

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА МЕТОДИКИ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ

***НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ  
МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ***

**Кваліфікаційна робота**

**Рівень вищої освіти — другий (магістерський)**

**Виконала:**

*студентка 6 курсу, 613 групи  
спеціальності 013 “Початкова освіта”*

**Марку Аліна Русланівна**

**Керівник:** кандидат педагогічних наук,  
доцент **Богданюк А.М.**

**До захисту допущено  
на засіданні кафедри  
протокол № 6 від 22 листопада 2022р.**

**Зав. кафедрою \_\_\_\_\_ проф. Романюк С.З.**

**Чернівці - 2022**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	.....	4
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ</b>		8
1.1.	Сутність та історіографія проблеми підготовки майбутніх педагогів до професійної діяльності .....	8
1.2.	Специфіка професійно-педагогічної підготовки майбутніх фахівців сучасного загальноосвітнього закладу.....	18
1.3.	Навчальний тренінг як одна з інноваційних форм професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів .....	23
	Висновки до розділу 1 .....	38
<b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ В ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>		41
2.1.	Методика проведення та структурування навчального тренінгу як ефективної форми підготовки майбутніх педагогів до професійної діяльності .....	41
2.1.1.	Методика розробки навчальних тренінгів, їх структура та види.....	41
2.1.2.	Особливості застосування різних прийомів, методів та вправ у процесі проведення навчальних тренінгів .....	55

2.2.	Дослідження результативності навчальних тренінгів у підготовці майбутніх учителів початкових класів до професійної діяльності	61
2.3.	Методичні рекомендації щодо ефективності використання навчальних тренінгів у професійній підготовці сучасних фахівців початкової школи	75
	Висновки до розділу 2	84
	<b>ВИСНОВКИ</b>	87
	<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	92
	<b>ДОДАТКИ</b>	103
		136

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Інтенсивний інноваційний розвиток науки, техніки та технологій у сучасному світі вимагає застосування інноваційних підходів і у системі освіти. Здатність виховувати креативних, усебічно обізнаних, інноваційно активних особистостей залежить від особистісного потенціалу педагогів, їх гнучкості та адаптивності, наявного потенціалу й докладених зусиль в напрямі самовдосконалення. З огляду на це, вдосконалення сучасного освітнього процесу має розпочинатися з поліпшення підходів до підготовки педагогів, одним із високоефективних напрямів якої є проведення навчальних тренінгів.

**Стан дослідження проблеми.** Проблематика підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх педагогів перебуває у полі зору цілого ряду як вітчизняних, так і закордонних науковців впродовж десятиліть. У той же час, дослідження навчальних тренінгів як одного з інструментів навчання майбутніх педагогів не набуло системного характеру. Так, в даному напрямі варто відзначити вагомий внесок досліджень В. Беспалько, С. Сисоєвої, Г. Ткачук, Л. Прокопенко тощо. Останніми роками проблема професійної підготовки майбутніх педагогів досліджувалась А. Алексюком, С. Гончаренком, І. Зязюном, А. Кузьмінським, Л. Лук'яною, Л. Хомич та ін.

Також актуальні тенденції вищої педагогічної освіти вивчались В. Майбородою, М. Марусинець, Л. Онищук та ін. Дослідники Г. Балл, В. Рибалко, В. Семиченко зробили свій внесок у розкриття особливостей професійної діяльності та розвитку педагогів.

Проте окреслена в роботі проблема не отримала системного розгляду у вітчизняній науковій думці, а відтак, і не набула поширення серед педагогів-практиків, які безпосередньо задіяні у процесах навчання та підготовки майбутніх педагогів, чим і обумовлюється актуальність обраної теми дослідження: «Навчальний тренінг у професійній підготовці майбутніх педагогів».

**Мета дослідження** – теоретико-методичний аналіз тренінгу як ефективної форми організації навчання у професійній підготовці майбутніх учителів початкових класів.

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання наступних завдань:

1. Здійснити аналіз проблеми підготовки майбутніх педагогів до професійної діяльності у наукових дослідженнях учених.
2. Охарактеризувати сутність, зміст та структуру навчального тренінгу як інноваційної форми підготовки майбутніх учителів початкових класів до професійної діяльності.

3. Розкрити методику проведення та дослідити результативність використання навчального тренінгу як ефективної форми професійної підготовки майбутніх педагогів.

4. Презентувати добірку навчальних тренінгів та розробити методичні рекомендації щодо їх використання у професійній підготовці сучасних фахівців початкової школи.

**Об'єктом дослідження** є підготовка майбутніх педагогів сучасного освітнього закладу до професійної діяльності.

**Предмет дослідження** – методичні основи навчального тренінгу як форми професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів початкових класів.

**Методи дослідження.** Теоретико-методичний базис дослідження склали праці відомих закордонних та вітчизняних дослідників з окресленої проблематики, методичні та практичні наукові публікації мережі Інтернет з питань ефективного застосування тренінгів.

У процесі проведення дослідження були застосовані методи теоретичного аналізу при вивченні наукових публікацій з досліджуваної проблеми; методи дослідження, аналізу й інтерпретації педагогічного досвіду для формування методичних засад підготовки, організації й проведення навчальних тренінгів для майбутніх педагогів; логічного узагальнення – для формулювання висновків з проведеного дослідження; емпіричний метод та методи обробки даних.

**Теоретична та практична значущість** роботи полягають у формуванні теоретичного базису та методичних і практичних засад застосування навчальних тренінгів як ефективної форми професійної підготовки майбутніх педагогів.

**Структура роботи.** Дипломне дослідження складається зі вступу, двох розділів, підрозділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

### **1.1. Сутність та історіографія проблеми підготовки майбутніх педагогів до професійної діяльності**

Із проголошенням України незалежною державою розпочато процес перебудови вітчизняної освітньої галузі. Створення нового демократичного суспільства, розширення та вдосконалення системи вищої освіти – це ті чинники, що впливали на формування соціального замовлення підготовки вчителя [4, с. 136].

При переході країни до нових соціально-економічних умов вища школа зазнала суттєвих змін, що стосуються всіх її структурно-змістових компонентів. У системі вищої освіти відбулися серйозні зміни. З одного боку, відійшли в минуле ідеологізація духовного життя, державна регламентація всіх сфер культури, були проголошені принципи ліквідації монополії держави на освіту; з іншого – в зазначений період тривалий час була відсутня чітка і послідовна державна політика в галузі освіти, наслідком чого стали кризові явища в усій системі вищих навчальних закладів.

У той же час, новітня реформа системи української освіти і, зокрема, впровадження концепції НУШ – Нової української



школи – дозволило розпочати розбудову концептуально нової та високоякісної системи підготовки майбутніх педагогів і, в тому числі, майбутніх вчителів початкової школи.

Професія вчителя початкової школи є унікальною в педагогічному середовищі. Від рівня фахової підготовки вчителя, його високого професіоналізму, умінь продукувати індивідуальний стиль педагогічної діяльності, готовності творчо працювати, самовдосконалюватися, упроваджувати нові підходи до організації й здійснення навчального процесу в молодших класах залежить ефективність навчально-виховного процесу в початковій школі. Саме тому серед завдань вищої професійної школи пріоритетне місце посідає підвищення якості професійної підготовки майбутніх вчителів [59].

У відповідності з визначенням, наведеним у педагогічному словнику, підготовку слід розуміти як формування та збагачення настанов, знань, умінь, які необхідні людині для адекватного виконання специфічних завдань [42]. В той же час, наукова література містить цілий ряд інших трактувань даного поняття, найбільш поширеними з яких є розуміння термінів «підготовка» та «професійна підготовка» як:

– одного із завдань освіти, яким передбачається засвоєння певного соціального досвіду з метою його подальшого застосування під час виконання специфічних завдань практичного, пізнавального чи навчального характеру [73];

- сукупності знань, навичок, досвіду, набутого у процесі навчання, практичної діяльності [65];
- формування та збагачення настановлень, знань і вмінь, необхідних для адекватного виконання специфічних завдань педагогічної діяльності [30, с. 40];
- процесу набуття соціального досвіду шляхом засвоєння певної навчальної інформації, що формує готовність як сукупність певних компетенцій [12, с. 84];
- форми людської діяльності, включеної до загальної системи діяльності [44];
- процесу формування готовності до професії [10];
- процесу професійного розвитку фахівця, яким забезпечується набуття базових знань, умінь, навичок, практичного досвіду, норм поведінки, що забезпечують можливість успішної роботи з певної професії [22];
- процесу формування фахівця для однієї з галузей трудової діяльності, пов'язаної з оволодінням певним родом занять, професією [37];
- системи організаційних і педагогічних заходів, якими забезпечується формування в особистості професійної спрямованості, системи знань, навичок, умінь і професійної готовності, що визначається як суб'єктивний стан особистості, яка вважає себе здатною й підготовленою до виконання певної професійної діяльності та прагне її виконати [61].

З нашої точки зору та в контексті нашого дослідження підготовку майбутніх фахівців педагогічної діяльності варто розуміти саме як процес формування у здобувачів освіти комплексу фахових знань, вмінь, навичок та компетенцій, необхідних для якісної та ефективної праці за відповідним професійним спрямуванням.

Варто відзначити, що у науковій літературі міститься значна кількість диференційованих поглядів на сутність професійної підготовки майбутніх учителів, що пояснюється тривалим історичним періодом розвитку педагогічної науки та чисельністю наукових розробок, присвячених проблематиці удосконалення професійної підготовки майбутніх педагогів. З огляду на це, сучасна теорія і практика накопичила значну емпіричну базу з проблематики професійної підготовки майбутнього вчителя.

Так, систему загальної професійної підготовки майбутніх вчителів пропонують поділяти на три підсистеми, виокремлюючи загальноосвітню, професійну та спеціальну підготовку [56]. У даному випадку йдеться про те, що загальноосвітня підготовка спрямована на процеси оволодіння обсягом загальних знань, професійна підготовка – на забезпечення певним обсягом знань, умінь і навичок, необхідних у конкретній галузі діяльності, а спеціальна підготовка полягає у забезпеченні ґрунтового оволодіння сукупністю спеціальних знань, опанування специфічних вмінь

та навичок з метою подальшої передачі їх учням у процесі педагогічної діяльності.

Фактично, система загальної професійної підготовки майбутніх педагогів є цілісною, динамічною педагогічною системою, здатною до саморозвитку, яка характеризується сукупністю специфічних закономірностей, єдністю змісту, цілей та засобів, спрямованістю на формування професійної компетентності, загальної та професійної культури, творчого мислення майбутнього вчителя і його готовності до професійного саморозвитку [33].

Що стосується поняття професійної діяльності, то воно, за твердженням Т. Коломоєць, «є детермінантою і складовою соціально-економічного процесу розвитку суспільства, але в той же час, й особливістю людини, як суб'єкта трудової діяльності, як фахівця» [23].

Учитель – це особа, яка навчає, викладає який-небудь навчальний предмет у школі; людина, яка є авторитетом у певній галузі, впливає на інших, передає свій досвід, знання, служить для них прикладом [56].

Сучасний вчитель – це людина-лідер, яка може вести за собою, яка любить свою професію, якісно викладає, іде в ногу з часом, готова до комунікації з дітьми, батьками, адміністрацією школи та громадськістю.

Сучасний педагог повинен уміти взаємодіяти з учнями таким чином, щоб одразу бути й помічником в їх роботі, і одним

із джерел інформації. Зокрема, підготовка вчителя початкових класів вимагає від нього як від режисера створити сприятливу атмосферу для самостійного навчального пізнання учнів, але не бути головним у їх групі [16, с. 56].

Навчально-виховний процес з підготовки сучасного вчителя має спрямовуватися на формування в нього наступних якостей:

- наявності професійних, загальнонаукових та особистісних рис, що мають формуватися в гармонії зі шкільною концепцією, відповідати потребам сучасної школи;
- віри в обдарування кожної без винятку дитини;
- сповідування принципу природо відповідності;
- володіння новітніми педагогічними технологіями (індивідуалізації та диференціації навчання, електронно-інформаційними, педагогікою співробітництва, новим глобальним педагогічним мисленням);
- наявності творчих, дослідницьких, експериментальних умінь, прагнень до розробки і впровадження в практику нових прогресивних технологій та власних дидактичних і виховних знахідок [26, с. 34].

За іншим твердженням, одними з найважливіших характеристик сучасного педагога раціоналізм і прагматизм, високий рівень професіоналізму, активність, діловитість, мобільність, почуття відповідальності, вміння працювати й швидко орієнтуватися в ситуації, приймати рішення, повагу до

праці, потребу підвищувати рівень своїх знань, наявність культури, ділової етики і спілкування [17, с. 10].

