зауваженнями, висловіть пропозиції. Нам важлива ваша думка.

1. Чи вдалося реалізувати тезу, що дала назву тренінгу?

Варіанти відповіді: ТАК; ДЕЯКОЮ МІРОЮ; НІ.

2. Чи відповідає тема тренінгу вашим професійним інтересам?

Варіанти відповіді: ТАК; ДЕЯКОЮ МІРОЮ; НІ.

3. Чи отримали ви нову інформацію як фахівець?

Варіанти відповіді: ТАК; ЗНАВ ЛИШЕ ТЕОРЕТИЧНО; НІ.

4. Чи переконалися ви під час тренінгу в перевагах застосування економетричних моделей у вашій професійній сфері?

Варіанти відповіді: Я ВВАЖАВ ТАК І РАНІШЕ; ТАК; НІ.

5. Якою мірою в межах ділової гри вдалося імітувати основні елементи діяльності ріелторської агенції?

Варіанти відповіді: ДОСТАТНЬО; ДЕЯКОЮ МІРОЮ; НІ.

6. Чи стали ви завдяки тренінгу більш близькими з іншими учасниками студентської групи?

Варіанти відповіді: ТАК; МИ І ТАК ТОВАРИШУВАЛИ; НАВПАКИ.

7. Який стиль керівництва з боку тренера ви вважаєте доцільним?

Варіанти: БІЛЬШ М'ЯКИЙ; БІЛЬШ ЖОРСТКИЙ; НЕ ЗМІНЮВАТИ.

8. Чи влаштовує вас компетентність тренера?

Варіанти відповіді: ПОВНІСТЮ; ХОТІЛОСЯ Б БІЛЬШОГО; НІ.

9. У якій ролі ви відчували свого тренера на цьому тренінгу?

Варіанти відповіді: НАСТАВНИК; ТОВАРИШ; ГУРУ; ПРЕПАД.

10. Реалізація яких додаткових заходів змогла би поліпшити роботу цього тренінгу?

Відповідь: _____

Ще одне зауваження. Сам процес тренінгу передбачає спілкування зі студентами у менш формальній атмосфері, ніж під час звичних форм навчання. Тому треба шукати спільну мову зі студентами і на рівні стилю

подання матеріалу. Наприклад, відповіді на запитання анкети зворотного зв'язку "У якій ролі ти відчував свого тренера на цьому тренінгу?" можна зробити відкритими.

Далі наведено один із прикладів презентації (рис. 4.8.1).



Рис. 4.8.1. Приклад презентації тренінгу "Ріелтор: ми допомагаємо вам створювати ваше майбутнє"

Це приклад презентації, яка представлена викладачем. Вона розроблена у діловому стилі. Однак це не обов'язково. Наприклад, на запитання анкети "У якій ролі ви відчували свого тренера на цьому тренінгу?" можуть бути запропоновані такі відповіді (рис. 4.8.2).



Рис. 4.8.2. Приклад варіантів відповіді на запитання анкети

Студенти можуть застосовувати жартівливий або іронічний стиль, надаючи свої презентації. Це сприятиме тому, що атмосфера на тренінгу буде менш офіційною, буде більше свободи, будуть утворюватися умови для розкриття особистості, для реалізації принципу "щирість і відвертість", який разом з принципом "тут і зараз" є запорукою успіху проведення тренінгу.

Термінологічний словник

Активне навчання – це така організація та ведення навчального процесу, в ході якого відбувається активізація навчально-пізнавальної діяльності студентів шляхом широкого та комплексного використання як педагогічних (дидактичних), так і організаційно-управлінських засобів.

Активні технології навчання – це форма взаємодії між викладачем і студентами на основі активного міжособистісного спілкування.

Інтерактивне навчання – це поглиблена робота на основі спілкування, співпраці та взаємодії між учасниками і викладачем. Слово "інтерактивний" походить від двох англійських слів *inter* і *akt* та перекладається як взаємодія в режимі бесіди чи діалогу між людьми.

Групова динаміка – розвиток відносин між учасниками, сукупність усіх процесів, що відбуваються в міру розвитку й змін групи.

Дебрифінг – це процес виходу учасників із ролі, яку вони виконували.

Дискусія – організаційна форма навчання, яка заснована на публічному, відкритому, доброзичливому обговоренні актуального, але суперечливого питання й спрямована на певний позитивний результат.

Ділова гра – це форма відтворення предметного й соціального змісту майбутньої професійної діяльності фахівця, моделювання тих систем відносин, які характерні для цієї діяльності як цілого.

"Мозковий штурм" – метод вирішення невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити найбільшу кількість ідей за дуже обмежений проміжок часу, обговорити й здійснити їхню селекцію.

Кейс – це навчання на прикладі (випадку) конкретної ситуації. Така методика навчання спонукає до аналізу, обговорення та пошуку вирішення проблеми.

Метод (грец. *methodos* – буквально "шлях до чогось") – це спосіб досягнення мети або певним чином впорядкована діяльність.

Методи навчання – сукупність прийомів і підходів, які відображають форму взаємодії студентів та викладача у процесі навчання.

Метод *case study* – це метод, який поєднує одночасно такі елементи: спеціалізований навчальний матеріал, що містить кейс (текстовий опис реальних подій, що мали місце в процесі педагогічної практики в словах і образах); інструкцію з роботи із цим кейсом; рекомендації з використання кейса; спеціальну технологію використання цього матеріалу в процесі навчання.

Модерація – це найбільш повне залучення всіх учасників тренінгу в робочий процес та розроблення плану дій відповідно до проблеми, що обговорюється.

Навчальний тренінг – це організаційна форма навчання, яка ґрунтується на активних та інтерактивних технологіях, інтенсивних міжособистісних і групових комунікаціях, орієнтована на набуття соціального та професійного досвіду, розвиток професійно значущих та особистісних якостей і здібностей студентів, формування загальних (універсальних, ключових) та фахових компетентностей.

Пасивні технології навчання – це така форма взаємодії між викладачем і студентами, коли викладач є основною діючою особою, тобто керівником навчального процесу, а студенти – пасивними слухачами.

Презентації – виступи перед аудиторією, які використовуються для подання певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації нових продуктів діяльності й послуг.

"Піраміда навчання" – це структурна модель, яка показує рівень засвоєння інформації залежно від методів викладання.

Принцип "рівний рівному" є основою тренінгового навчання між дорослими учасниками, які мають спільні інтереси щодо отримання знань, уявлень і практичних навичок у майбутній професійній діяльності.

Процес навчання – процес взаємодії між викладачем та студентами з метою отримання певних знань, навичок, умінь, цінностей.

Робота в групах – форма організації навчально-пізнавальної діяльності, яка використовується для вирішення складних проблем, які потребують колективної роботи.

Рольова гра – це "драматизована" форма ситуації, коли учасники розігрують проблематику, щоб знайти ефективні шляхи вирішення.

Рефлексія (від лат. *reflexio* – відображення) означає усвідомлення людиною власних дій, їхніх глибинних причин і наслідків, самопізнання, яке розкриває специфіку духовного світу людини, самоаналіз.

Ситуаційні вправи – це реальні ситуації, які тренер пропонує проаналізувати учасникам у малих групах. Їх можна запозичити із досвіду тренера, учасників, літературних джерел, спеціальної літератури тощо.

Студентство – сукупність молодих людей, які свідомо й цілеспрямовано опановують професійні знання, уміння, навички, здобувають професійні якості, готуються до виконання важливих професійних, культуроло-

гічних, цивільно-політичних, сімейних та інших функцій шляхом навчання у закладі вищої освіти.

Тренінг – це запланований процес, призначений формувати необхідні знання й навички, а також перевіряти, чи вдалося досягти поставленої мети, завдяки зворотному зв'язку від цих учасників. Таке інтерактивне навчання має передбачати можливість колективного обговорення проблемних питань, роботу в малих групах, індивідуальний підхід до кожного з учасників, дискусії тощо.

Тренінгове навчання – це процес, метою якого є особистісно-професійне становлення майбутніх фахівців, формування загальних і фахових компетентностей; цей процес базується на груповій взаємодії, міжособистісних комунікаціях, актуалізації власного досвіду та рефлексії його учасників.

Установки – готовність, схильність суб'єкта до сприйняття майбутніх подій і до дій у певному напрямі; установки забезпечують стійкий, цілеспрямований характер діяльності відповідно до поставленої мети, є основою доцільної й виборчої активності людини.

Фліпчарт – магнітно-маркерна дошка із кріпленнями для паперу формату А1.

Фасилітація (від англ. *to facilitate* – полегшувати, допомагати, сприяти) означає процес, у ході якого ведучий (тренер) сприяє встановленню в групі конструктивної взаємодії й комунікації.