У зв'язку із принципово новими умовами управління освітнім процесом (сучасна педагогічна освіта орієнтована на компетентнісні засади, педагогіку партнерства, індивідуальний підхід, дитиноцентризм, широке використання ІТ-технологій, мультимедійних засобів навчання), варто розглянути основні функції, які покладаються на вчителя як на суб'єкта впровадження концепції Нової української школи [34].

Сучасний вчитель виконує в своїй професійній діяльності цілий комплекс функцій, в числі яких :

- планування освітнього процесу та його реалізація;
- забезпечення і підтримка навчання, виховання та розвитку учнів;
- створення комфортного освітнього середовища;
- рефлексія та професійний саморозвиток;
- проведення педагогічних досліджень;
- надання методичної допомоги колегам з питань навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів;
- узагальнення власного педагогічного досвіду та його презентація;
- оцінювання результатів роботи.

Крім того, педагог сучасного навчального закладу повинен також володіти навичками проектування, аналізу, синтезу, організації ефективного навчального процесу,

конструювання, продуктивного спілкування з різними учасниками педагогічного процесу.

Особливою ознакою професії педагога є її творча природа: педагогічна діяльність володіє характеристикою якісною і, перш за все, творчим ставленням педагога до своєї діяльності. Рівень творчості вчителя показує рівень використання педагогом своїх компетентностей для досягнення професійних цілей. Ось чому, творчий характер вчителя є важливою частиною його діяльності.

Розбудова української національної школи вимагає від педагога володіння рівнем високої педагогічної культури та методичної майстерності. Виконання вчителем сучасної школи різних ролей розширює можливості як учнів, так і вчителів, тим самим суттєво покращує освітній процес.

Сучасний педагог має досконало знати теорію і практику компетентнісного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного підходів; керуватися в своїй роботі вимогами Державного стандарту; розуміти значення основної навички XXI століття – вміння самостійно вчитися впродовж всього життя; демонструвати універсальні і предметні способи дії, створювати умови для набуття життєвого досвіду, бути партнером учнів та батьків [63].

Успішний педагог сучасного навчального закладу повинен володіти такими знаннями, якостями та навичками:

– особистісними рисами – педагогічна спрямованість (бажання любити і навчати дитину, сприяти її особистісному розвитку і самовдосконаленню), емпатія (чуткість до емоцій, переживань своїх учнів), педагогічний такт (збереження соціальної ролі вчителя, поваги до себе, не принижуючи гідності батьків, учнів, педагогічного колективу), педагогічна антиципація (вміння побачити перспективний ріст учнів), педагогічний оптимізм (віра в кожного учня, незважаючи на його соціальний стан, тип темпераменту, успіхи у навчання), педагогічна рефлексія (аналіз власних педагогічних дій з подальшим планом вдосконалення навчального процесу);

– професійними знаннями та вміннями (отриманими як під час отримання педагогічної освіти, так і при активній професійній діяльності) – інтелект, бажання саморозвитку та самоосвіти, відмінне володіння предметами навчання, методик навчання, основ психології та педагогіки;

– професійними компетентностями – діловими та особистісними якостями педагога, певним рівнем знань, компетентностей, готовністю до впровадження новітнього педагогічного досвіду, педагогічною майстерністю, готовністю підніматися по професійній драбині все вище і вище, оволодіння новими галузями знань, відкритість до змін і перебудов [41;46].

Професійно-педагогічна компетентність – складне утворення, до основних елементів якого включають:



1) компетентність у сфері теорії і методики виховного процесу, зокрема певних його частин (мети, завдань, засобів, методів, форм, прийомів, закономірностей);

2) компетентність у галузі фахових предметів (оволодіння навичками перетворення знань, процесу навчання у засіб виховання дітей);

3) психологічну і соціальну компетентність (навички прийомів і методів педагогічного спілкування);

4) психологічно-диференціальну компетентність (мотивація учнівської діяльності, особистісного розвитку і розвитку здібностей);

5) аутопсихологічну компетентність (виокремлення позитивного і негативного, дієвого і недієвого у власній професійній діяльності).

Зріла сформована особистість – професійна необхідність, яка зумовлена процесом пошуку способів формування особистості вихованця [15].

Крім вищенаведених якостей дослідники відзначають необхідність ще й наступних якостей для успішної професійної діяльності сучасного педагога:

- харизми, інтелігентності, талановитості, терпіння, гуманності;
- знання іноземної мови;
- володіння сучасними цифровими технологіями;
- артистичності, принциповості та любові до дітей;

- вміння впроваджувати ідеї, переймати досвід та вирішувати проблеми;
- постійного прагнення до нового та неперервного навчання [3].

Вища освіта набуває у зазначеному контексті принципово нового звучання, а перед сучасною професійною педагогічною освітою постає завдання не тільки озброїти майбутнього педагога професійною кваліфікацією, але й, у більш широкому розумінні, створити умови для оволодіння ним цілим комплексом компетенцій.

## **1.2. Специфіка професійно-педагогічної підготовки майбутніх фахівців сучасного загально-освітнього закладу**

Основою педагогічної освіти на території України являються дві основні концепції (ідеї). Першою є концепція неперервної ступеневої освіти, до другої належить Державна цільова комплексна програма «Вчитель». Ступенева педагогічна освіта розвивається і включає в себе різні педагогічні навчальні заклади, серед них педагогічні коледжі та педагогічні вищі навчальні заклади (педагог може отримати ступінь “бакалавра”, “магістра”, закінчити аспірантуру чи докторантуру).

Болонською угодою 2003 року була закріплена нова європейська система вищої освіти, до якої входять навчальні ступені бакалавр і магістр. Такий перехід на європейську

систему освіти пов'язаний з погодженням єдиної форми освіти в європейських країнах, зокрема в Україні [48, с. 5].

Педагогічне звання майбутнього вчителя формується за допомогою забезпечення єдності структурних елементів та функціональних. Сюди ж відносяться принципи професійної спрямованості, синергії, культурної підготовки вчителя до професійної діяльності., інтегративності та системності.

Зміст знань, якими оволодівають майбутні педагоги ґрунтується на таких підходах: компетентнісний, особистісний, професійний, інтегративний, задачний та ін. Основою діяльнісного підходу являються педагогічні задачі, на розв'язок яких потрібне застосування педагогічних знань та постійне їх оновлення та вдосконалення. Особистісний підхід має на меті підлаштування під індивідуальні особливості студентів, їхній рівень компетентностей, попередній педагогічний досвід.

В якості інтеграції знань можуть використовуватись типові професійно-педагогічні задачі, ситуації, які сприяють моделюванню педагогічних дій, вчинків, діяльності на основі контекстного підходу [41].

Розвиток професійної та наукової компетентності педагога – це процес поступового наукового зростання у творчому пошуку від початкових неусвідомлених розрізнених знань і практичних дій до диференціації, систематизації і концептуалізації наукових знань, дослідницьких умінь та навичок, до акмедосягнень в особистісній, професійній і

науковій сферах. Такий підхід дає можливість науковцю стратегічно мислити, оперативно та професійно діяти в нестандартних ситуаціях, створювати власне концептуальне бачення проблеми (концептуальну модель), якісний духовний продукт, вибудовувати стратегію і тактику дослідження, закономірності подальшого наукового пошуку, здійснити значний вплив на розвиток науки в країні [64, с. 61].

Професійна підготовка забезпечується комплексною організацією навчального процесу з професійно-орієнтованих дисциплін, органічною єдністю різних форм навчання, взаємозв'язком лекційних, лабораторно-практичних занять, практикумів, поєднанням навчальних занять і навчально-виробничих практик. В умовах сучасного реформування вищої школи досягнення ефективного вирішення завдань на заняттях за рахунок скорочення кількості часу потребує встановлення педагогічно доцільного співвідношення різних форм навчальних занять і видів робіт.

Змістовий аспект професійної підготовки майбутніх учителів пов'язаний із розробкою на підставі визначених Державними освітніми стандартами освітньо-кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних програм, навчальних планів, програм, підручників і навчальних посібників.

Теорія і методика навчання як дидактично обґрунтована система знань, умінь та навичок, досвіду професійно-педагогічної діяльності покликана забезпечити підготовку

майбутніх учителів до реалізації Державних стандартів змісту освітньої галузі та чинних навчальних програм загальноосвітніх навчальних закладів.

Як показують дослідження [8], розвиток людини проходить в процесі діяльності. Щоб забезпечити гармонійний розвиток майбутніх фахівців педагогічної діяльності, необхідно організувати їх різнобічну (керовану і самокеровану) діяльність як в аудиторний, так і в позааудиторний час, ширше залучаючи їх до системи суспільних, виробничих та інших відносин.

Кожна з організаційних форм професійно-педагогічного навчання має певні особливості. До форм з теоретичної підготовки відносять лекцію, семінар, навчальну екскурсію, навчальну конференцію, консультацію. До форм з практичної підготовки – лабораторні та практичні заняття. До форм з контролю знань, навичок і вмінь студентів – курсове й дипломне проектування і виробничу (навчальну) практику.

Сьогодні спостерігається перехід вищої школи до активних форм, методів і прийомів навчання. До них насамперед відносять: інтерактивні лекції, проблемні лекції, лекції-провокації, лекції-діалоги, семінари-диспути, семінари-бесіди, змішані семінари, ділові та рольові ігри, тренінги.

Проміжне місце посідають самостійні й індивідуальні позааудиторні заняття. Узагальнимо сукупність методів і технологій професійно-педагогічної підготовки майбутніх вчителів на рис. 1.3.



Рис. 1.3 – Методи та технології професійно-педагогічної підготовки\*

\* побудовано автором на основі [21]

Ефективному формуванню професійних знань, компетентностей у процесі педагогічно-професійної підготовки майбутніх учителів сприяє використання наукових знань, педагогічних знань задля єдності теорії з практикою, знання, що

пов'язані з іншими вузькими дисциплінами, зокрема психологією, вибір ефективного способу педагогічного впливу, розробка програми з опорою на освітні потреби студентів, форми їхнього навчання.

### **1.3. Навчальний тренінг як одна з інноваційних форм професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів**

Поняття «тренінг» описує офіційні постійні зусилля, які вживаються в організаціях для покращення продуктивності та самореалізації своїх працівників за допомогою різноманітних навчальних методів і програм. На сучасному робочому місці та в навчальних закладах ці зусилля знайшли широкий спектр застосувань від навчання високоспецифічним професійним навичкам до довгострокового професійного розвитку [76].

В останні роки навчання та розвиток стали офіційною функцією бізнесу, невід'ємним елементом стратегії та визнаною професією з напрацьованим теоретичним та методологічним підґрунтям. Все більше і більше компаній будь-якого розміру використовують «безперервне навчання» та інші аспекти навчання та розвитку як засіб сприяння нарощуванню потенціалу співробітників і отримання висококваліфікованої робочої сили [76].

Насправді якість працівників, постійне вдосконалення їхніх навичок і продуктивності через навчання зараз широко

визнані життєво важливими факторами забезпечення довгострокового успіху та прибутковості малого бізнесу. Корпоративна культура компанії має підтримувати безперервне навчання персоналу для того, аби не втрачати конкурентні позиції «у гонці компетентностей» [84, с. 114].

Здебільшого терміни «навчання» та «розвиток» використовуються разом для опису загального вдосконалення та підвищення рівня знань і вмінь працівників організації. Однак, незважаючи на тісний зв'язок, між ними існують і важливі відмінності, зосереджені навколо сфери застосування. Загалом, навчальні програми мають дуже конкретні цілі, які піддаються кількісній оцінці, як-от керування певним механізмом, розуміння конкретного процесу або виконання певних процедур з високою точністю. Програми розвитку, зі свого боку, зосереджені на формуванні більш широкого спектру навичок, що можуть застосовуватись до більшої кількості ситуацій. Зокрема, мова йде про прийняття рішень, формування лідерських навичок, встановлення цілей тощо.

Поява тренінгів у сучасному розумінні відбулася у 40-ві рр. ХХ ст. в процесі створення перших тренінгових груп (Т-груп) відомим соціальним психологом К. Левінім.

Дані групи формувалися з метою підвищення комунікаційних компетентностей менеджменту компаній. При цьому, Т-група трактувалася як зібрання гетерогенних індивідів



з метою дослідження міжособистісних відносин та групової динаміки, породженої взаємодією [55, с. 12].

У 60-ті роки виник і рух тренінгів соціальних та життєвих умінь, що опирався на традиції гуманістичної психології Роджерса. Його пріоритетними цілями було забезпечення підвищення професійних компетенцій менеджерів за допомогою психологічної підтримки й розвитку. Вказані тренінги базувалися на застосуванні трьох ключових моделей:

1) формування категорій життєвих умінь: вирішення проблем, спілкування, наполегливість, впевненість у собі, критичність мислення, вміння самоврядування, розвиток Я-концепції;

2) застосування життєвих вмінь: міжособистісне спілкування, підтримка здоров'я, розвиток ідентичності, вирішення проблем і прийняття рішень;

3) тренінг емоційного самоконтролю, міжособистісних відносин, само розуміння, фінансового самозахисту, само підтримки й концептуалізації досвіду [28].

В кінці 60-х – на початку 70-х років застосування тренінгів отримало широке розповсюдження в практичній діяльності організацій [77]. Основною метою їх використання було владнання конфліктних ситуацій в робочих групах, а також оптимізація стосунків робітників та службовців.

В подальшому розвиток підходів до навчання за допомогою технологій тренінгу сприяв формуванню цілого

пласту наукових підходів, методологій та практичних аспектів ефективного застосування тренінгів для різних цілей.

Сучасна наукова і прикладна література містить значну кількість різноманітних трактувань сутності терміну «тренінг». Зокрема, його пропонують розглядати як процес, метод, варіант групової роботи тощо (рис. 1.4).

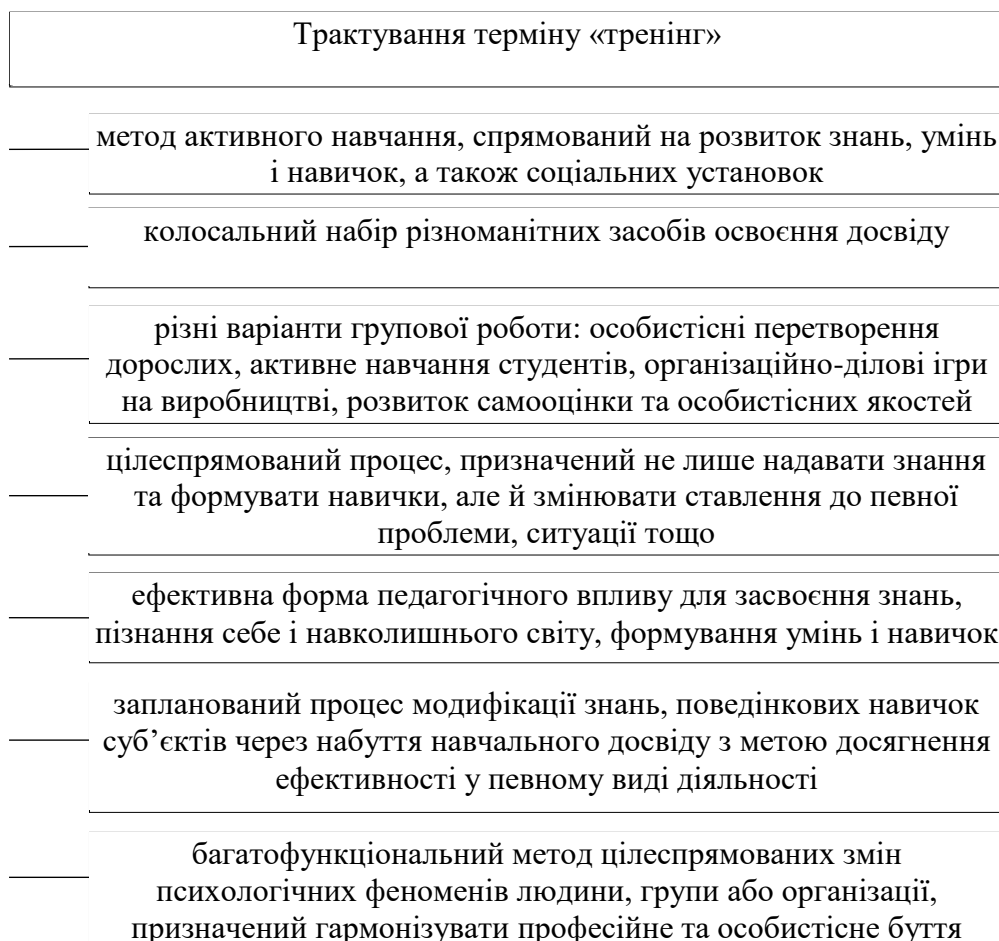


Рис. 1.4 – Ключові трактування терміну «тренінг»\*

\* побудовано автором на основі [1;21;27;66]

Підсумовуючи наведене, маємо відзначити, що переважну більшість існуючих трактувань можна звести до двох ключових груп:

- розгляд тренінгу як засобу впливу на особистість (методики, методи, техніки, засоби, форми впливу тощо);
- розгляд тренінгу як процесу навчання.

Якщо досліджувати етимологію слова, то слід відзначити, що в англomовному середовищі під терміном «training» розуміють цілий спектр дій – від підготовки, навчання та виховання до дресирування та спортивних тренувань. Проте у вітчизняному вжитку термін «тренінг» вживається лише щодо певних форм, засобів сучасної освіти.

На перший погляд, тренінг має схожу структуру зі звичайним, класичним уроком, в якому є конкретна, чітко окреслена тема, встановлена мета та засоби чи прийоми для її досягнення. Проте, з іншого боку, тренінгом передбачається застосування більш ігрового підтексту, заснованого переважно на практичних ситуаціях, в той час теоретичній частині відводиться другорядна роль (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

## Відмінності тренінгів та традиційного викладання

Критерій	Традиційне викладання	Тренінг
Підхід до спілкування	Односторонній (від учителя до учня)	Двосторонній (між тренером і учасниками). Передбачає активну участь усіх присутніх. Знаннями і досвідом діляться всі
Переконання стосовно знань	Учитель – єдиний, хто знає, і знає він більше за учнів. Він завжди дає правильні відповіді	Всі присутні можуть зробити внесок у процес навчання. Тренер керує процесом навчання, але не є єдиним джерелом знань і

		досвіду
Мета (цілі)	Передача знань, виховання особистості із заданими властивостями, орієнтованих на формування знань, умінь, навичок	Формування знань, навичок, фахових компетентностей, створення умов для особистісно-професійного ставлення
Способи подачі матеріалу	Лекція, завдання на самостійне опрацювання, робота в парах, відео-показ, презентація, дослід, практична робота тощо	Рольові ігри, вивчення прикладів, експерименти, дискусії, вправи з вирішення проблем, приклади і види діяльності
Фізичне середовище / схема розміщення	Ряд за рядом	U-подібна або інші види розсадки (можливо навіть окремими групами), що сприяють розмові та активній участі
Досягнутий результат	Засвоєння та відтворення змісту навчального матеріалу, можливість застосування знань на практиці	Здатність до вдосконалення отриманих знань і умінь на основі нового досвіду, можливість створювати оригінальні знання (продукти)

\* побудовано і доповнено автором на основі [29;62]

Як і будь-яке навчальне заняття, тренінг має певну мету: інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь; опанування нових технологій у професійній сфері; зміна погляду на проблему; зміна погляду на процес навчання тощо [3, с. 24] і саме ця мета є тим ключовим елементом, що відрізняє тренінги від процесів традиційного викладання, навіть якщо під час будуть використовуватися різноманітні інтерактивні технології.

За сучасних умов тренінги стали найпоширенішою інтерактивною технологією серед методів ігрового навчання,

предметом яких є налагодження професійних комунікацій, розширення спектру практичних навичок щодо застосування знань і досвіду у професійній діяльності тощо.

Крім того, ключовими перевагами тренінгу перед традиційними формами отримання знань є наступні:

- нестандартність форм проведення;
- спрямованість на встановлення комунікацій;
- насиченість змісту великою кількістю інтерактивних форм і методів взаємодії: демонстраціями, дискусіями, розбором критичних випадків, сюжетними і соціально-рольовими іграми, аналізом конкретних ситуацій, роботою в проектних групах;
- орієнтованість на запитання і пошук відповідей.

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.

Навчальний тренінг у загальноживаному трактуванні – це запланований процес модифікації знань, поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, з тим, щоб досягти ефективного виконання в певному виді діяльності [66. с. 11].

Проте існує й цілий ряд інших підходів до розуміння сутності вказаного терміну. Так, вітчизняні дослідники розглядають навчальний тренінг в якості:

- тренінгового методу навчання [36, с. 47];
- способу спільної діяльності вчителя і учнів, яким передбачається оволодіння учнями соціальним досвідом людства та керівництво навчально-пізнавальною діяльністю індивідів з боку вчителя [43, с. 263];
- засобу та шляху з метою одержання певного результату в процесі навчально-виховної роботи [40, с. 201];
- способу навчання [38, с. 117];
- системного методу процесу навчання, що враховує людські та технологічні ресурси, також їхню взаємодію та ставить за основну мету оптимізацію педагогічної освіти [53, с. 169];
- як педагогічну технологію навчання, оскільки він має чіткий алгоритм використання та гарантує досягнення запланованого результату [3, с. 25].

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.

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 [62, с. 201].

Існують різні способи передачі знань, інформації та навичок в тренінгах, що обумовлює існування різних їх видів: загальні навчальні тренінги; курси підготовки; неформальні тренінги; майстер-класи.

Загальні навчальні тренінги ведуть спеціалісти з впровадження або, частіше, зовнішні спеціалісти (організації), головним чином від місцевих органів влади. Ці навчальні курси передають знання або навички безпосередньо членам спільноти, щоб допомогти їм у їхній діяльності з розвитку [78].

Основні курси – це вдосконалені методи ведення навчання, які надаються всім зацікавленим, а також спеціалізовані тренінги для членів відповідної групи. Навчальні курси проводяться з фахівцями певного напрямку, яких навчають

способам ефективної передачі своїх знань, вмінь, досвіду тощо учням.

Неформальні навчальні заняття здебільшого проводять в школах, дитячих садках, університетах. Вони організуються, коли якийсь аспект тренінгу не повністю зрозумілий або для вирішення конкретної проблеми, яка має місце. Зазвичай ці сесії тривають близько половини дня і не мають бюджету.

Майстер-класи в основному проводяться для членів різних суспільних груп, професій тощо. На відміну від офіційних навчальних курсів, які тривають кілька днів, майстер-класи мають тривати максимум дві години та охоплюють лише одну тему за раз [82, с. 104].

Тривала практика застосування навчальних тренінгів дозволяє говорити про їх переважну орієнтованість на фахівців з певним практичним досвідом, проте в Україні все більше експертів звертають увагу на необхідність практикування їх застосування й у процесі підготовки компетентного фахівця.

Професійну підготовку майбутніх фахівців впродовж навчання у закладах вищої освіти важливо реалізовувати за рядом взаємопов'язаних етапів:

I етап – забезпечення розвитку початкового зацікавлення певним видом (видами) діяльності, тобто забезпечення формування початкових засад професійної мотивації. З цією метою можуть застосовуватися системи бесід, дискусій, аналізу конкретних практичних ситуацій.



II етап – сприяння формуванню позитивних професійних ціннісних орієнтацій, за допомогою у свідомості майбутніх педагогів побудується модель майбутньої фахової діяльності. Реалізувати поставлені цілі можливо з використанням активних методів навчання.

III етап – активне формування професійних умінь, необхідних для практичної діяльності, що відбувається в процесі формування та втілення навчальних проектів у змодельованих чи реальних умовах, в процесі вирішення конкретних проблемних ситуацій тощо. Таким чином, майбутні фахівці опиняються в умовах, які спонукають їх проявляти самостійність, творчий підхід, ініціативу, наполегливість тощо [21, с. 146].

З огляду на це, правильно підготовлений тренінг дозволить студенту набути й розвинути конкретні знання, уміння й навички, необхідні для виконання певної роботи в майбутній професії [2, 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. При цьому, навчальні тренінги мають певні відмінності від інших видів тренінгів, які узагальнимо у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика традиційних  
та навчальних тренінгів

Критерій порівняння	Навчальні тренінги (в рамках навчального процесу)	Традиційні тренінги
Принцип набору динамічної групи	Обов'язковий	Добровільний
Мотивація учасників до групової роботи	Зовнішня (потребує попередньої роз'яснювальної роботи)	Внутрішня
Склад групи	Визначені стаціонарні групи	Формується випадково з довільних людей або за певними професійними критеріями
Місце проведення	Проводиться за місцем навчання індивідів	Віддалене від місця навчання та роботи, віддалене від безпосереднього робочого місця тощо
Тренер	Викладач	Особа, що спеціалізується на цій формі навчання
Використання навичок	Часто віддалене в часі	Часто використовуються відразу після тренінгу

\* побудовано автором на основі [14;19;52]

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.