Список використаних джерел

1. Адміністратору школи. Тренінги з розвитку комунікативності вчителя / уклад. А. Г. Дербеньова, А. В. Кунцевська. – Харків : Вид. група "Основа", 2009. – 191 с.
2. Азимов Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – Москва : Икар, 2009. – 448 с.
3. Андрущенко В. Високі педагогічні технології / В. Андрущенко, В. Олексенко // Вища освіта України. – 2007. – № 2. – С. 70–76.
4. Артемчук Г. І. Вища школа України: реальність та тенденції розвитку : монографія / Г. І. Артемчук, В. В. Попович, Г. Г. Січкаренко. – Київ : Ленвіт, 2004. – 176 с.
5. Афанасьев Н. В. Проблема выбора концепции тренинга для подготовки компетентного специалиста / Н. В. Афанасьев, Д. А. Тышенко // Экономика развития. – 2009. – № 2 (50). – С. 85–86.
6. Афанасьев М. В. Тренинг формування компетенцій з економіки підприємства : навч. посіб. / М. В. Афанасьев, І. В. Гонтарева, Д. О. Тищенко. – Харків : ІНЖЕК, 2010. – 318 с.
7. Афанасьев М. В. Формування системи управління самостійною роботою студентів / М. В. Афанасьев, О. Б. Плоха // Экономика развития. – 2011. – № 1 (57). – С. 89–92.
8. Ачкасова С. А. Реформування системи пенсійного страхування в Україні та роль фінансових консультантів / С. А. Ачкасова, Є. О. Малишко // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. – 2012. – № 2 (13). – С. 303–310.
9. Ачкасова С. А. Страхіві компанії на ринку послуг недержавного пенсійного забезпечення / С. А. Ачкасова // Управління розвитком. – Харків : ХНЕУ, 2010. – № 3 (79). – С. 95–96.
10. Бандурка О. М. Основи педагогічної техніки : навч. посіб. / О. М. Бандурка, В. О. Тюріна, О. І. Федоренко. – Харків : ТИТУЛ, 2006. – 176 с.
11. Бевз Г. М. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г. М. Бевз, О. П. Главник. – Київ : Український ін-т соціальних досліджень, 2004. – Кн. 1. – 176 с.

12. Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2008. – 528 с.
13. Буряк В. К. Керування самостійною роботою студентів / В. К. Буряк // Вища школа. – 2001. – № 4–5. – С. 48–52.
14. Бука Т. А. Психологический тренинг в группе: игры и упражнения : учеб. пособ. / Т. А. Бука, М. Л. Митрофанова. – Москва : Психотерапия, 2008. – 144 с.
15. Вачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб. пособ. / И. Вачков. – Москва : Ось-89, 2001. – 224 с.
16. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.
17. Величко В. Профессиональная кухня тренера (из опыта неформального образования в третьем секторе) / В. Величко. – Санкт-Петербург : Невский простор, 2003. – 256 с.
18. Велігош О. Виконання положень Орхуської конвенції. Розробка та проведення навчання державних службовців : посібник для тренера. / О. Велігош, О. Пометун. – Київ : Інтертехнодрук, 2004. – 204 с.
19. Внукова Н. М. Компетентнісний підхід у забезпеченні якісних освітніх послуг при підготовці студентів освітньо-кваліфікаційного рівня "магістр" / Н. М. Внукова, С. А. Ачкасова // Новий колегіум. – 2009. – № 6. – С. 26–32.
20. Гончаренко С. Методика як наука / С. Гончаренко // Неперервна педагогічна освіта: теорія і практика. – 2001. – Вип. 1. – С. 86–95.
21. Даниленко Л. І. Педагогічні інновації та інноваційні педагогічні технології: сутність і структура / Л. І. Даниленко // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. – 2007. – № 40. – С. 270–276.
22. Дубасенюк О. А. Інноваційні навчальні технології – основа модернізації університетської освіти / О. А. Дубасенюк // Освітні інноваційні технології у процесі викладання навчальних дисциплін. – 2004. – № 3. – С. 3–14.
23. Дьяченко М. И. Психология высшей школы : учеб. пособ. / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – 3-е изд., перераб и доп. – Минск : Университетское, 1993. – 368 с.
24. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. В. Г. Кремень. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

25. Загвязинский В. И. Теория обучения: современная интерпретация : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский. – Москва : Академия, 2010. – 546 с.
26. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень : монографія / за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики. – Житомир : Рута, 2006. – 320 с.
27. Змеев С. И. Технология обучения взрослых : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / С. И. Змеев. – Москва : Издательский центр "Академия", 2002. – 128 с.
28. Кеннет Фи. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать / Фи Кеннет. – Москва : Хорошая книга, 2006. – 304 с.
29. Кіндрацька Л. М. Фінансовий та управлінський облік у банках : підручник / Л. М. Кіндрацька. – Київ : КНЕУ, 2008. – 816 с.
30. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я / М. В. Кларин. – Москва : Дело, 2002. – 224 с.
31. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук. – Вид. 2-ге, доп. – Київ : КНЕУ, 2003. – 298 с.
32. Ковальчук Г. О. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина. – Київ : КНЕУ, 2006. – 320 с.
33. Козаков В. А. Самостоятельная работа студента и ее информационно-методическое обеспечение : учеб. пособ. / В. А. Козаков. – Київ : Вища школа, 1990. – 248 с.
34. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – Київ : К.І.С., 2004. – 112 с.
35. Концепція подальшого проведення пенсійної реформи : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.10.2009 р. № 1224-р // Офіційний вісник України. – 2009. – № 81. – С. 47.
36. Кремень В. Освіта в контексті цивілізаційних змін / В. Кремень // Шлях освіти. – 2010. – № 4. – С. 2–4.
37. Кукуев А. И. Андрагогический подход в педагогике : дис... док. пед. наук. / А. И. Кукуев. – Ростов-на-Дону : Педагогический институт ФГОУ ВПО "Южный Федеральный Университет", 2010. – 449 с.
38. Литвин Н. Б. Фінансовий облік у банку : підручник / Н. Б. Литвин. – Київ : Хай-Тек Прес, 2010. – 608 с.

39. Лола Ю. Ю. Тренінгові технології в процесі підготовки фахівця туристичної індустрії / Ю. Ю. Лола // Бизнес Информ. – 2013. – № 4. – С. 242–247.

40. Лямец В. И. Системный анализ: Вводный курс / В. И. Лямец, А. Д. Тевяшев. – [2-е изд.]. – Харьков : ХНУРЭ, 2004. – 448 с.

41. Макрідіна Л. Сучасні технології навчання. Формування творчої особистості / Л. Макрідіна // Рідна школа. – 2006. – № 6. – С. 46–48.

42. Малихін О. В. Організація самостійної навчальної діяльності студентів вищих педагогічних навчальних закладів: теоретико-методологічний аспект : монографія / О. В. Малихін. – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2009. – 307 с.

43. Маренко Г. И. Управленческий консалтинг : учеб. пособ. / Г. И. Маренко. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 381 с.

44. Методичні рекомендації до виконання лабораторних робіт з дисципліни "Інформаційні системи і технології в обліку та фінансах" / О. В. Лебідь, К. М. Азізова, М. В. Афанасенко, О. М. Рац. – Харків : ХНЕУ, 2011. – 224 с.

45. Методичні рекомендації до проведення комплексного фахового тренінгу "Фінансові послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення" для студентів спеціальності 8.03050801 "Фінанси і кредит" денної форми навчання / уклад. Н. М. Внукова, С. А. Ачкасова, О. В. Корват. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. – 44 с.

46. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. / К. Л. Мілютіна. – Київ : МАУП, 2004. – 192 с.

47. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – Київ : Б&В, 2007. – 656 с.

48. Навчання в дії: Методичні рекомендації для тренерів. Як підготувати та провести семінар для вчителів з інтеракт. технологій навчання / за ред. О. Пометун. – Київ : А.П.Н., 2003. – 72 с.

49. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : В. М. Захарченко, С. А. Калашнікова, В. І. Луговий та ін. ; за ред. В. Г. Кременя. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : ТОВ "Видавничий дім "Плеяди", 2014. – 100 с.

50. Нечипоренко В. І. Карусельний тренінг-контроль у навчальному процесі ВНЗу / В. І. Нечипоренко // Тренінгові технології як засіб

формування знаннєвих та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр : зб. матеріалів наук.-метод. конф., 3 – 4 лютого 2009 року : у 2 т. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана" ; [редкол. : А. М. Колот, С. В. Степаненко, О. О. Субіна, Т. В. Гуть]. – Київ : КНЕУ, 2009. – Т. 1. – С. 131–134.

51. Облік і аудит у банках : навч. посіб. / за заг. ред. О. В. Васюренка. – Київ : Знання, 2008. – 623 с.

52. Облік і аудит у банках : навч. посіб. / О. Г. Коренева, Н. Г. Слав'янська, Н. Г. Євченко, О. О. Карпенко ; за ред. О. Г. Кореневої, Н. Г. Слав'янської. – Суми : Університетська книга, 2007. – 493 с.

53. Облік у банках (у схемах і таблицях) : навч. посіб. / за заг. ред. Л. М. Кіндрацької. – Київ : КНЕУ, 2009. – 519 с.

54. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти. / О. Овчарук // Стратегія реформування освіти в Україні : рекомендації з освітньої політики. – Київ : К.І.С., 2003. – 296 с.

55. Оксамитна С. М. Міжгенераційна класова та освітня мобільність / С. М. Оксамитна. – Київ : НаУКМА ; Аграр Медіа Груп, 2011. – 287 с.

56. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін. ; за ред. О. М. Пехоти. – Київ : А.С.К., 2004. – 143 с.

57. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг : учеб. пособ. / В. Э. Пахальян. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 224 с.

58. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. – Київ : Вища школа, 2004. – 422 с.

59. Педагогічне оцінювання і тестування. Правила, стандарти, відповідальність / Я. Я. Болюбаш, І. Є. Булах, М. Р. Мруга, І. В. Філончук. – Київ : Майстер-клас, 2007. – 272 с.

60. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін : монографія / В. А. Петрук. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – 292 с.

61. Пидкасистый П. И. Организация учебно-познавательной деятельности студентов : учеб. пособ. / П. И. Пидкасистый. – Москва : Педагогическое общество России, 2004. – 112 с.

62. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : навч. посіб. для магістрів і аспірантів / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – Київ : ТОВ "Філ-студія", 2006. – 320 с.
63. Положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців / уклад. М. В. Афанасьєв ; [Наукове керівництво докт. екон. наук, професора В. С. Пономаренка]. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – 244 с.
64. Полякова Г. А. Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера у вищому навчальному закладі на андрагогічних засадах / Г. А. Полякова // Вісник Черкаського університету. – 2013. – № 10 (263). – С. 105–111.
65. Пономаренко В. С. Проблемы подготовки компетентных экономистов и менеджеров в Украине : монография / В. С. Пономаренко. – Харьков : ИНЖЭК, 2012. – 346 с.
66. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 250 с.
67. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 224 с.
68. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості : навч. посіб. для студ. вузів / В. В. Рибалка. – Київ : А.С.К., 2006. – 236 с.
69. Романова Н. Особливості тренінгового навчання майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі / Н. Романова, Г. Полякова // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка : збірка наукових праць. – Випуск 17, ч. 3. – 2013. – С. 177–185.
70. Романова Н. Ф. Інноваційні форми підготовки майбутніх спеціалістів соціальної сфери у вищій школі / Н. Ф. Романова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2007. – № 2. – С. 42–48.
71. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи : підручник для студентів педагогічних факультетів / О. Я. Савченко. – Київ : Абрис, 1997. – 416 с.
72. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособ. / Г. К. Селевко. – Москва : Народное образование, 1998. – 256 с.
73. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь ; ООО "Сидоренко и Ко", 2008. – 336 с.

74. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психологии / А. П. Ситников. – Москва : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
75. Сігаєва Л. Є. Вміння й навички самостійної роботи у професійному становленні дорослої людини : навч.-метод. посіб. / Л. Є. Сігаєва, М. Г. Гордієнко. – Київ : Вид-во "ЕКМО", 2007. – 167 с.
76. Сімаков К. І. Облік у банках : навч. посіб. / К. І. Сімаков, О. О. Каменська, А. Ю. Нікітіна. – Краматорськ: ДДМА, 2011. – 195 с.
77. Современные технологии обучения ведению бизнеса : [учеб.-метод. пособ.] : в 6 кн. Кн. 1. Технология подготовки и проведения тренингов / А. Ф. Павленко, С. В. Степаненко, Г. А. Швиденко и др. – Киев : КНЭУ, 2001. – 121 с.
78. Стимсон Н. Подготовка и представление тренинговых материалов / Н. Стимсон. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 160 с.
79. Стрельников В. Ю. Педагогічні основи забезпечення особистісного і професійного розвитку студентів засобами інноваційних технологій навчання / В. Ю. Стрельников. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. – 264 с.
80. Сучасні тренінгові технології навчання ведення бізнесу [навч.-метод. посіб.] : у 6-ти кн. Кн. 3 / А. Ф. Павленко, С. В. Степаненко, А. М. Колот та ін. – Київ : КНЕУ, 2003. – 307 с.
81. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 208 с.
82. Торп С. Коучинг: руководство для тренера и менеджера / С. Торп, Дж. Клиффорд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 224 с.
83. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. – Київ : КНЕУ, 2006. – 320 с.
84. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. ; за заг. ред. Г. О. Ковальчук. – Київ : КНЕУ, 2005. – 386 с.
85. Тренінгові технології як засіб формування знань та практичних компетенцій : зб. матеріалів наук.-метод. конф., 3 – 4 лютого 2009 року : у 2 т. / ред. кол. А. М. Колот [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2009. – 347 с.
86. Українське покоління Z: цінності та орієнтири. Результати загальнонаціонального опитування / Фонд ім. Фрідріха Еберта. – Київ : New Europe Center, 2017. – 135 с.

87. Фінансовий облік у банках : навч. посіб. / А. М. Герасимович [та ін.] ; за заг. ред. А. М. Герасимовича. – Київ : КНЕУ, 2010. – 550 с.
88. Фінансовий облік у банках : навч. посіб. / Г. П. Табачук [та ін.]. – Київ : УБС НБУ, 2009. – 423 с.
89. Фопель К. Энергия паузы: Психологические игры и упражнения : практ. пособ. / К. Фопель ; пер. с нем. – Москва : Генезис, 2003. – 240 с.
90. Харламов И. Ф. Педагогика : учеб. пособ. / И. Ф. Харламов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Высш. шк., 1990. – 576 с.
91. Хриков Є. М. Моделювання процесу управління якістю самої роботи студентів / Є. М. Хриков // Вісник дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. – Серія "Педагогіка і психологія". – 2011. – № 2. – С. 44–49.
92. Чмутова І. М. Завдання до практичних занять з навчальної дисципліни "Фінансовий облік у банках" для студентів напряму підготовки 6.030508 "Фінанси і кредит" спеціалізації "Банківська справа" всіх форм навчання / І. М. Чмутова, О. В. Лебідь, К. М. Азізова. – Харків : ХНЕУ, 2012. – 32 с.
93. Чмутова І. М. Методичні рекомендації до проведення ділових ігор з навчальної дисципліни "Фінансовий облік у банках" для студентів напряму підготовки 6.030508 "Фінанси і кредит" зі спеціалізації "Банківська справа" усіх форм навчання / І. М. Чмутова, М. В. Афанасенко. – Харків : ХНЕУ, 2011. – 224 с.
94. Чуричков А. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге / А. Чуричков, В. Снегирёв. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 208 с.
95. Ivanenko O. V. Some aspects of managing team effectiveness / O. V. Ivanenko // Управління розвитком. – 2009. – № 3. – С. 59–62.
96. Siberman M. Active training; a handbook of technique design, case examples and tips / M. Siberman. – San Francisco : Josley-Bass, Pfeiffer, 1998. – 320 p.
97. Tourtilott L. How to conduct an effective workshop: EE Toolbox. Workshop Resource Manual / L. Tourtilott, P. Britt. – Michigan : University of Michigan, 1994. – 50 p.
98. Веб-портал з питань державних закупівель [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tender.me.gov.ua>.

99. Відомчі будівельні норми ВБН Г.1-218-182:2006 "Класифікація робіт з ремонтів автомобільних доріг загального користування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ua-tenders.com/legislation/orders/137989>.

100. Вступне слово до проекту Тюнінг – гармонізація освітніх структур у Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Ukrainian_version.pdf.

101. Гомонюк О. Є. Самостійна робота студентів коледжу як важлива умова продовження навчання у ВНЗ [Електронний ресурс] / О. Є. Гомонюк, С. В. Турлюк. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/psis/2012_2/gom_t.pdf.

102. Картель Т. М. Самостійна робота студентів як умова їх професійного становлення [Електронний ресурс] / Т. М. Картель. – Режим доступу : <http://bibl.mk.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2006/50-37-13.pdf>.

103. Карти Харкова та області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://maps.yandex.ru>. <http://maps.meta.ua>.

104. Концептуальні засади розвитку Харківського національного економічного університету до 2020 року [Електронний ресурс] / уклад. В. С. Пономаренко, М. В. Афанасьєв, Г. А. Полякова та ін. ; наук. керів. проф. В. С. Пономаренка. – Режим доступу : <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/10/zasadu.pdf>.

105. На тренинг во всеоружии : рекомендации участнику тренинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.trn.ua/articles/203>.

106. Організація та проведення тренінгів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ppngo.org/sub_page.php?menu=2.

107. Підготовка й організація роботи викладачів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/10310208/psihologiya/pidgotovka_organizatsiya_robity_vikladachiv.

108. Пономаренко В. С. Проблеми підготовки компетентних економістів та менеджерів в Україні [Електронний ресурс] / В. С. Пономаренко. – Режим доступу : <http://competence.in.ua/2-1-conception-of-a-competence-based-approach#more-373>.

109. Прищепа Т. А. "Шесть шляп мышления": технология разработки и оценки инновационных идей при обучении школьников проектированию [Электронный ресурс] / Т. А. Прищепа. – Режим доступа : www.eidos.ru/journal/index.htm.

110. Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення [Електронний ресурс] : Закон України № 1702-VII від 14.10.2014 р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1702-18>.

111. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341. – Режим доступу : mon.gov.ua.

112. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>.

113. Про затвердження Положення про обов'язкові критерії і нормативи достатності капіталу та платоспроможності, ліквідності, прибутковості, якості активів та ризиковості операцій страховика [Електронний ресурс] : Розпорядження Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг від 07.06.2018 р. № 2875. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0782-18>.

114. Про затвердження Положення про провадження діяльності з адміністрування недержавного пенсійного фонду [Електронний ресурс] : Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг від 20.07.2004 р. № 1660. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua>.

115. Про затвердження та введення в дію Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти [Електронний ресурс] : наказ Міністерства освіти і науки України від 1 червня 2016 року № 600. – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/51506.

116. Про недержавне пенсійне забезпечення [Електронний ресурс] : Закон України № 1057-IV від 09.07.2003 р. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

117. Проект #SOSмайбутнє [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.sosfuture.com.ua.

118. Резолюція Всеукраїнського форуму "Пенсійна реформа в Україні: роль фінансових консультантів" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.r-invest.com.ua/news/items/vseukrajinskij-forum-pensijna-reforma-v-ukrajini-rol-finansovix-konsultantiv.32.html>.

119. Ринок тренінгових послуг для інститутів громадянського суспільства України. Результати дослідження у 2009 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gurt.org.ua/uploads/news/files/research_marketplace.pdf.

120. Турлюк С. В. Самостійна робота студентів педагогічного коледжу як важлива складова фахової підготовки [Електронний ресурс] / С. В. Турлюк. – Режим доступу : http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3_2010/turliuk.pdf.

121. Центр супроводу державних закупівель [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tenderhelp.net>.

122. Шевчук Г. Інноваційні технології у вищій школі [Електронний ресурс] / Г. Шевчук. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2011_3/Shevch.htm.

123. InFuture.ru. Ежедневный интернет-журнал о передовых научно-технических достижениях [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://infuture.ru>.