При цьому, застосування тренінгів у навчальному процесі матиме наступні переваги:

- 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 взаєморозумінню;
- стимулювання інноваційних підходів і креативності кожного із учасників тренінгового навчання.

Фахівці пропонують виокремлювати три ключові етапи навчальних тренінгів (рис. 1.5).

Варто відзначити, що дослідники, виокремлюючи значну кількість критеріїв класифікації тренінгів, пропонують виокремлювати всього чотири базових типи тренінгових груп відповідно до складу їх учасників: працюючі; здобувачі освіти; консультаційні; психотерапевтичні [74].

Кожна з даних груп учасників характеризується певними особливостями, якими і визначаються підходи до формування тренінгових груп. Оскільки навчальні групи орієнтовані саме на здобувачів освіти, то особливого значення у нашій роботі має питання формування саме даного типу тренінгових груп. Тут слід відзначити, що навчальні групи формуються на базі певного навчального закладу, а, отже, коло їх можливих

учасників вже буде обмежуватися чисельністю наявних у даному закладі здобувачів освіти.

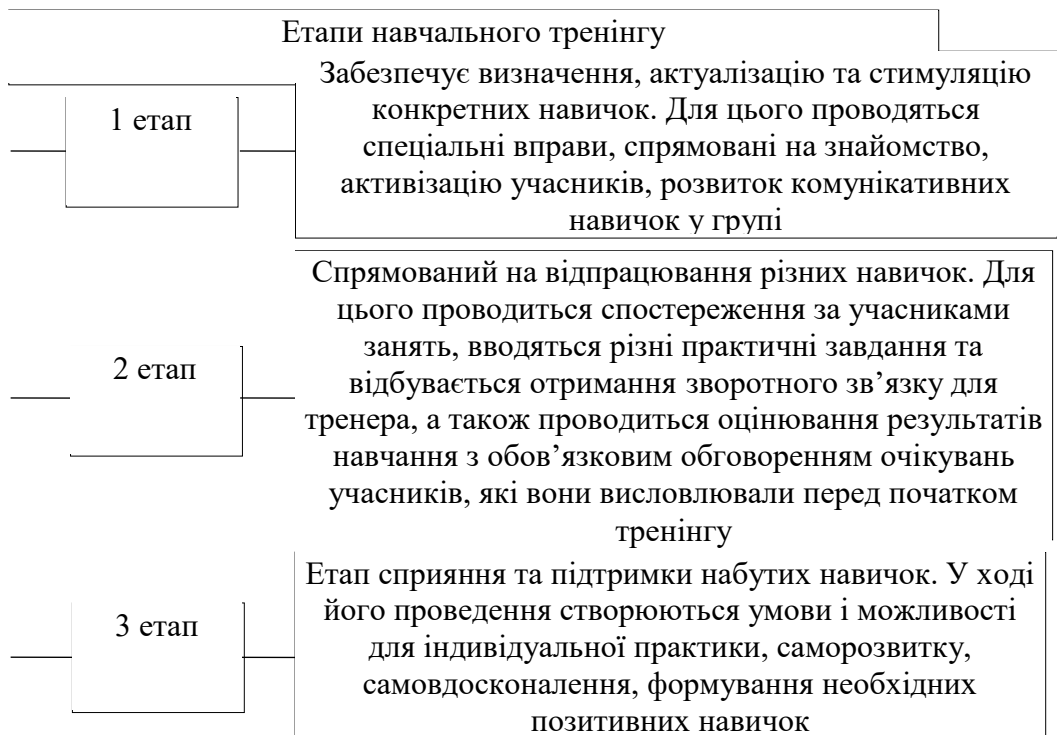


Рис. 1.5 – Характеристика етапів навчального тренінгу\*

\* побудовано автором на основі [31;62;83]

По-друге, як правило тренінгові заняття проводяться в межах одного навчального предмету, навчального напрямку, що вимагає обмежити коло учасників слухачами курсу саме з певного предмету – це чисельність здобувачів освіти певного віку, класу, курсу тощо. При цьому, можливим є як поетапне залучення всієї кількості потенційних учасників (окремими класами, групами), так і суцільне залучення – об'єднання всіх здобувачів освіти, які підпадають під певну категорію, у тренінгові групу.

Важливо також враховувати, що в навчальних закладах часто здійснюється поділ здобувачів освіти певного класу, потоку тощо на менші групи, кожна з яких вивчає предмет з окремим викладачем. В такому випадку проведення навчальних тренінгів може здійснюватися як окремо в межах таких груп, так і з їх об'єднанням та проведенням тренінгу кількома викладачами одночасно чи по чергово.

Таким чином, організатори тренінгів для здобувачів освіти хоча й мають можливість вибору у формуванні груп учасників, проте в будь-якому випадку їх кількість обмежуватиметься лише здобувачами освіти певного навчального закладу. Саме тому робота групи повинна будуватися особливим чином:

- з дуже тривалим розігрівом,
- тривалим періодом позитивного підкріплення,
- переважанням технік щодо взаємопідтримки [11, с. 9].

Дуже обережно повинні будуватися обговорення, аби люди, ще не підготовлені до серйозної роботи, почували себе захищеними.

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 здібностей у сфері педагогіки, психології; уміння застосовувати нестандартні підходи в процесі навчання студентів.

### **Висновки до розділу 1**

У ході написання першого розділу дослідження нами було зроблено наступні висновки.

Професійний розвиток є потребою часу, і безперервне навчання/підвищення кваліфікації вчителів є необхідним для того, щоб вчителі могли підготуватися та безперешкодно задовольнити потреби учня 21 століття.

Відомий факт, що ті учні, які мають добре проінформованих вчителів, мають тенденцію працювати набагато краще, ніж їхні однолітки. Тому дуже важливо, щоб педагогічні навчальні заклади приділяли увагу професійному розвитку майбутніх педагогів і використовували при цьому не тільки традиційну освіту, але й інноваційні форми, методи, засоби навчання.

Якісна підготовка вчителів створює сприятливе середовище для навчання, а це, у свою чергу, веде до щасливих дітей, які охоче приходять до школи. Наставництво та коучинг також є частиною підготовки вчителів, яка допомагає вчителям вчитися на передовому досвіді, аналізувати рівень викладання.

Підготовка вчителів важлива як для досвідчених учителів, так і для новачків у професії вчителя. Вчителі повинні оволодіти інноваційною педагогікою, інтерактивними методами оцінювання та використанням диференціації в класі, щоб поживити процес викладання та навчання. Важливо, щоб вчителі знали про різні типи учнів, які перебувають під їхньою опікою, і про те, як з ними поводитись – ось тут має місце хороша підготовка вчителів. Тобто важливо, щоб увага приділялася і психологічним аспектам професійно-педагогічної діяльності майбутнього педагога.

Важливо розуміти, що викладання — це навичка, що розвивається, тому що хороший учитель, як і хороший учень, продовжує вчитися в рамках інформації. Викладання та навчання йдуть рука об руку, і викладання дійсно триває все життя, тому для навчальних закладів важливо інвестувати в оновлення даних, вивчення нових форми професійного розвитку майбутніх педагогів.

Таким чином, постійний професійний розвиток є важливою частиною процесу викладання та навчання. Хороша підготовка вчителів опирається на оновленні вчителів останніми дослідженнями в галузі освіти. Тренінги ж є не тільки педагогічною, але й психологічною системою надання допомоги людині в пізнанні самого себе та розумінні інших людей, що є надважливим у професійній діяльності педагога. Неперервний, багаторівневий, особистісний зворотний зв'язок

від учасників тренінгу допомагає побачити себе в очах інших людей, зрозуміти, що провокує таку поведінку, вчинки, які недосконалісті має спілкування людини, що позитивного і хорошого є в кожній людині.

Тренінг як форма професійної підготовки майбутніх педагогів сприяє програванню різних педагогічних ситуацій, їх аналіз в групі, спільний пошук найкращого вирішення задачі та найефективніших методів, прийомів уникнення таких ситуацій, формування висновків і правил педагогічної поведінки. Обмін ролями під час театралізації педагогічної ситуації дозволяє відчувати і побачити стан кожного учасника процесу, перевірити ефективність психологічних прийомів, продуктивність запланованих власних дій та зробити висновки.

Таке своєрідне психологічне пізнання на тренінгу є чудовою нагодою дослідницького пошуку найкращих вирішень педагогічних задач, сприяє оволодінню педагогічними знаннями, уміннями та навичками, здобутими в емоційній ситуації спілкування, підґрунтям чого є все те, що майбутній педагог чує, бачить, робить, відчуває.

Формування особистісних якостей у майбутнього педагога є складним процесом, але реальним. Саме тому тренінг є ефективною формою професійної діяльності, під час якого вчитель може прожити ситуацію емоційно і зробити правильні, продуктивні, оптимальні висновки, які сприяють професійному зростанню.



## **РОЗДІЛ 2**

### **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ В ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**2.1. Методика проведення та структурування навчального тренінгу як ефективної форми підготовки майбутніх педагогів до професійної діяльності**

**2.1.1. Методика розробки навчальних тренінгів, їх структура та види**

Навчальний тренінг, як засіб професійної підготовки майбутніх педагогів, дає можливість створити ряд організаційно-педагогічних умов у вищій школі, в числі яких:

- забезпечення вузівського процесу навчання можливостями, які максимально моделюватимуть (імітуватимуть) майбутню професійну діяльність спеціаліста;
- залучення майбутніх педагогів до різноманітних форм і методів пізнавальної діяльності, за допомогою яких активізуватиметься їх самостійність, ініціатива, винахідливість, тобто створюватиметься база для розвитку творчих здібностей;
- цілеспрямоване виявлення й розвиток творчої індивідуальності майбутнього педагога певного профілю [6; с. 313].

Навчальний тренінг, як засіб підготовки майбутніх педагогів, має базуватися на тих же методичних засадах, що й інші види соціально-психологічних тренінгів, проте з урахуванням певних особливостей, в числі яких, по-перше, вимоги до організації навчального процесу, а, по-друге, очікувані результати від тренінгових занять.

Структура і зміст навчального тренінгу детермінуються, з одного боку, структурою особистості (функціональними механізмами психіки, набутим досвідом, узагальненими типологічними та індивідуальними властивостями особистості), а з іншого – змістом майбутньої діяльності (навчально-професійної діяльності, результатом розвитку якої є формування компетенцій майбутнього професійного педагога).

Тренінг як форма навчального заняття потребує особливих методичних підходів до його підготовки, організації та проведення, за допомогою яких процес розвитку професійної майстерності можна зробити значно ефективнішим [81, с. 53].

В першу чергу, мова йде про базування на комплексі визначених принципів. Так, застосування навчального тренінгу в процесі підготовки майбутніх педагогів має здійснюватися з урахуванням:

- загальних принципів проведення соціально-психологічного тренінгу;
- специфічних принципів проведення тренінгу в навчальному процесі.

Більш деталізований перелік вказаних принципів представимо на рис. 2.1.

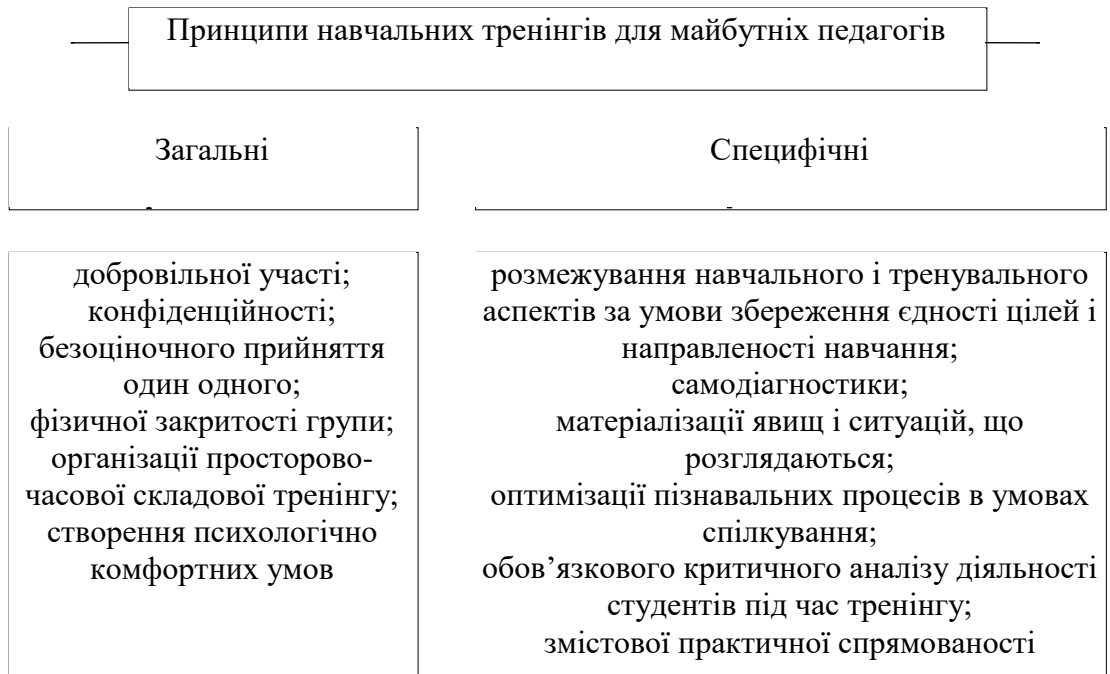


Рис. 2.1 – Система принципів використання навчальних тренінгів при підготовці майбутніх педагогів\*

\* побудовано автором на основі [18;32]

Варто відзначити, що загальні підготовки, організації й проведення навчальних тренінгових занять для майбутніх педагогів можуть видозмінюватися в залежності від наявних умов. Зокрема, принцип добровільної участі може не застосовуватися, оскільки навчальні програми передбачають участь у заняттях всіх студентів, тобто абсолютну рівність їх у правах доступу до знань, а, отже, у випадку застосування навчальних тренінгів як елементу навчальної програми – принципом добровільної участі можна знехтувати.