124. Ua-Tenders.com – тендеры, закупки, торги [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ua-tenders.com>.

Додатки

Додаток А

Методика розроблення навчального тренінгу

I. Цілепокладання

Назва тренінгу: _____

Цільова група: _____

Вид тренінгу: комплексний, з навчальної дисципліни, з теми за навчальною дисципліною.

Тривалість тренінгу: (кількість годин на аудиторну й самостійну роботу). Його місце в системі підготовки майбутніх фахівців.

1. Формулювання мети та завдань тренінгу.
2. Визначення компетентностей, що формуються під час тренінгу (1 – 3 компетентності).
3. Визначення структури компетентностей, що формуються під час тренінгу (табл. А.1).

Таблиця А.1

Структура компетентностей, що формуються під час тренінгу

№ п/п	Компетентність, що формується	Знання та розуміння	Уміння	Мінімальний досвід	Цінності, ставлення, поведінкові компоненти	Комунікація	Автономність та відповідальність
1							
2							

II. Розроблення плану-структури тренінгу

1. План-структура тренінгу (структура за розподілом часу) (табл. А.2).
2. Визначення форм, методів, технологій, технік.
3. Визначення умов, ресурсів, забезпечення.

Організаційно-змістовна структура програми тренінгу

Частина	Час	Етап	Зміст	Технології, вправи форми	Ресурси (матеріали, обладнання)	Очікувані результати
Вступний		Вступ				
		Знайомство				
		Правила				
		Очікування				
Основний		Оцінювання рівня поінформованості учасників				
		Актуалізація проблеми				
		Отримання інформації				
		Розвиток практичних навичок				
Завершальний		Завершення роботи, отримання зворотного зв'язку				

Примітки:

- 1) якщо тренінг проводять кілька викладачів-тренерів, необхідно додати стовпець;
- 2) відобразити час і місце перерв у структурі тренінгу.

III. Добір та опис вправ і завдань

Для аудиторної роботи опис вправ і завдань: назва, мета, тривалість, умови, матеріали, обладнання, опис вправи, завдання.

IV. Організація самостійної роботи в тренінгу

Відповідно до визначених мети, завдань, компетентностей, що формуються під час тренінгу, розробленої змістовно-організаційної структури тренінгу, визначаються зміст і організація самостійної роботи студентів під час тренінгу (табл. А.3).

Зміст та організація самостійної роботи студентів під час тренінгу

Вид самостійної роботи	Завдання для самостійної роботи (зміст, форма)	Елементи компетентностей, що формуються	Час, що відводиться на виконання	Форми та критерії оцінювання
Аудиторна СРС				
Позааудиторна СРС				

V. Розроблення системи оцінювання

1. Оцінювання процесу тренінгу, роботи тренера (анкетування учасників).
2. Оцінювання навчальних результатів учасників тренінгу (участі, формування компетентностей, самостійної роботи студентів).

"Піраміда навчання"

Лекція (5 % засвоєння) – найбільш швидкий спосіб надання необхідної інформації великій кількості учасників. Недоліком цього методу є те, що лекція ставить учасника в пасивну позицію слухача, що приводить до відволікання, неувважності.

Під час лекційних занять можливості для взаємодії між лектором та аудиторією є вкрай обмеженими. Природно, що добре підготовлена і виконана лекція більше зацікавить аудиторію, ніж та, де лектор погано орієнтується в темі, ніяковіє чи збивається.

Особливо негативно впливає на слухачів читання тексту лекції за конспектом, коли викладач не поживає її коментарями чи прикладами з практики.

Читання (10 % засвоєння) – цей метод не дозволяє досягти глибокого засвоєння інформації. Наприклад, можна детально вивчити будову автомобільного двигуна, але не мати уявлення, як цими знаннями скористатися на практиці.

У той же час, самостійне опрацювання навчального матеріалу засобами читання дає можливість отримати необхідну інформацію та скористатися нею під час теоретичних опитувань.

Аудіовізуальні засоби (20 % засвоєння). Перегляд або прослуховування цікавого навчального матеріалу може стати дієвим способом для сприйняття інформації, особливо якщо він максимально приближений до тематики занять.

Використання наочного приладдя (30 % засвоєння). Використовуючи наочні приладдя, тренер допомагає учасникам запам'ятовувати й засвоювати інформацію всіма каналами сприйняття: зором, слухом та дотиком. Наочні приладдя для семінарів можуть бути самого різного роду: діаграми, слайди, макети, моделі, роздатковий матеріал, буклети, плакати.

Обговорення в групах (50 % засвоєння) дозволяє учасникам поділитися своїми знаннями, досвідом, думками, враженнями та почуттями в рамках тематики тренінгу. Досвід показує, що студенти охоче долучаються до групової роботи та активно виконують отримані завдання й вправи.

Навчання практикою дії (70 % засвоєння) – це рольові ігри, інтерактивні вправи, практичні заняття тощо. Придбаний у такий спосіб досвід допомагає сформувати необхідні практичні навички.

Виступ у ролі тренера (90 % засвоєння) – існує таке популярне правило для навчання дорослих: "Якщо Ви прагнете успішно засвоїти новий матеріал, спробуйте доступно та зрозуміло пояснити його іншим людям". Тому важливо, щоб у процесі навчання всі учасники мали можливість самостійно провести вправи, презентації, ігри та обговорення.

Форми та техніки групової взаємодії

Міні-лекції відрізняються від класичних лекцій значно меншою тривалістю. Зазвичай вони тривають 15 – 20 хвилин та використовуються для стислої передачі нової інформації. Часто їх проводять у вигляді презентацій або на прикладі роздрукованих інформаційних матеріалів. У ході роботи необхідно давати учасникам вправи на засвоєння матеріалу.

Презентацію використовують не тільки для проведення міні-лекцій, але й для надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Щоб вона була успішною, необхідно:

- підготувати слайди (їх має бути не багато, з розрахунку 10 – 12 слайдів на 15 хвилин);

- заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, демонстраційну апаратуру тощо);

- у ході роботи потрібно підтримувати постійний зворотний зв'язок із учасниками;

- проявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація може виявитися спірною або незрозумілою.

Обговорення – це один із основних методів роботи, який сприяє залученню учасників до активного обміну інформацією та досвідом. Під час обговорення максимально посилюється взаємодія між членами групи, виникає можливість почути різні аргументи або точку зору, зробити узагальнення, висловити свої почуття.

Успішність цього методу залежить від уміння тренера ставити запитання для досягнення певної мети. Обговорення базується на відкритих запитаннях.

Учасники групи відповідають, презентують власне бачення за принципом добровільності. Тренер виступає в ролі фасилітатора. Цей метод можна використовувати як самостійну техніку або як доповнення до інших вправ і технік. Обговорення проводиться у довільній, а не структурованій формі, на запитання учасники відповідають за власним бажанням.

"Мозковий штурм" як метод тренінгового навчання застосовується як для обговорення всією групою учасників, так і для обговорення в малих

групах. Його мета – відшукати якомога більше ідей на задану тему. "Мозковий штурм" проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому – їх оцінюють. Зазвичай використовується аркуш паперу, де один із учасників (або помічник тренера) записує ідеї так, щоб усі могли їх бачити. Це стимулює мислення і зручно для відбору кращих ідей у ході оцінювання на другому етапі.

Перший етап триває зазвичай 5 – 10 хвилин, протягом яких учасники швидко висловлюють усі ідеї, що спадають їм на думку. Ці ідеї записуються без коментарів та оцінок. Якщо деякі ідеї повторюються, вони позначаються відповідною кількістю разів. На цьому етапі всі думки мають однакову цінність, тому що їхня кількість поки що важливіша, ніж якість. Часто буває, що якась одна ідея спричиняє появу інших.

Другий етап триває зазвичай 10 – 15 хвилин. На цьому етапі схожі ідеї об'єднуються в групи, обговорюються та оцінюються.

Рекомендації:

1. Необхідно спонукати учасників до участі, стимулювати їхню роботу похвалою та подякою.

2. Записувати всі ідеї, навіть якщо вони не зовсім стосуються тематики.

3. Використовувати техніку активного слухання та обговорення в групі.

4. Підводити підсумки та допомагати групі обирати найкращі ідеї.

Використання інтерактивної гри допомагає тренеру моделювати, розвивати й удосконалювати професійні або комунікативні навички, розвивати спостережливість, творчі здібності та фантазію.

1. Будь-яка інтерактивна гра має бути чітко продуманою, структурованою, вираженою та ретельно підготовленою.

2. Починаючи гру, необхідно ставити чіткі завдання та не втручатися у процес групової роботи. Тренер має уважно спостерігати за динамікою групи.

3. Важливо пам'ятати, що якщо гра може тривати 10 – 15 хвилин, то її обговорення – втричі довше.

4. У процесі аналізу та підведення підсумків дуже важливо, щоб тренер не нав'язував учасникам свою точку зору.

5. Не слід пропускати обговорення результатів гри, навіть якщо запланований час на проведення вичерпано. Не можна діяти за схемою – "гра сьогодні", а обговорення "потім".

6. Тренеру слід контролювати час та, за необхідності, прискорювати дії учасників.

До переваг цього методу слід віднести можливість залучення до роботи всіх членів групи; отримання нового соціального досвіду, наявність рефлексії; обмін досвідом; вироблення шляхів командної взаємодії.

До основних недоліків відносять значні часові витрати, обмеженість застосування та відносно низьку інформаційну продуктивність.

Рольова гра – це "драматизована" форма ситуації, коли учасники розігрують проблематику, щоб знайти ефективні шляхи вирішення. Із боку тренера вона має бути добре продуманою та організованою.

Загалом, за допомогою рольової гри можна отримати ігровий досвід, відпрацювати необхідні професійні навички, набути впевненості у своїх силах та закріпити навчальний матеріал.