Ще один важливий принцип – організації просторово складової тренінгу – також може бути певною мірою адаптований під наявні можливості освітнього та навчального процесу у певному навчальному закладі.

В свою чергу, специфічні принципи навчального тренінгу відображають особливості організації навчально-професійної діяльності в межах певної програми, а, отже, на їх дотриманні має значним чином акцентуватися увага тренера (викладача) в процесі формування тренінгової програми, курсу чи окремих тренінгів для майбутніх педагогів.

Метою будь-якого тренінгу є не аналіз та інтерпретація особистісних проблем задля подальшого їх усунення чи сприяння змінам у мотивації, поведінці тощо, а активне, свідоме навчання бажаній поведінці, прийнятним та ефективним способам і методам застосування знань і досвіду в процесі професійної діяльності, розбудови комунікацій тощо.

Саме ключові цілі та завдання, на досягнення яких націлений той чи інший тренінг, дозволяють виокремлювати певні узагальнені групи їх різновидів (рис. 2.2).

Варто відзначити, що окрім цільового критерію при класифікації тренінгів застосовуються й інші. Так, можливим є застосування критерію цільової аудиторії, відповідно до якого можна виокремити наступні види тренінгів:

– корпоративні, спрямовані на формування командного духу в трудових колективах, зокрема й у закладах освіти;

встановлення ефективної взаємодії між співробітниками;  
 досягнення здатності до вирішення складних практичних завдань;

– відео тренінги, засновані на показі готового навчального матеріалу або використанні запису тренінгової роботи;

– навчальні, спрямовані на формування фахових і загальних компетентностей у здобувачів певного рівня освіти, в рамках окремих дисциплін або певних напрямів підготовки фахівців [62, с. 10].



Рис. 2.2 – Різновиди тренінгів за цільовим критерієм\*

\* побудовано автором на основі [11;57;67;72]

Крім того, наукова література містить цілий ряд інших критеріїв виокремлення різновидів тренінгів, в числі яких можна назвати тип об'єкту впливу, число учасників (суб'єктів впливу); число ведучих (тренерів), тривалість, тип керівництва, технічне забезпечення тощо. Більш детально класифікацію тренінгів згідно до наведених критеріїв представимо у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

### Класифікація тренінгів у науковій літературі

Критерій	Види тренінгів та їх характеристика
Тип об'єкту впливу	тренінги, орієнтовані на діяльність з особистістю; тренінги на штучній експериментальній групі; тренінги з природною (реальною) групою, організацією; тренінги з навчально-тренувальною групою
Число учасників (суб'єктів впливу)	аутотренінг, в якому ролі ведучого (тренера) і веденого поєднуються в одній особі; індивідуальний тренінг – психологічне тренування одного індивіда, форма роботи з особистістю; груповий тренінг – тренінг для як мінімум кількох індивідів
Кількість ведучих	тренінг без ведучого – форма психокорекційної роботи, що здійснюється самостійно людьми, які прагнуть до певних психологічних вдосконалень чи змін поведінки; тренінг з одним ведучим – звичайний варіант тренінгу, коли один спеціаліст проводить повний тренінгів цикл, незалежно від тривалості та складності; тренінг з кількома ведучими – варіант групового тренінгу, коли кілька спеціалістів ведуть групу спільно; тренінг зі штучним ведучим – робота, що здійснюється індивідом чи групою самостійно за інструкцією

Тип керівництва	директивний тренінг – реалізує директивний підхід до роботи з людьми, а ініціатива учасників допускається у чітко визначених межах; недирективний – більша частина повноважень з управління групою передана її членам
-----------------	---

Продовження табл. 2.1

Критерій	Види тренінгів та їх характеристика
Стиль керівництва	тренінг з авторитарним стилем керівництва – спрямовується та керується авторитарними методами; тренінг з демократичним стилем керівництва – керується демократичними методами; тренінг з ліберальним стилем керівництва – керування не регламентується і здійснюється в залежності від обставин та взаємин у групі
Технічне забезпечення	безапаратурний тренінг – заняття без спеціального інвентарю і технічних пристроїв; апаратурний тренінг – заняття з використанням спеціальних засобів, обладнання і технічних пристроїв
Час (тривалість) проведення	короткотерміновий (разовий) тренінг – тренінг невеликої тривалості, що проводиться одноразово від початку до кінця; циклічний (багаторазовий) тренінг – здійснюється за кілька сеансів з певними перервами; довготривалий тренінг (марафон) – ці лободове заняття упродовж кількох днів. Загальна його тривалість може сягати від двох діб до тижня; тривалий тренінг – проводиться упродовж місяця чи, навіть, року, не має регламентованої періодичності сеансів та конкретизованого змісту зустрічей

\* побудовано автором на основі [2;8;9;28;45;54;71]

При цьому, можна виокремлювати й цілий ряд інших класифікаційних критеріїв, в числі яких однорідність складу груп, вікова категорія учасників, статевий розподіл, ступінь професійної однорідності (наявність учасників одного роду

діяльності з різними підвидами чи з різних професійних груп) тощо. Тобто, можливим є виділення численної групи різноманітних критеріїв для класифікації тренінгів, що лиш підтверджує їх дієвість у різноманітних сферах.

Серед сучасних тренінгів можна виділити два основні блоки: психологічні тренінги; бізнес-тренінги.

Одна з головних відмінностей бізнес-тренінгу від психологічного тренінгу полягає в поставлених завданнях. Психологічні тренінги орієнтовані на роботу із внутрішнім психічним світом людини, підсвідомим і несвідомим, її неврозами, комплексами, особистими якостями і поведінкою. Натомість, бізнес-тренінг – це усвідомлене формування вмінь і навичок, тому він є набагато ближчим класичній педагогіці, яка враховує у роботі внутрішній психологічний світ людини, але не більше.

За тематикою корпоративні тренінги умовно поділяють на:

- спрямовані на розвиток професійних навичок учасників (тренінги самоорганізації);
- командотвірні (тренінги командної роботи);
- тренінги, що формують навички ефективного управління;
- тренінги особистісного зростання [7, с. 69].

Найбільш популярними сучасними видами тренінгів в практиці є наступні: темоцентрований вплив (ТЦВ);



танцювально-рухова терапія; арт-терапія; тренінги з використанням біологічного зворотного зв'язку; тренінги нейролінгвістичного програмування (НЛП); тренінги сенситивності; інтелектуальні тренінги; перцептивні тренінги; психологічні тренінги особистісного зростання; тренінги ділового спілкування; тренінги прийняття рішень; антистресові тренінги; тренінги щепленням стресу; професійно-орієнтовані тренінги; організаційно-ділові ігри (ОДІ) тощо [27, с. 8].

Варто відзначити, що не зважаючи на те, що всі тренінги містять елемент навчання «баченню, відданості та дії», лише навчальні тренінги пропонують глибоку підготовку до подальшого навчання та викладання [79].

Дослідження методичних засад розробки та втілення тренінгів для навчання майбутніх педагогів дозволило нам встановити, що дослідники пропонують різні підходи до виокремлення ключових компонент (складових) даного процесу. Так, за найбільш спрощеним підходом формування тренінгової програми розглядають всього за трьома складовими:

- 1) аналіз потреби в тренінгу;
- 2) забезпечення тренінгової програми;
- 3) оцінка отриманих результатів [6, с. 314; 40, с. 107].

В даному аспекті мова йде про те, що при розробці навчальних тренінгових програм варто, по-перше, актуалізувати сукупність необхідних знань, вмінь, компетенцій, навичок, необхідних для подальшої роботи майбутніх педагогів за

обраним фахом, а також формування мотиваційних основ до діяльності за фахом та відповідних трудових якостей, звичок, майстерності, свідомого виконання трудових обов'язків.

По-друге, здійснити вибір з комплексу існуючих методів та технік роботи ті, які максимальним чином будуть підходити як щодо досягнення поставлених цілей, так і щодо особистісних можливостей тренінгових груп.

По-третє, провести оцінку досягнутих за допомогою тренінгів результатів і визначити ефективність діючої тренінгової програми.

Більш конкретизовану методику розробки навчального тренінгу пропонує колектив харківських науковців (рис. 2.3) – в їх викладі вона містить п'ять ключових етапів:

- встановлення цілей та завдань;
- формування плану-структури тренінгу;
- добір та опис вправ і завдань (методів та технік роботи);
- організацію самостійної діяльності студентів;
- розробку системи оцінювання як процесу навчального тренінгу, так і його результатів.

Варто відзначити, що існують й інші погляди на перелік складових процесу розробки навчального тренінгу:

- 1) визначення навчальних цілей та очікуваних результатів;
- 2) підбір змістовного матеріалу для досягнення навчальних цілей та самостійної роботи;

- 3) структурування навчального матеріалу відповідно до інтерактивних методик навчання;
- 4) розробка порядку денного тренінгу;
- 5) розробка роздавальних матеріалів для учасників/учасниць та матеріалів для тренерів [31, с. 15].

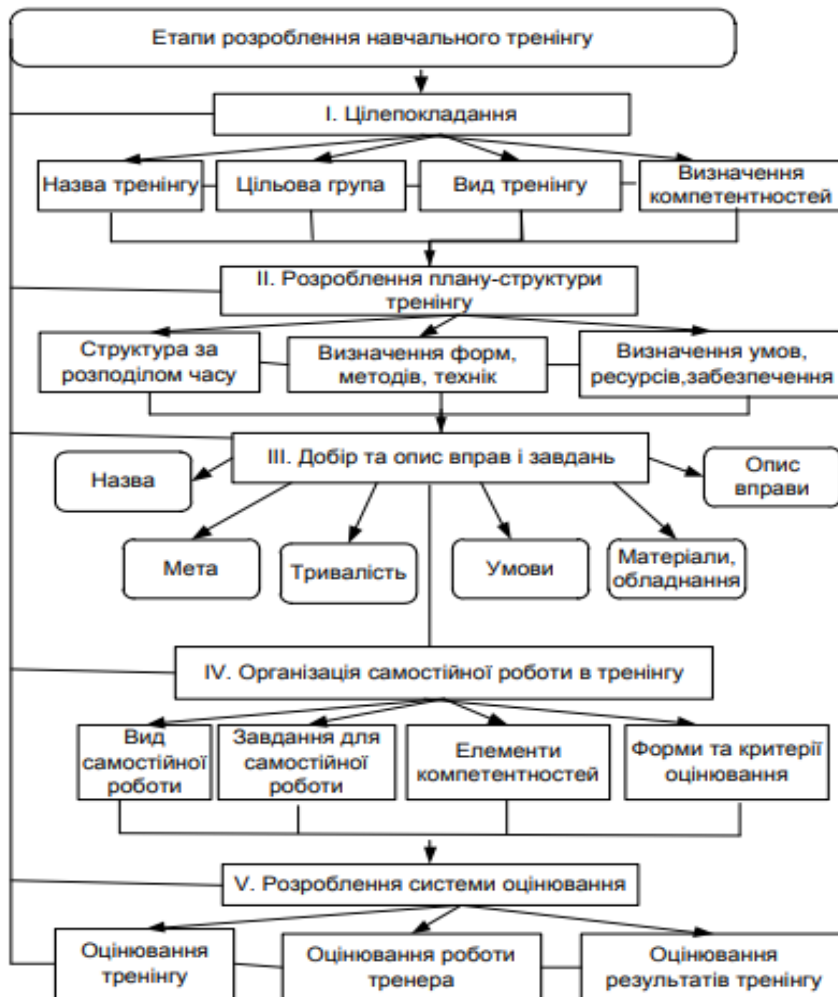


Рис. 2.3 – Методика розробки навчального тренінгу для студентів [62, с. 114]

У будь-якому випадку, тобто в разі застосування будь-якого з описаних чи існуючих методичних підходів, ключовим для ефективного застосування тренінгів у процесі підготовки майбутніх педагогів є проведення значної за обсягом підготовчо-аналітичної роботи, що розпочинається зі встановлення цілей.

Для того, щоб в подальшому мати можливість ефективніше оцінювати застосування навчального тренінгу, варто використовувати ранжування цілей. Наприклад, можна встановити кілька рівнів та визначити до кожного з них перелік цілей та завдань, що потребують вирішення в процесу тренінгової програми (рис. 2.4).

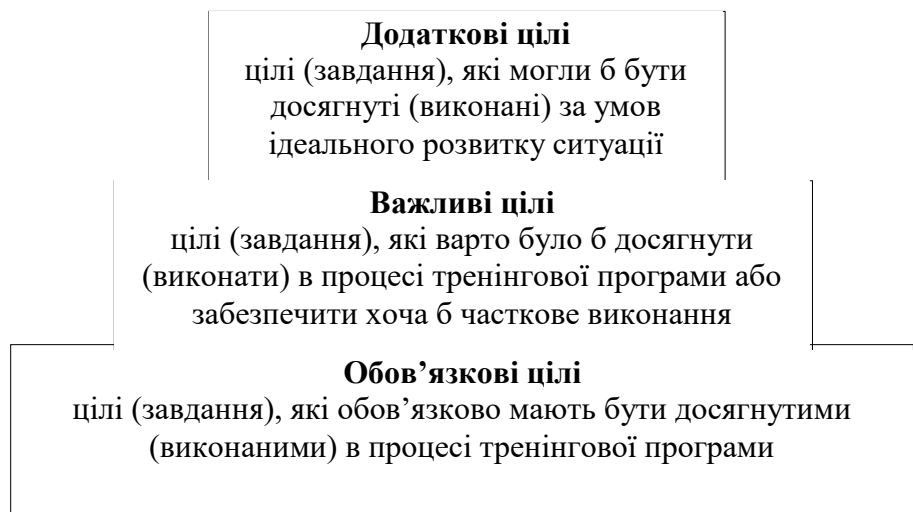


Рис. 2.4 – Ранжування цілей та завдань тренінгової програми\*

\* - авторська розробка

Пропонований підхід до ранжування цілей, по-перше, дозволить в процесі тренінгової діяльності актуалізувати зусилля викладача (тренера) на роботу з обов'язковими цілями та завданнями. По-друге, він допоможе ї у формуванні методики оцінювання результативності тренінгової програми, оскільки дозволить відповідним чином ранжувати й оцінку щодо кожного окремого завдання (цілі) тощо. По-третє, оцінка результатів кожного з окремих тренінгів у відповідній тренінговій програмі підготовки майбутніх педагогів дозволить вже в процесі корегувати комплекс методів і технологій роботи зі здобувачами освіти для забезпечення максимальної результативності та дієвості всієї тренінгової програми для студентів по її завершенню.

Важливим аспектом у процесі постановки цілей та завдань тренінгової програми для майбутніх педагогів є усвідомлення тих проблемних моментів, з якими вони обов'язково зіштовхнуться у реальному житті в процесі професійної діяльності і до яких, на жаль, сучасні програми підготовки педагогічних працівників в Україні не готують (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Прогалини навчальних освітніх програм у практичній площині діяльності педагогів\*

Ключова прогалина	Характеристика
Вміння вчитися	Професійна майстерність педагога є ключовим елементом його успішності у фаховій діяльності, а основним її компонентом є вміння й мотивація до

	постійного навчання.
Вміння викладати	Сучасні навчальні програми орієнтовані на виклад конкретного переліку знань і закріплення їх у свідомості здобувачів освіти відповідного рівня. Проте всезагальний доступ до будь-якої інформації в мережі Інтернет змінює принципові засади викладання – важливо ефективно і

## Продовження табл. 2.2

1	2
	максимально цікаво структурувати матеріал, формувати зацікавлення у здобувачів до самостійного пошуку окремих відповідей, отримання нових знань з предмету
Керування класом	Практика викладацької діяльності засвідчує необхідність наявності у майбутнього педагога цілого комплексу навичок як щодо лідерства, організаторства та впевненості в собі, так і щодо поваги та демократичного стилю спілкування з учнівським та батьківським колективами в процесі професійної діяльності
Захист інтересів здобувачів освіти	Діяльність педагога – це не лише викладання певних предметів, але й постійні комунікації та відповідальність за здобувачів освіти, їх життя і здоров'я під час навчального процесу, особливо у контексті класного керівництва. Це потребує формування цілого ряду навичок та алгоритмів дій для можливих проблемних ситуацій, особливо булінгу щодо окремих індивідів, допомоги дітям з важкими соціально-побутовими проблемами, налагодження контактів з дітьми з різними розладами поведінки
Захист власних інтересів	Молодим спеціалістам завжди важко у перші роки роботи, доки напрацьовується відповідний досвід і в цьому аспекті дуже важливим є вміння захищати себе від необґрунтованих звинувачень з боку інших учасників педагогічного колективу, від надмірного завантаження неосновними обов'язками з боку керівництва навчального закладу тощо
Отримання фінансування	Сучасна практика функціонування освітнього процесу в українських навчальних закладах, особливо якщо це стосується дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів, засвідчує необхідність для класного керівника ефективно комунікувати як з дирекцією закладу, так і з батьківським колективом щодо питань фінансування окремих робіт, витрат, закупівлі необхідного обладнання чи навчального матеріалу тощо

Вміння мотивувати	Важливим критерієм педагогічної майстерності сучасного успішного вчителя є вміння мотиваційного спікера, що вимагає формування у майбутніх педагогів навичок мотивації слухачів, активізації їх до певних дій і спрямувань
-------------------	--

\* - авторська розробка

Що стосується власне етапів або структури самого навчального тренінгу, то в будь-якому випадку вона має три основні компоненти:

1) Початок. Вступне слово тренера (викладача), знайомство (в разі потреби), обговорення правил роботи та очікувань учасників;

2) Основна частина. Її зміст та етапи обумовлюються поставленими цілями та змістом навчального тренінгу і можуть включати актуалізацію проблеми, оцінку рівня інформованості учасників, інформаційний та практичний блоки, представлення результатів тощо;

3) Заклучна частина, куди входить підведення підсумків, оцінка отриманих результатів, з'ясування рівня задоволеності очікувань та прощання [75, с. 327].

### **2.1.2. Особливості застосування різних прийомів, методів та вправ у процесі проведення навчальних тренінгів**

Тренінгові методи – це методи або способи навчання, які можуть використовуватися в процесі навчальних тренінгів [50, с. 9]. За іншим визначенням, це обмежені рамковими умовами способи досягнення заявленої мети посередництвом дій

суб'єктів навчальної діяльності (учасників і педагога-тренера) [41, с. 212].

Їх різновидів є дуже багато, що обумовлюється специфікою навчальних тренінгових програм для різних професійних груп здобувачів освіти (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Класифікаційні групи та характеристика методів, що можуть застосовуватися у навчальних тренінгах для майбутніх педагогів

Методи	Характеристика
Групові дискусії	публічні суперечки, обговорення, метою яких є з'ясування і зіставлення різних поглядів, визначення істинної думки, знаходження правильного або найбільш досконалого для кожного з конкретних випадків вирішення проблеми
Мозковий штурм	застосування даного методу полягає у забезпеченні генерації ідей, оскільки спільна групова робота дозволяє продукувати більшу кількість ідей, аніж індивідуальна мозкова діяльність
Рольові ігри	«прогривання певних ролей», що дозволяє побачити члена групи не просто в процесі міжособистісної групової взаємодії, а впродовж виконання певної соціальної ролі
Ділові ігри	засіб розвитку творчого мислення, зокрема і професійного; імітація конкретних економічних об'єктів і процесів; імітація діяльності керівників і фахівців, робітників і користувачів; це досягнення ігрової й пізнавальної мети; це виконання правил і взаємодія в рамках відведеної ігрової ролі
Психодрама	метод групової роботи, в якій учасники виконують ролі, що моделюють життєві ситуації та мають особистісний сенс для учасників. Мета психодрами – усунення неадекватних емоційних реакцій,



	відпрацювання умінь соціальної перцепції, поглиблене самопізнання
Структурні вправи	сприяють встановленню клімату в групі, налаштовують на плідну роботу, допомагають краще структурувати тренінгові заняття
Експрес-опитування (клікери)	інтерактивний метод навчання, що застосовується для актуалізації опорних знань чи закріплення отриманих. Також може застосовуватися з метою перевірки уважності та розуміння матеріалу, визначення ставлення

\* побудовано автором на основі [32,38,51]

Варто відзначити, що наведений нами перелік не може вмістити всі можливі різновиди та модифікації методів, які можуть застосовуватися в процесі підготовки майбутніх педагогів. Крім того, класифікувати методи можна і за іншими критеріями. Зокрема, за критерієм направленості можна виокремити тренінгові методи на трьох рівнях:

1) у групі з окремим учасником. Це відбувається у випадку взаємодії ведучого і одного з членів групи або при демонстрації техніки індивідуальної психокорекційної чи консультаційної роботи, або при спонтанному виникненні діалогу з якої-небудь значущої для всіх теми;

2) з групою як єдиним цілим. Така ситуація виникає, коли ведучий дає завдання, яке повинна виконати вся група, і звертається саме до групи (або підгрупи), а не окремого учасника;

3) через групу – з окремим учасником засобами самої групи. Тут ведучий прихованим чином використовує ресурси групи для впливу на одного або декількох учасників [31, с. 28].

Також маємо відзначити й існування практичного підходу до класифікації методів, що можуть застосовуватися у навчальних тренінгах, відповідно до якого всю їх сукупність пропонується поділяти на чотири основні групи:

- перша група – методи, спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаєморозуміння;

- друга група – інформаційне забезпечення тренінгу. Ця група включає в себе будь-яке інформаційне наповнення тренінгової роботи: лекції, презентації, фільми;

- третя група – методи, які використовуються у груповій роботі. Це можуть бути ділові й рольові ігри, аналітичні сесії – всі елементи тренінгу, де потрібно ділити групу учасників на підгрупи. До цієї групи можна зарахувати дискусію, мозковий штурм, організацію презентації учасників і закріплення матеріалу;

- четверта група методів пов'язана з використанням зворотного зв'язку як тренера з учасниками, так і навпаки. Це і підтримка дисципліни в тренінгу, і відповіді на запитання, і розбір та аналіз виконаних завдань, і підбиття підсумків [60, с. 91].

На практиці при виборі методів тренінгу варто користуватися певним набором обмежень, які дозволять встановити відповідність того чи іншого методу поставленим завданням тренінгу та рівню особистісних можливостей

учасників групи, а також існуючим часовим обмеженням та чисельності студентів.

Ефективним є метод, який:

- безпосередньо пов'язаний з результатами навчання – інакше навчання не досягне мети. Наприклад, якщо метою є розвиток навичок для виконання конкретної діяльності – демонстрація з наступними практичними вправами є більш ефективним методом, ніж лекція. Якщо мета полягає в зміні ставлення чи орієнтуванні учасників/учасниць, можливо, найкраще підійдуть складні рольові ігри з наступним аналізом;
- підходить для цільової групи – інакше не будуть добре сприйматися учасниками/учасницями і навіть може стати перешкодою;
- адаптований до контексту – інакше навчання буде недоцільним. Навчання має бути практичним і прагматичним;
- має можливість бути виконаним – інакше у ньому немає сенсу;
- структурований – інакше навчання буде внутрішньо непослідовним;
- різноманітний – інакше навчання буде менш цікавим. Комбіноване навчання (чергування типів, порядків, стилів і темпів методів та заходів) підтримує інтерес та сприяє навчанню;
- використовує аудіовізуальні засоби – інакше буде ненаочним. Однак аудіовізуальні засоби не мають домінувати і

повинні використовуватися винятково для досягнення навчальних цілей;

- інтерактивний (із залученням кожного із учасників та учасниць) [31, с. 23].