Аби результат виконання цієї вправи був успішним, необхідно, щоб запропонована ситуація була реалістичною, безпечною для учасників, зрозумілою за змістом та представляла реальні характери персонажів. У ході виконання вправи учасники мають "прожити" ігрову ситуацію.

У процесі організації вправи тренер має пам'ятати, що вона проходить поетапно: спочатку проводиться підготовка до гри. Для цього необхідно зосередити увагу учасників на завданні, ознайомити із правилами гри, провести об'єднання у малі групи, визначити завдання й розподілити ролі. Наступний етап роботи – проведення самої гри та обговорення, яке триває не менше третини часу, призначеного для вправи.

Робота в малих групах допомагає залучати до роботи всіх учасників тренінгу, розвивати в них навички співпраці та міжособистісного спілкування, проявляти активність, ініціативу, креативність, творчий підхід.

Малі групи можуть складатися із трьох до семи осіб, залежно від загальної кількості учасників тренінгу. Створювати більше п'яти малих груп не раціонально, бо кожна із груп має презентувати свою роботу, що забирає близько 10 – 15 хвилин. Бажано, щоб кількість учасників у малих групах була не парною, оскільки думки можуть розділитися таким чином, що важко буде дійти консенсусу.

Існує два способи об'єднання в малі групи: за пропозицією тренера або за бажанням учасників. Практика роботи свідчить, що краще, коли тренер контролює цей процес і група виконує його сценарій.

Коли учасники працюють у малих групах, тренер спілкується із кожною групою, щоб переконатися, що учасники правильно зрозуміли поставлене завдання.

Під час презентацій запропоновані рішення від кожної групи можуть доповнюватися представниками інших малих груп.

Проведення групової дискусії може проходити за різним сценарним планом, залежно від стану групової динаміки. Якщо група активна, то її учасники будуть намагатися оперативно висловлювати свою думку, опонувати, пропонувати альтернативні варіанти дій.

Якщо група пасивна, то спонукати їх до роботи можна шляхом створення "банку запитань" у вигляді картонної коробки, куди учасники вкладають свої анонімні записки із запитаннями. Надалі тренер має виносити поставлені запитання на загальне обговорення у групі.

Під час дискусії тренер має допомагати учасникам групи максимально відкрито висловлювати свої думки щодо обговорюваної проблематики. Не треба лякатися, коли думки видаються хибними або шкідливими, краще зачекати і дати можливість іншим учасникам групи заперечити чи довести свою думку. Результати групової дискусії та найважливіші висновки доцільно записувати на великих аркушах паперу, залишати в постійному полі зору учасників групи.

Тренер має стежити, щоб учасники не боялися представляти власну думку, не переходили до особистих образ, аргументували свою позицію (переважно, вдалий спосіб переконатися у своїй правоті – довести її іншим).

Кейс (навчання на прикладі) – це навчання на прикладі (випадку) конкретної ситуації. Така методика навчання спонукає до аналізу, обговорення та пошуку вирішення проблеми. Кейси допомагають учасникам застосувати теоретичні знання до ситуації реального життя, а також стимулюють інтерес та увагу. Під час проведення кейс-методу доцільно дотримуватися таких рекомендацій:

- 1) тренер має добре володіти інформацією та фактами із кейса;
- 2) важливо заздалегідь підготувати запитання, щоб керувати процесом обговорення під час аналізу фактів серед учасників;
- 3) отримані дані слід внести у таблицю, щоб пізніше скористатися ними під час підведення підсумків;
- 4) слід заохочувати різноманітні думки для пошуку альтернативних рішень.

Щодо структури самого кейса, то стиль викладу має забезпечити оперативне знайомство з матеріалом. Обсяг класичного кейса-матеріалу становить 10 – 15 сторінок машинописного тексту. Однак ці параметри можна змінювати, наприклад, кейси, що використовуються на перших заняттях, мають бути простими й короткими.

Кейс-матеріали можуть бути ускладнені більшою кількістю інформації або, навпаки, з кейса буде прибрана частина важливої інформації, щоб змусити учасників більш продуктивно працювати. Структура матеріалу викладається як послідовність невеликих розділів із чітко орієнтованим заголовком.

Приклади вправ різного призначення

1. Вправа "Розмова про себе" (криголами)

Мета: продовжити знайомство учасників, розвивати комунікативні навички та навички взаємодії й довіри.

Тривалість – 10 хвилин.

Тренер просить учасників вибрати один предмет, який для них є важливим (із папки, сумки чи якогось іншого аксесуара). Взяти його в руки. Після цього, по колу, кожен із учасників має від імені цього предмета розповісти про себе, наприклад: "Я мобільний телефон Ірини, вона дуже цікава людини, має багато подруг, які часто просять у неї допомоги та підтримки".

Вправу розпочинає тренер і саме він задає тон демонстрації з боку учасників. Чим більша відвертість та довіра до групи, тим більша віддача від самих учасників.

2. Вправа "Мій настрій" (енерджайзери)

Мета: активізувати увагу учасників та стимулювати позитивний настрій.

Тривалість – 5 хвилин.

Учасники за тренером повторюють кроки та рухи: раз-два (лівою ногою), три-чотири (правою ногою), п'ять-шість (пальцями лівої руки), сім-вісім (пальцями правої руки), далі повітряний поцілунок сусіду зліва, а потім – справа. Вправу слід повторити 5 – 6 разів. Після чого всі учасники мають дружно крикнути "Дякую!". Якщо дружно не вийде, все повторити спочатку.

3. Вправа "Дощ у Карпатах" (енерджайзери)

Мета: посилення позитивного настрою, підтримки та дружньої атмосфери.

Тривалість – 5 хвилин.

Учасники разом із тренером стоять у колі. Тренер показує рухи, які асоціюються із початком грози, із сильною зливою та закінченням грози.

Учасники повторюють усі рухи. Потім тренер пропонує учасникам самим провести цю вправу.

Усі дії важливо повторити 5 – 7 раз.

4. Вправа "Ми ідемо з вами в ліс"

(для сприяння міжособистісному спілкуванню)

Мета: концентрація уваги учасників, розвиток групової динаміки.

Тривалість – 5 хвилин.

Технологія проведення. Усі учасники слухають завдання тренера. Тренер звертається до них із такими словами: "Зараз ми всі будемо з вами хаотично рухатися по кімнаті. Ті особи, яких я назву на ім'я, мають запропонувати продовження ситуації, яку я вам запропоную. Отже, я починаю: "Ми йдемо з вами в лісові хащі. Стає все темніше і раптом...". Тренер надає можливість описувати ситуацію, яка є продовженням уже сказаного, іншим учасникам через кожні 20 – 30 секунд.

Вправу слід зупинити, коли всі учасники взяли участь у роботі.

5. Вправа "Компліменти"

(для сприяння міжособистісному спілкуванню)

Мета: завершення роботи, отримання зворотного зв'язку та підтримка учасників групи.

Тривалість – 10 хвилин.

Технологія проведення. Кожен із учасників повертається до свого сусіда і повідомляє, що нового порівняно із вчорашнім днем він побачив та робить йому комплімент.

Тренер, після завершення вправи, підходить до кожного учасника та дарує йому комплімент за роботу (важливо не повторюватися та виділяти сильні сторони кожного з учасників).

6. Вправа "Візитна картка" (для стимулювання взаємодії та формування команди)

Мета: надати можливість кожному учаснику розповісти про себе та створити дружню атмосферу.

Тривалість – 10 хвилин.

Тренер просить кожного учасника:

- 1) назватися;
- 2) указати свій стаж викладацької роботи;
- 3) розповісти про своє хобі;
- 4) придумати девіз або життєве кредо.

Після закінчення вправи кожен із учасників отримує бейдж, де вказує свої ім'я, щоб тренеру та іншим учасникам полегшити процес спілкування.

7. Вправа "Магазин" (для розвитку вмінь, навичок)

Мета: оцінити рівень креативності, фантазії та готовності до інновацій у процесі роботи.

Тривалість – 10 хвилин.

Для виконання вправи необхідно приготувати 5 видів наліпок різного типу (фрукти, автомобілі, квіти, тварини, геометричні фігури).

Тренер роздає кожному часнику наліпку. Після цього вони мають розповісти, де і яким чином її можна використати (головна умова – учасники не мають права повторюватися).

8. Вправа "Знайди собі пару" (для згуртування групи)

Мета: оцінити готовність учасників працювати в команді, розпочати "занурювати" учасників у тематику тренінгу та підготуватися до інформаційного блоку (презентації тренера).

Тривалість – 20 хвилин.

Технологія проведення. Кожен учасник отримує аркуш паперу, де вказано дві цифри, відповідно такі ж цифри є ще в одного учасника. Потрібно знайти цього учасника і скласти з ним пару. Перші три пари отримують призи.

Коли всі учасники склали пари, вони отримують завдання дізнатися один в одного про те, які активні/інтерактивні форми роботи використовують у своїй роботі й чому. Кожен презентує інформацію свого партнера.

9. Вправа "Танцюємо разом" (енерджайзери)

Мета: активізація активності та уваги учасників.

Тривалість – 5 хвилин.

Тренер пропонує танцювальні рухи, а учасники повторюють їх за ним. Далі тренер передає керівництво групою комусь із учасників (за бажанням), які продовжують пропонувати танцювальні рухи (загалом достатньо 5 – 6 різноманітних рухів).

10. Вправа "Краща кафедра року"

(для стимулювання взаємодії та формування команди)

Мета: групова взаємодія, креативність, ініціатива, активізація уваги.

Тривалість – 35 хвилин.