Важливим елементом навчального тренінгу є тренінгові техніки – тобто загальні способи та особливості навчального впливу. Спеціалісти визначають чотири види основних тренінгових технік:

- інформаційну;
- симуляційну (імітаційну);
- практичні вправи (виробниче навчання);
- динамічні групові вправи [41, с. 205].

Інформаційні техніки використовуються з метою передачі учасникам необхідного інформаційного контенту, для забезпечення необхідного їх спрямування та налаштування. Сюди входить різноманітне інформаційне забезпечення тренінгу (відео- та фото-матеріали, презентації, окремі слайди, аудіо супровід тощо).

Симуляційні техніки застосовуються з метою імітації майбутнього робочого місця, певних організаційних ситуацій, проблемних моментів майбутньої професійної діяльності тощо.

Техніка практичних вправ полягає у реалізації програм практичного навчання, навчальної практики, трудової адаптації безпосередньо на робочому місці або в спеціалізованих установах – базах практики.

Техніка динамічних групових вправ полягає у формуванні й удосконаленні соціальних компетентностей майбутніх педагогів. Як правило, їх будують на засадах вільної імпровізації учасників, спонтанних діях, мотивованій зміні ситуації тощо. Вказані техніки дозволяють розвивати творчі здібності та навички майбутніх педагогів, їх поведінкову гнучкість та підвищувати загальну ефективність навчання.

## **2.2. Дослідження результативності навчальних тренінгів у підготовці майбутніх учителів початкових класів до професійної діяльності**

Витрати матеріальних та людських ресурсів, пов'язані з процесами підготовки та проведення навчальних тренінгів, виправдані лише за умови, що втілювана тренінгова навчальна програма усуває прогалини в знаннях, вміннях, навичках та професійних компетентностях майбутніх педагогів, наявність яких було встановлено в рамках перед підготовчого аналізу.

Критерії оцінки результативності тренінгів у науковій літературі пропонують поділяти на внутрішні і зовнішні.

До внутрішніх критеріїв відносять оцінку корисності тренінгу самими учасниками та навчальний успіх, тобто їх досягнення, які вони демонструють в процесі виконання тренінгових вправ [1].

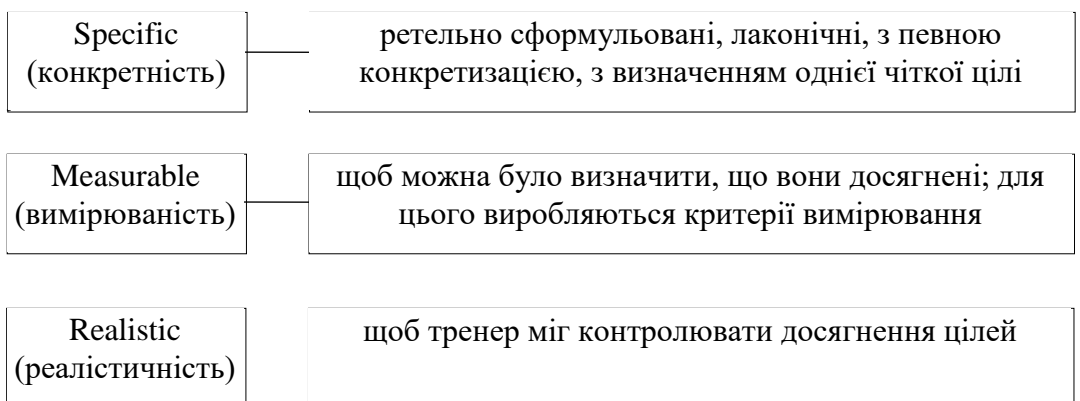
Зовнішні критерії характеризують вплив тренінгової програми на реальний навчальний (трудоий) процес до яких відносяться:

- зміни в ефективності навчання, праці на робочому місці;
- вплив тренінгу на роботу навчальної групи в цілому [3 с. 25].

Конкретні результати застосування тренінгових технологій у підготовці майбутніх педагогів повинні відповідати SMART-критеріям (рис. 2.5).

Результати навчання повинні вписуватися у загальну картину, і допомагати досягненню загальних цілей підготовки. Результати навчання повинні бути розміщені в порядку логічної послідовності, щоб вони ґрунтувалися один на одному.

Дослідження впливу проведення навчальних тренінгів для майбутніх педагогів показало, що цей метод є дуже ефективним. Підготовка майбутніх вчителів стосується процедур і положень з формування у них знань, навичок і ставлення, необхідних для ефективного спілкування з учнями в класі, школі, інших навчальних закладах.



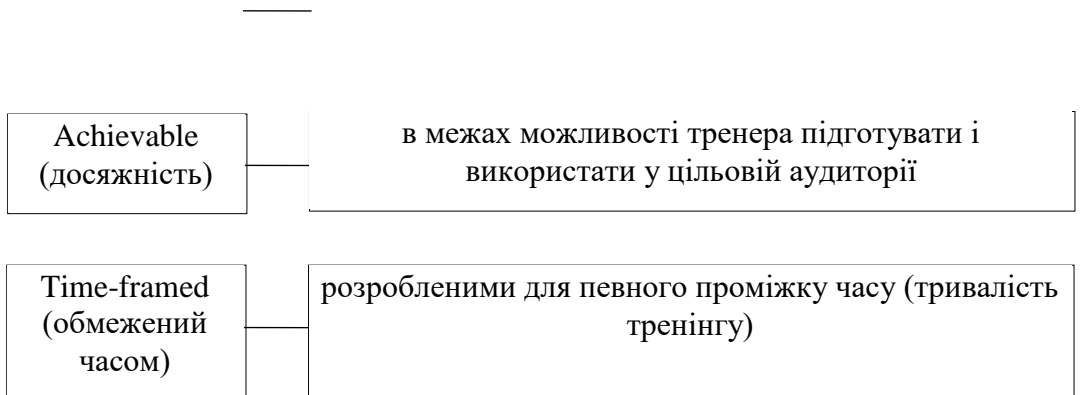


Рис. 2.5 – Smart-критерії оцінювання тренінгу

Можна виокремити кілька переваг тренінгових програм підготовки майбутніх педагогів і способи їх ефективного використання:

1. Сучасні програми підготовки пропонують майбутнім педагогам нові методи роботи, спрямовані на підтримку зацікавленості у професії, забезпечують доступ до нових стилів викладання.

2. Майбутні педагоги опановують нові та цікаві способи навчання й роботи зі здобувачами освіти, опрацьовують різні ігрові методики й техніки професійної діяльності.

3. Майбутні педагоги вчаться вдосконалювати свої освітні навички, покращувати загальну самоорганізацію та навички управління власним часом, вдосконалювати технічні знання та опановувати кращі способи мотивації здобувачів освіти.

4. В процесі тренінгів майбутніх педагогів заохочують до активної участі, вчать ставити запитання, що допоможе їм у подальшій практичній діяльності.

5. Тренінгові програми дозволяють майбутнім педагогам розвинути загальний словниковий запас, вдосконалити їх комунікаційні навички, навчитися контролювати аудиторію та ефективно доносити до інших свої знання.

З метою визначення ефективності використання навчальних тренінгів для майбутніх педагогів ми здійснили їхню апробацію на практиці. Експеримент із застосування тренінгів проводився в Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича на факультеті педагогіки, психології та соціальної роботи. Перевірка тренінгової програми застосовувалась на майбутніх вчителів — студентах шостого курсу навчання — магістрах, спеціальності “Початкова освіта”. У експерименті взяло участь 12 студентів, що в процесі навчання на даному рівні, проходили курс “Тренінг професійно-особистісного розвитку” під керівництвом кандидата педагогічних наук, доцента Богданюк Антоніни Миколаївни.

Експеримент складався з трьох етапів: констатуючий експеримент, формуючий та контрольний.

На етапі констатуючого експерименту ми провели тестування на визначення рівня стресостійкості майбутніх вчителів початкових класів та рівня навичок тайм-менеджменту. Адже, на нашу думку, це саме ті вміння і навички, що потребує сучасний педагог у 21 столітті. Майбутній вчитель і уже практикуючий вчитель зустрічається з стресовими ситуаціями щоденно і тому дана професія вимагає високого рівня



стресостійкості. Також загально відомим фактом є те, що вчитель “приносить свою роботу додому” і це є проблемою педагогічної діяльності. Вчитель має володіти навичками тайм-менеджменту, щоб знаходити час і для роботи, і для відпочинку, правильно розподіляти свій час. Адже недостатній рівень відпочинку, невиспаність провокують проблеми зі здоров'ям у вчителя, підвищення рівня агресивності та психологічного виснаження. Також це призводить до пониження рівня стресостійкості. Тому дані два тестування є дуже взаємопов'язаними і впливають один з одного.

Тестування проводилося за допомогою Google форми. Доступ до неї отримали студенти за два тижні до участі в навчальних тренінгах. Зміст тестування разом з ключем поданий у додатках.

Результати констатуючого експерименту у відсотках представлені у наступній таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Результати тестування на визначення рівня навичок тайм-менеджменту

	Рівень навичок тайм-менеджменту
Низький рівень	0%
Середній рівень	25%
Достатній рівень	58%
Високий рівень	17%

Результати тестування на визначення рівня стресостійкості показали наступні результати:

Таблиця 2.5

Результати тестування на визначення рівня стресостійкості

	Рівень стресостійкості
Низький рівень	0%
Середній рівень	17%
Достатній рівень	50%
Високий рівень	33%

Отже, на даному етапі експерименту було виявлено, що досить низький відсоток майбутніх педагогів мають високий рівень навичок тайм-менеджменту та стресостійкості. Позитивним являється відсутність низького рівня у двох тестуваннях. Дані результати сприяли продовженню експерименту і проведення наступного його етапу. Констатуючий експеримент показав необхідність підвищення рівнів, і ми це будемо робити саме за допомогою навчальних тренінгів.

Формуючий етап експерименту проводився за допомогою реалізації тренінгів з використанням різних педагогічних та психологічних методів, прийомів та засобів. Протягом наступних двох тижнів було проведено для майбутніх педагогів два тренінги та низка психолого-педагогічних вправ.

Перший тренінг - “Налагодження тайм-менеджменту майбутнього педагога”, мав на меті:

- ознайомити із поняттям та засадами тайм-менеджменту;
- навчити правильно розподіляти час на роботу та відпочинок, організувати свій життєвий простір;
- освоїти навички ефективного використання часу;
- сприяти попередженню професійного вигорання педагогів.

Другий тренінг - “Розвиток стресостійкості та навичок психологічного відновлення” мав на меті:

- ознайомити із поняттями “стрес”, “стресостійкість”;
- актуалізувати уявлення про причини стресу, емоції, які передбачають виникнення стресу;
- розкрити наслідки, які спричиняє стрес;
- сприяти розвитку передбаченню ситуацій, які є найбільш стресовими для педагогів та способів реагування на дані ситуації;
- познайомити з оптимальними та ефективними методами подолання стресових ситуацій;
- розвивати стресостійкість і навички психологічного відновлення.

Розробки тренінгів розміщені у додатках до даної роботи.

На тренінгу з налагодження тайм-менеджменту майбутнього педагога було проведено низку психолого-педагогічних вправ, а саме:

- “Мій внутрішній годинник” (перевірка відчуття пройденої 1 хвилини часу);
- тест “Моя ефективність планування” (визначення рівня навичок ефективно планувати і організовувати свій час);
- мозковий штурм “Секрети керування часом” (обмін думками щодо методів і способів ефективно керувати своїм часом);
- створення діаграми часу (аналіз часу, що витрачається на різні сфери життя);
- “Пожирачі часу” (робота в міні-групах, запис факторів, які марнують час за картками “Робота”, “Сім'я”, “Дозвілля”, “Побутові справи”);
- “Шафа” (визначення важливості виділення важливих справ серед інших та впорядкування свого життєвого простору на основі аналогії із власною шафою для одягу);
- перші кроки до тайм-менеджменту (поради щодо використання знань про тайм-менеджмент та формування навички ефективно розподіляти час);
- рефлексія (обмін думками щодо “думки дня”, “емоції дня”, “відкриття дня”, “внутрішнього стану”).

Тренінг “Розвиток стресостійкості та навичок психологічного відновлення” передбачає виконання таких психолого-педагогічних вправ:

- “Коло добра” (обмін добрими словами серед учасників тренінгу);

- мозковий штурм “Щоденні емоції педагога” (виділення позитивних і негативних емоцій, з якими щодня стикається педагог у своїй професійній діяльності);

- тест “Рівень виснаження від стресу” (визначення рівня стресу майбутнього педагога за останній місяць);

- “Симптоми стресу” (робота в міні-групах, зображення на макеті людини різних симптомів стресу та їхнього впливу на організм);

- психогімнастичні вправи для підняття настрою (ознайомлення з вправами, що сприяють зниженню рівня стресу та піднімають настрій);

- психологічна вправа “Будинок моїх емоцій” (передбачає уявлення будинку, в кожній із кімнат якого живе певна емоція, аналіз студентами кімнат власних емоцій);

- вправа “Я радію, коли ...” (складання списку радостей життя, що сприяють зменшенню рівня стресу);

- коло думок “Як уникнути стресу” (обмін думками щодо власних способів уникнення стресових ситуацій);

- рефлексія (коло єднання і подяки, учасники тренінгу дякують іншим учасникам або висловлюють підтримку).