Тренер формує 5 малих груп, де кожна із груп отримує завдання підготувати свою кафедру до конкурсу "Краща кафедра року". Під час презентації кожна із груп отримує нагороди від тренера за різними номінаціями: "За креативність", "За сміливість", "За дружній колектив", "За нестандартні рішення", "За високий науковий потенціал".

Тренер підводить підсумки, розкриває сильні сторони кожної із груп.

11. Вправа "Подяка" (на завершення роботи)

Мета: отримати зворотний зв'язок та підвищити рівень довіри між учасниками.

Тривалість – 5 хвилин.

Усі учасники сидять на стільцях у колі. Учасники, по черзі, передають один одному апельсин зі словами-звертаннями: "Дякую вам, Тетяно, за те, що ви були веселою та активною", далі Тетяна дякує своєму сусідові зліва тощо.

Вправ закінчена, коли учасник передасть апельсин тренеру. Тренер також дякує, але вже усій групі.

Методики експрес-оцінювання учасниками тренінгу його ефективності

Опитування. Проводиться у формі інтерв'ю, групового обговорення, дискусії. Під час групового обговорення тренер, переважно, задає схему/структуру відкликання – указує, на які моменти потрібно звернути увагу в процесі оцінювання. Наприклад: яке саме яскраве враження від тренінгу в мене залишилося; що корисного я для себе виніс; які рекомендації можу дати собі й групі; основний висновок, що я зробив за ці дні тощо. Потім учасники по черзі висловлюють свою думку. Подібне оцінювання тренінгу проводиться відразу після завершення навчання.

Вільний звіт членів групи. Тренер пропонує розповісти про те, що здалося учасникам найважливішим (цікавим, корисним і т. п.) за сьогодні. Свою розповідь вони закінчують характеристикою свого стану тут і зараз.

Процедура добре вписується в особистісно-орієнтований тренінг. Неструктурованість завдання залишає волю вибору будь-якої теми. Остання частина стимулює членів групи на проказування почуттів і станів. Це працює на мету тренінгу й знижує емоційну напруженість учасників. Тренер може уточнити незрозумілі моменти й прояснити стан тих членів групи, які викликають у нього тривогу.

Недоліки цієї процедури – її тривалість і непередбачуваність.

"Стислий" звіт. Враження за сьогодні потрібно стиснути в одне-два слова (фрази) і назвати його (їх)".

Таке закінчення логічне для "інструментальних" тренінгів, спрямованих на відпрацьовування вмій і навичок. Процедура проходить дуже швидко, займає 1 – 2 хвилини. Вона дозволяє уточнити загальний стан групи й співвіднести результат із наміченою метою. Водночас та ж стислість цього способу "залишає за кадром" безліч важливих вражень, емоційних реакцій.

"Образний" звіт. Протягом п'яти хвилин потрібно намалювати свої враження про сьогоднішній день (тренінгу). Зробити свій малюнок у будь-якій манері, головне, щоб він відбивав бачення учасника, його образ сьогоднішнього дня роботи. Потрібно намагатися малювати так, щоб ніхто не бачив, що малюють учасники. Завершені малюнки віддаються тренеру. Коли всі малюнки будуть у тренера, він роздає їх учасникам, намагається, щоб нікому не потрапив його малюнок. Потім потрібно подумати, хто автор малюнка й підписати його.

Процедура підвищує чутливість до внутрішнього стану учасників. У той же час вправа досить тривала, і змістовна сторона тренінгу майже не зачіпається.

Колаж. Під час проведення тренінгу робляться фотографії, які потрібно оперативно надрукувати. Учасникам тренінгу пропонується, використовуючи ці знімки, ілюстрації зі старих журналів, листівки й інші візуальні матеріали, зробити колаж. Тему для нього задає тренер, наприклад: "Цього я ніколи не забуду...", "Це дуже важливо й корисно для моєї професійної роботи..." або "Що я довідався й чому навчився...".

Під час роботи над колажем більшу групу краще розбити на кілька підгруп, кожна з яких виконує колективні роботи на одну-дві запропоновані теми (залежно від тимчасових ресурсів). Після завершення роботи підгрупи міняються колажами й коментують отримані матеріали. Можна влаштувати й загальний "вернісаж". Тональність робіт, вибір фрагментів, їхнє емоційне фарбування, загальний настрій коментарів – усе це якісні оцінки, які фіксуються й аналізуються надалі.

Корисність такої форми оцінювання:

у процесі роботи учасники самостійно згадують увесь тренінг і тим самим закріплюють здобуті знання, виробляють до них усвідомлене відношення, розуміють їхню практичну цінність;

оскільки інтерпретація колажу – це проєктивна методика, аналіз роботи "не авторами" дозволяє розкрити деякі нюанси, які група (або конкретний учасник) не усвідомлює.

Мішень ("дартс"). Це гарний спосіб візуалізувати оцінки (і індивідуальні, і групові). Оцінна шкала зображується на дошці, фліпчарті або аркуші ватману у вигляді концентричних кіл – "мішені". Кожному колу мішені зіставлено бал оцінювання. Мішень розбивається на сектори, що демонструють усі розглянуті параметри: задоволеність формою подачі матеріалу, якість викладання, практичність матеріалу, доступність для розуміння, інформативність, актуальність і т. д. Кожен учасник оцінює тренінг, відзначаючи фломастером на мішені бали, що відповідають його оцінці кожного параметра. Можна намалювати мішені окремо для кожного з параметрів або використовувати справжню мішень для гри в "дартс", на яку учасники зможуть наклеювати кольорові стикери.

Така методика дає можливість отримати наочну й досить "об'ємну" характеристику проведеного заняття. Організатори й тренер теж бачать (у буквальному значенні слова), наскільки тренінгова група досягла мети – потрапила "у яблучко" або в "молоко".

Барометр. Це гарна методика, що дозволяє оцінити загальну групову "погоду" на тренінгу, оперативно "виміряти" який-небудь із його аспектів: якість, практичність, доступність матеріалу й т. д. У цій методиці використовується градуйована шкала, стилізована під усім відомий гідрометеорологічний прилад (звідси й назва – "барометр"). Слухачі підходять до малюнка (на дошці, фліпчарті або окремому плакаті) і по черзі кольоровими фломастерами відзначають свої оцінки.

Останні дві методики групового експрес-оцінювання досить ефективні тоді, коли на підведення підсумків залишається небагато часу.

Вибір методики проводиться відповідно до здатності групи.

Вихідна анкета учасника (зразок)

1. Що на тренінгу сподобалося Вам найбільше і чому (тематика навчання, процес навчання, робота тренера, учасники, місце проведення)?
2. Що не сподобалося і чому (тематика, побудова програми, робота тренера, організація тренінгу, місце проведення тощо)?
3. Чи отримали Ви відповіді на запитання, з якими прийшли на тренінг?
4. Шляхом позначки відповідного числа дайте оцінку корисності наданої під час тренінгу інформації (у відсотках) або напишіть своє число:

100	80	60	40	20	0

5. Яким чином Ви зможете використати здобуті знання та набуті навички в процесі подальшого навчання чи майбутньої професійної діяльності?
6. Укажіть, чи є потреба у проведенні такої форми навчання для студентів:
 - а) так;
 - б) ні.
7. Чи вплинула участь у тренінгу на ваше сприйняття навчального матеріалу:
 - а) так;
 - б) ні?
8. Ваші побажання тренеру-викладачу: _____

Пам'ятка викладачу-тренеру

Розвиток педагогічної майстерності викладача-тренера

Тренерами не народжуються, цей фах набувається в результаті постійної практики та систематичного навчання!

Тренер має постійно працювати над собою, щоб підвищувати свій тренерський потенціал, освоювати різноманітні навчальні методики.

У випадку неочікуваних ситуацій тренер має оперативно знаходити й пропонувати альтернативні варіанти вирішення, які б відповідали меті та завданням тренінгу

Німецький дослідник Герберт Гудіонс упродовж тривалого часу займався розробленням тренінгів. За його словами, "кожен, хто мав деякий досвід тренінгу в різних групах, знає, що ігри та вправи – інструменти, які можна застосовувати невміло, неефективно, а іноді зі шкідливими наслідками. Саме тому вирішальна умова для застосування інтерактивних методик – власний досвід участі в тренінгу. Якщо ведучий не знає якоїсь методики, він має спробувати програти її в колі своїх знайомих. До того ж корисно зафіксувати конкретний досвід з іграми та вправами і внести можливі зміни"

Пам'ятайте, що лікарю не обов'язково самому захворіти, щоб знати всі засоби лікування певної хвороби. Тому не вважайте себе винним, якщо чогось не знаєте, ви завжди це можете надолужити.

Знайте, що будь-який вислів на вашу адресу є ознакою визнання.

Пам'ятайте, що тренер також має право на помилку, але не слід боятися це визнати

Коли весело, смійтеся від душі, не бійтеся критики, оскільки вона – стимул вашого прогресу, а почуття гумору – чудові ліки від перевтоми

Стежте за словами-паразитами, працюйте над подоланням таких слів, як "ОК", "І таке інше", "Зараз". Не вживайте малозрозумілих термінів або складних визначень, які потребують значного часу для тлумачення.

Уникайте "закритих або напружених поз", слідкуйте щоб між вами та учасниками не було штучних бар'єрів (столів, стільців).

Стежте за запитаннями учасників і не відкладайте коментарі чи відповіді, інакше вони втраять свою актуальність

Тренінгові навчання не сумісні з диктатом, авторитарністю, зверхністю, навішуванням ярликів, однозначною оцінкою, запізненнями, неухважністю та байдужістю до студентів

Щоб добре знати й володіти комунікативними навичками, треба їх відпрацювати на тренінгах як учасник

Однією зі стратегій успішності тренера є вміння осмислювати і збагачувати колективний досвід, щоб згодом його використовувати в роботі з іншими групами

Етапи тренінгу: підготовка та проведення

Якщо група студентів уже кілька років працює разом, то доцільно на етапі знайомства допомогти учасникам дізнатися більше один про одного. Такі вправи сприятимуть створенню атмосфери зацікавленості, толерантності та зміцненню колективу

Очікування учасників не завжди можуть збігатися із цілями й завданнями тренінгового заняття. Бувають випадки завищених очікувань із боку учасників або навпаки – незацікавленості в участі. У таких випадках тренер має внести необхідні корективи, щоб змінити ситуацію на краще

Процес прийняття групових правил обов'язково має бути колективним. Якщо хтось із учасників групи не згодний із тим або іншим правилом, це правило не приймається. Необхідно пам'ятати, що правила мають допомагати, а не заважати проводити тренінг!

Не варто придумувати занадто багато правил. За необхідності можна повертатися до цих правил у ході роботи, тому вони мають фіксуватися у місцях, які є зручними для постійного перегляду

Необхідно знати, що етапи "Інформаційний блок" та "Набуття практичних навичок" мають досить гнучку структуру; у цих етапів немає чітких часових рамок і обов'язкового порядку проходження, вони часто проводяться паралельно або "вмонтовано" між собою

Досить часто трапляються випадки, коли затягується час, відведений на виконання презентацій через "бурхливе" обговорення чи незаплановану дискусію.

Обов'язки тренера – слідкувати, щоб виконання завдань не перевищувало відведений ліміт часу та вчасно повертати учасників до роботи в групі відповідно до програми тренінгу.

Якщо, на думку тренера, тематика дискусії є доцільною, то він має право закласти можливість її продовження, але не за рахунок інших видів занять.

Можна, наприклад, скоротити час на велику (одногодинну) перерву чи запропонувати продовжити обговорення після завершення основного тренінгового дня. Але такі дії можливі лише за умови, коли всі учасники тренінгу висловлять свою згоду. У випадку, коли хоча б одна особа проявляє незадоволення або не погоджується, подовжувати час обговорення не варто.

Отриману користь від участі в тренінгу кожен учасник оцінює по-різному. Але саме порушення регламенту роботи найчастіше впливає на загальні враження від тренінгу та тренера

Модерація та фасилітація суттєво відрізняються між собою та по-різному використовуються у процесі тренінгу. На відміну від модератора, фасилітатор зазвичай не планує структуру процесу взаємодії учасників, а реагує більшою мірою на процес дискусії. Якщо фасилітатор орієнтований на власні навички взаємодії з групою, то модератор, крім цього, планує сценарій процесу модерації, під час проведення якого використовує техніки й методи, що дозволяють групі прийти до розв'язку й чіткому плану дій.

Здебільшого, модерацію визначають як: а) сукупність технік і методів з організації взаємодії в групі з метою прийняття необхідних розв'язків; б) спосіб системного, структурованого ведення наради (семінару) із прозорими методами з метою ефективної підготовки, проведення й підведення підсумків зустрічі

Тренеру слід пам'ятати, що проведення додаткових вправ може суттєво вплинути на план роботи та часові межі й, відповідно, не дати можливості надати весь навчальний матеріал. У такому випадку можна дати частину матеріалу на самостійне опрацювання, щоб пізніше його коротко обговорити

Тримайте багато предметів, які можуть бути використані як заохочувальні подарунки чи "стимулятори" уваги учасників

Слід вилучити заняття, які можуть привести до нервування та пасивності учасників.

Варто постійно підкріплювати позитивне мислення як важливий фактор для підвищення швидкості засвоєння матеріалу.

Важливо постійно контролювати часове розпланування занять, щоб не стомлювати учасників та вчасно чергувати пасивні й активні форми роботи.

Пояснювання завдань треба виконувати не тільки для всієї групи, але й, за необхідності, для кожного учасника. Тренер має бути переконаним, що його почули правильно

Групова динаміка: про що слід пам'ятати викладачу-тренеру

Тренер має знати, що в тренінговій роботі у кожній групі є певні стадії розвитку, які необхідно брати до уваги у своїй роботі, щоб забезпечити ефективне проведення тренінгу як частини комплексного навчання

Тренер має пам'ятати: усе, що виникає і відбувається у групі, є природним процесом. Тому не слід панікувати або проявляти нетерпіння. Група сама, з часом, навчиться вирівнювати ситуацію і зупиняти небажані дії з боку окремих учасників (якщо такі будуть мати місце).

Переважно, вже після першої частини тренінгу учасники практично не проявляють опору та агресії

Предметом постійної уваги тренера має бути динаміка емоційного стану групи. В ідеальному варіанті, емоційне долучення учасників упродовж двох-трьох днів має зростати. Але це можливо за умови, коли кожен робочий день дає учасникам щось нове: знайомство із формами роботи, нове спілкування, насиченість вправами, високий рівень задоволення тощо.

Активність тренера не має бути вищою за активність групи. Загалом, саме динаміка групи є показником тренерської майстерності

Будьте терплячі, якщо зіштовхнетеся з опором. Пам'ятайте, що довірлива атмосфера виникає в групі не відразу; для неї потрібні увага, зусилля й талант тренера. Якщо в тренера щось не виходить, то можна звернутися до групи й чесно розповісти про свої почуття й переживання

Спілкування та взаємодія під час тренінгу

Якщо дати можливість співрозмовникові висловитися, не перебиваючи його, то можна отримати достатньо необхідної інформації та використати в подальшій роботі

Важливо уникати запитань, які починаються зі слова "Чому?", оскільки вони змушують учасників захищатися, а також керівних запитань "Давайте зробимо це так..." або "Я думаю, що краще..."

Бувають випадки, коли учасники свідомо формують свою групу і їм важко переходити в іншу чи приймати у свою нових учасників тренінгу.

Інколи малі групи слід залишити стабільними протягом значного часу, наприклад, коли одне й теж завдання потребує роботи впродовж усього тренінгового дня

Залучення учасників як асистентів тренера є також ефективною формою навчання. Здебільшого, вже перший спільно проведений тренінг стимулює учасника розвивати свою тренерську чи професійну підготовку, бути більш відповідальним та ініціативним

Вправи до тренінгу з підготовки викладача-тренера

Вправи (перший день)

1. Вправа "Пазли"

Мета: надати учасникам можливість порухатися та сформувати малі підгрупи для роботи.

Тривалість – 10 хвилин.

Учасники отримують наклейки за різною тематикою (фрукти, овочі, дерева, автомобілі, квіти). Протягом 10 хвилин вони мають знайти всіх учасників зі схожою тематикою та наклеїти їх на окремий аркуш паперу і презентувати групі.

2. Вправа-розминка "Один за всіх і всі за одного"

Мета: надати учасникам можливість порухатися, зняти напругу.

Тривалість – 10 хвилин.

Технологія проведення. Тренер просить учасників бути дуже уважними й старанно виконувати його інструкції: "Усе, що я кажу, потрібно робити дуже швидко. Зараз у вас є всього 5 секунд, щоб вибрати партнера й потиснути йому руку. Раз, два, три, вітаємося!"

"Молодці. Відмінно впоралися". Далі більш складне завдання. Тренер говорить, якими частинами тіла учасникам потрібно буде вітатися один із одним:

спиною до спини;

ліва рука з лівою рукою.

"Молодці. Ви все зробили досить швидко". А тепер, щораз, коли тренер голосно скаже: "Один за всіх і всі за одного!" учасникам потрібно буде дуже швидко знайти нового партнера й потиснути йому руку. Після чого тренер знову скаже, якими частинами тіла учасники будуть між собою вітатися: "Отже, увага: вітаємося!":

мізинець із мизинцем;

п'ятою до п'яти;

спиною до спини;

ліва рука з лівою рукою.

"Дякую всім учасникам, маю надію, що ви не тільки встигли привітати один одного, але й отримали імпульс до наступної роботи".

3. Вправа на групову взаємодію "Наш автомобіль"

Мета: отримати інформацію щодо рівня згуртованості та взаємодії між учасниками групи.

Тривалість – 10 хвилин.

Тренер пропонує групі намалювати автомобіль, про який мріє кожен із учасників. Для цього на великому аркуші кожен із учасників має зобразити тільки одну деталь автомобіля.

Вправа виконується в швидкому темпі, учасники не повинні мати достатньо часу для обдумування своїх дій.

Отриманий малюнок є показовим не тільки для тренера, але й дає підстави, за необхідності, вносити корективи щодо дій, які б посилили роботу в групі. Це можуть бути додаткові вправи на групову взаємодію.

4. Вправа-розминка "Пересадки"

Мета: надати учасникам можливість порухатися, зняти напругу й підготувати до інформаційного блоку (презентації тренера).

Тривалість – 5 хвилин.

Технологія проведення. Тренер пропонує учасникам, у яких є, наприклад, рідна сестра, помінятися місцями. Далі тренер продовжує: "Устаньте й поміняйтеся місцями ті, у кого":

сині очі;

гарний характер;

гарний голос;

на руці годинник і т. д.

Вправи (другий день)

1. Вправа "Пошта їде"

Мета: розминка, зняття напруги, формування підгруп.

Тривалість – 10 хвилин.

Технологія проведення:

1. Учасники розміщені по колу. Тренер ставить запитання: "Шановні учасники, я попрошу вас зараз подумати, у яке місто ви б прагли відправити свою пошту. Тренер вибирає перші три міста (наприклад, Київ, Париж, Львів).

2. Усі, по колу, включаючи тренера, називають по черзі ці міста. Таким чином, утворюються три групи.

3. Потім тренер говорить: "Пошта їде в Київ!". Усі учасники, які прагнуть відправити свою пошту в Київ, міняються місцями. Потім тренер говорить: "Пошта їде в Париж" і т. д. Якщо тренер говорить: "Пошта їде скрізь, то всі учасники міняються місцями".

4. Тренер бере участь у грі, тому по черзі самі учасники ведуть цю вправу.

5. Для подальшої роботи учасники об'єднуються в три групи, залежно від того, куди вони прагнули направити свою пошту.

2. Вправа "Солодка парочка"

Мета: розминка, зняття напруги.

Тривалість – 10 хвилин.

Технологія проведення:

1. Групу потрібно об'єднати в пари. Для цього на столі розставити 26 цукерок (має бути по 2 однакові цукерки за обгортками), кожен має знайти сусіда, який має таку ж цукерку, як у нього.

2. Тренер просить створені пари стати один перед одним.

3. Потім тренер проводить репетицію:

"Увага! Приготувалися! Почали!".

4. Учасники за тренером повторюють рухи:

раз-два (лівою ногою);

три-чотири (правою ногою);

п'ять-шість (пальцями лівої руки);

сім-вісім (пальцями правої руки).

5. Дію потрібно повторити кілька раз.

6. Потім усі дружно кричать "Спасибі!"

3. Вправа "Як чхає слон"

Мета: розрядка, зняття напруги.

Тривалість – 10 хвилин.

Технологія проведення:

1. Групу потрібно об'єднати в три підгрупи. Для цього на спинці стільця, під стільцем, на ніжці стільця тощо, потрібно прикріпити стикери трьох кольорів (червоний, жовтий, зелений). Учасники мають знайти свій колір.

2. Кожна група отримає свою картку, де буде написано слово, яке вони запам'ятовують:

- а) група – "ящики";
- б) група – "хрящики";
- в) група – "пострибали".

3. Потім тренер проводить репетицію:

Спочатку перша група як можна злагодженише й голосніше кричить своє слово, потім друга, а потім третя.

4. Наступний крок: по команді тренера всі три групи мають одночасно викрикнути своє слово.

Тренер говорить: "Ось саме так і чхає слон!"

5. Дію потрібно повторити кілька раз.

6. Перемагає команда, яка кричала голосніше всіх!

Допоміжні матеріали:

три види стикерів;

три картки (слова: "ящики", "хрящики", "пострибали");

призи для переможців.

Підготовка завдання. На аркуші паперу формату А4 (має бути три аркуші) написати слово, яке учасники мають запам'ятати:

- а) група – "ящики";
- б) група – "хрящики";
- в) група – "пострибали".

Вправи (третій день)

1. Вправа "Пантоміма"

Мета: формування навичок комунікації в нестандартних ситуаціях.

Завдання:

напрацювати навички командної роботи;

розширити досвід поведінки в нестандартних ситуаціях.

Тривалість – 40 хвилин.

Технологія проведення:

- 1. Підібрати 14 листівок (на кожній має бути інше зображення).
- 2. Кожну розрізати навпіл.
- 3. Перемішати їх і розкласти кожну половинку на стільці учасника (або роздати кожному в руки його половинку листівки).

4. Попросити учасників знайти свою половинку за листівкою.

5. Коли всі знайдуть один одного, попросити всіх учасників об'єднатися у дві групи (7 листівок + 7 листівок).

6. Кожна із груп отримує завдання, яке знаходиться в заклеєному конверті. Завдання не можна читати вголос, його не мають почути учасники іншої групи. Учасники пошепки обговорюють отримане завдання й (протягом 10 хвилин) готуються до гри.

Необхідно обговорити й підготувати до показу всі п'ять видів пантоміми, які зазначені в завданні.

7. Учасники починають гру по черзі: спочатку перша група показує першу пантоміму, а інша має вгадати, що вони насправді показали. Потім вони міняються ролями: першу пантоміму показує вже інша група. Угадувати можна до трьох раз.

8. Перемагає група, яка вгадала більше варіантів.

Допоміжні матеріали:

13 листівок (усі різні);

2 чистих конверти (без марок) + вкласти в конверт завдання для кожної із двох груп;

призи для всіх учасників

Підготовка завдання.

Взяти два аркуші паперу формату А4:

1. На першому аркуші (червоним маркером) записати такі види дій для пантоміми:

- 1) час "пік" у метро;
- 2) новий диван;
- 3) самотній вовк;
- 4) Верховна Рада;
- 5) повний розпродаж одягу в магазині.

2. На другому аркуші (синім маркером) записати такі види дій для пантоміми:

- 1) студенти на лекції;
- 2) зоопарк;
- 3) новорічна ялинка;
- 4) шафа-купе;
- 5) "круті зайці".

2. Вправа "Наші майбутні кроки"

Мета: підведення підсумків триденного тренінгу.

Тривалість – 30 хвилин.

Завдання:

1. Повторити всі дії, якими займалися протягом цих днів.
2. Переглянути рівень розуміння теми з боку учасників.
3. Наочно продемонструвати необхідність подальшого шляху.

3. Про що ми з вами говорили в процесі тренінгу або "Що таке тренінг?"

1. Мета: "Для чого це потрібно?".
2. Контакт: "Здрастуйте, ми раді вас бачити!".
3. Знання: "А що це таке...?".
4. Дії: "А як це робити...?".
5. Аналіз (рефлексія): "А що це було...?".
6. Місток у практичне життя: "А як це використовувати...?".
7. Вихід із контакту: "А далі буде...".

На кольоровому папері вирізати стопи людських ніг (різного кольору) – усього 7 штук. На тильній стороні кожної стопи написати "Для чого це потрібно?", "Здрастуйте, ми раді вас бачити!", "А що це таке...?", "А як це робити...?", "А що це було...?", "А як це використовувати...?", "А далі буде...".

Технологія проведення:

1. На великому аркуші паперу (формату А1) виписати всі 7 видів діяльності, що зазначені раніше.
 2. Після коментарів, виписаного на дошці алгоритму, тренер запрошує сім учасників до столу (які самі проявлять ініціативу).
 3. Кожен учасник отримує завдання:
підійти до столу;
взяти стопу;
викласти її на підлозі в послідовності, що вказана на дошці.
 4. Потім кілька учасників мають пройти цими слідами і дати відповіді на запитання, що написані на кожній стопі.
 5. Починати треба зі слів: "Отже, ми ці три дні працювали, щоб ...".
- Допоміжні матеріали:
7 аркушів кольорового паперу (всі різні);
ножиці;
аркуш паперу формату А1 із підготовленим алгоритмом.

Методика рольової гри

Рольова гра "Як працювати зі складними учасниками тренінгу"

Мета: моделювання різних нестандартних ситуацій під час тренінгу.

Тривалість – 60 хвилин.

Завдання:

розроблення набору прийомів для вирішення побачених ситуацій;

обмін досвідом між учасниками;

розширення досвіду поведінки в нестандартних ситуаціях.

Картки з ситуаціями для рольової гри:

1. "Пасивність".
2. "Привернення до себе уваги".
3. "Супротив кількох учасників".
4. "Наявність певної групки".
5. "Спори та нетолерантне ставлення до учасників".

Технологія проведення. У групах (у нашому випадку було сформовано п'ять підгруп) проводиться обговорення ситуації, яку учасники отримують від тренера та виробляють рекомендації, як впоратися з цією нестандартною ситуацією.

Ситуація 1. Студенти запізнилися на початок тренінгу, приблизно на 15 хвилин. Замість 15 учасників прийшло тільки п'ять осіб. Вони намагаються пояснити викладачу-тренеру, що інші учасники ще в дорозі.

Питання:

1. Основні моделі поведінки тренера.
2. Яким чином можна вийти із ситуації?
3. Ваші рекомендації.

Ситуація 2. Серед учасників групи (20 осіб) троє відмовляються працювати, мотивуючи тим, що вони хочуть спочатку поспостерігати за ходом роботи. У той же час інші учасники відмовляються працювати, якщо хтось зі студентів буде в ролі спостерігача.

Питання:

1. Основні моделі поведінки тренера.
2. Яким чином можна вийти із ситуації?
3. Ваші рекомендації.

Ситуація 3. Серед учасників групи (20 осіб) виділяється "трійка активістів", які надмірно активні, робота тренера зводиться до спілкування та дискусії тільки з цими трьома студентами. У процесі роботи йде критика інших учасників з боку цієї "трійки".

Питання:

1. Основні моделі поведінки тренера.
2. Яким чином можна вийти із ситуації?
3. Ваші рекомендації.

Ситуація 4. У складі групи є кілька студентів-іноземців, які випадають із групової взаємодії. Вони не беруть участь у груповій роботі через різні причини (особиста незацікавленість, байдужість із боку одногрупників тощо).

Питання:

1. Основні моделі поведінки тренера.
2. Яким чином можна вийти із ситуації?
3. Ваші рекомендації.

Ситуація 5. У ході тренінгу виникає конфліктна ситуація між тренером і декількома учасниками. Вони висловлюють свою незгоду з ходом (час, види робіт, правила групи) і змістом (вправи, завдання, результати обговорення) тренінгу.

Питання:

1. Основні моделі поведінки тренера.
2. Яким чином можна вийти із ситуації?
3. Ваші рекомендації.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Афанасьєв Микола Васильович
Полякова Ганна Анатоліївна
Романова Наталія Федорівна та ін.

ТРЕНІНГОВЕ НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Навчально-методичний посібник

*За загальною редакцією
професора М. В. Афанасьєва*

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Відповідальний за видання *Г. А. Полякова*

Відповідальний редактор *М. М. Оленич*

Редактор *В. Ю. Степаненко*

Коректор *В. Ю. Степаненко*

План 2018 р. Поз. № 37-ЕНП. Обсяг 323 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*