Задля підтвердження ефективності навчальних тренінгів, через місяць після участі майбутніх педагогів у тренінгах, був проведений останній етап експерименту — контрольний. На цьому етапі усім майбутнім педагогам, що побували на тренінгах, було запропоновано пройти анкетування щодо

визначення ефективності проведення тренінгів та рівня сформованості психолого-педагогічних умінь та навичок. Також студенти пройшли повторно тестування щодо визначення рівня тайм-менеджменту та стресостійкості. Результати тестування представлені в наступній таблиці.

Таблиця 2.6

## Результати контрольного експерименту

	Рівень навичок тайм-менеджменту	Рівень стресостійкості
Низький рівень	0%	0%
Середній рівень	17%	9%
Достатній рівень	33%	41%
Високий рівень	50%	50%

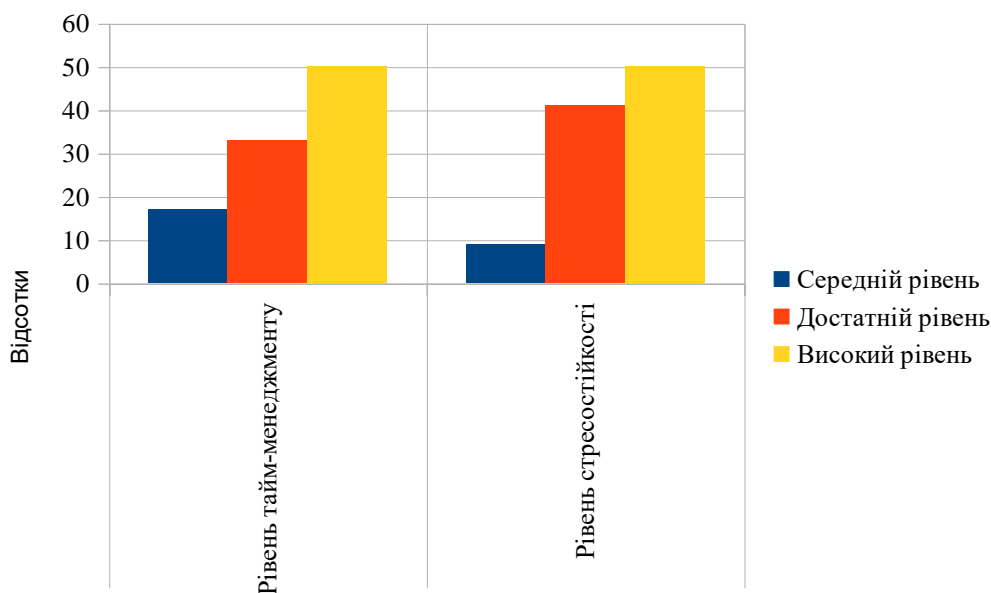


Рис.2.6 — Результати контрольного експерименту

Ми порівняли отримані дані з попереднім тестуванням і зобразили в наступних таблицях:

Таблиця 2.7

Порівняльна таблиця двох тестувань на визначення рівня тайм-менеджменту

	Перше тестування	Друге тестування
Низький рівень	0%	0%
Середній рівень	25%	17%
Достатній рівень	58%	33%
Високий рівень	17%	50%

Таблиця 2.8

Порівняльна таблиця двох тестувань на визначення рівня стресостійкості

	Перше тестування	Друге тестування
Низький рівень	0%	0%
Середній рівень	17%	9%
Достатній рівень	50%	41%
Високий рівень	33%	50%

Також були проаналізовані відповіді на запитання опитувальника. Опитувальник складався з 12 запитань. Потрібно було обрати варіант відповіді, який найкраще характеризує майбутнього педагога. Студент мав змогу оцінити свій рівень здобуття психолого-педагогічних умінь та навичок після участі в навчальних тренінгах. А ми мали змогу оцінити

рівень ефективності проведених тренінгів та сформулювати висновки експерименту.

Важливо вказати, що при дослідженні результатів опитувальника ми не виявили жодної відповіді майбутнього педагога, яка б стосувалася варіанту відповіді — низький рівень. Тому у діаграмах даний рівень не показаний, адже він дорівнює нулю.

При створенні діаграм було взято відповіді опитувальника на 12 запитань дванадцяти майбутніх педагогів. Всі дані вказані у відсотковому значенні.

Відповіді на запитання представлені у діаграмах нижче у відсотковому значенні.

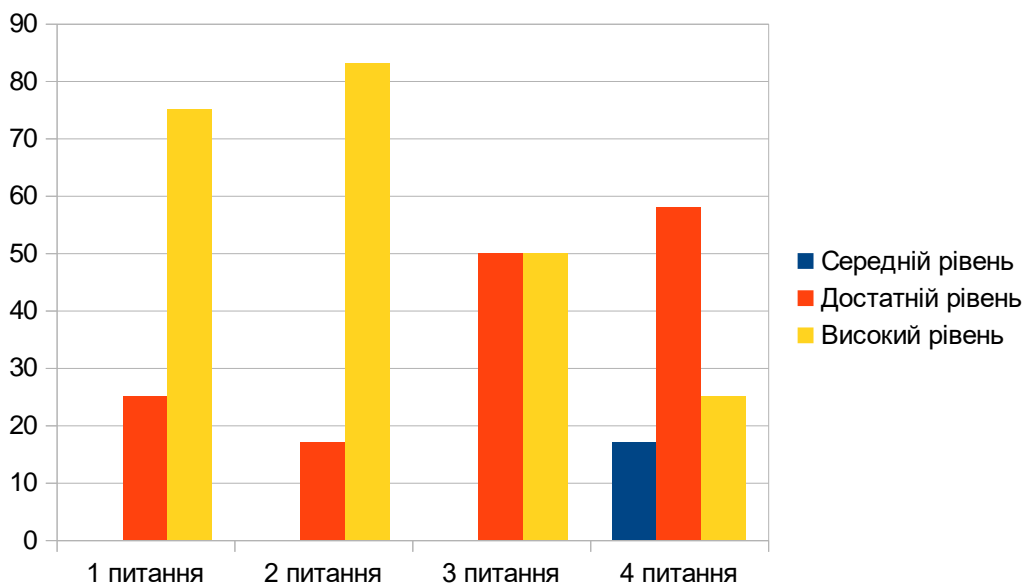


Рис. 2.7 - Результати опитувальника (1-4 питання)

1. На якому рівні, на вашу думку, ви могли познайомитися із особливостями проведення тренінгу під час участі у ньому?



2. На якому рівні ви оволоділи причинами стресу та зрозуміли його вплив на людський організм?
3. На якому рівні ви змогли сформувати у себе вміння використовувати ефективні методи подолання стресових ситуацій?
4. На якому рівні ви оволоділи психогімнастичними вправами для підняття настрою та подолання стресу?
5. Оцініть рівень психологічного відновлення після проходження тренінгів.

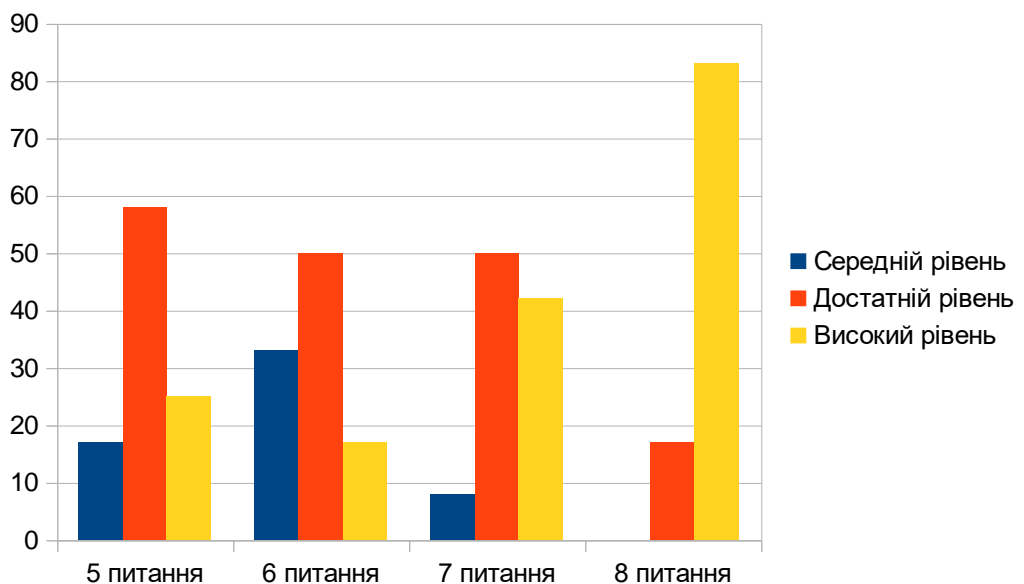


Рис. 2.7 - Результати опитувальника (5-8 питання)

6. Оцініть ваш рівень стресостійкості після проходження тренінгів.
7. Оцініть ваш рівень навичок правильно розподіляти час на роботу та відпочинок.

8. На якому рівні, на вашу думку, ви навчилися правильно організувати свій життєвий простір?
9. Подумайте, на якому рівні, ви опанували навичками уникнення “пожирачів” часу і стали більш ефективними при виконанні завдань?
10. Оцініть ваш рівень навичок тайм-менеджменту після проходження тренінгів.
11. Оцініть рівень важливості здобутих знань, умінь, навичок під час проходження тренінгів.
12. На якому рівні, на вашу думку, були проведені навчальні тренінги?

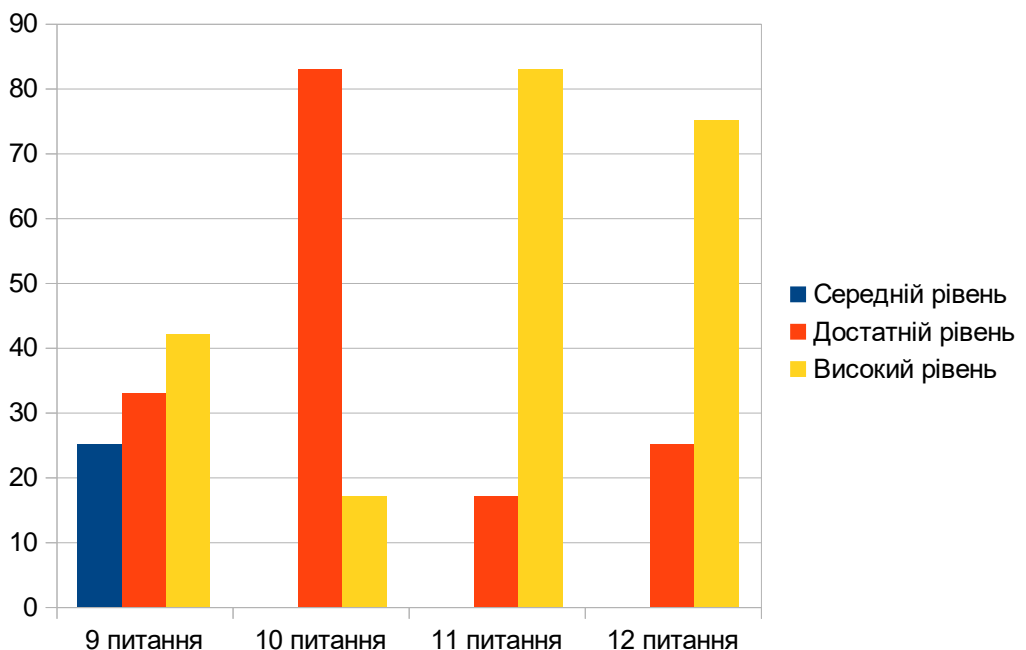


Рис. 2.7 - Результати опитувальника (9-12 питання)

Аналізуючи отримані дані після проведення експерименту, можна зробити такі висновки:

- застосування навчальних тренінгів є дійсно ефективним у формуванні певних умінь, навичок, сприяє формуванню психологічної стійкості і навичкам психологічного відновлення;

- результати експерименту показали підвищення рівня стресостійкості і навичок тайм-менеджменту: високий рівень вкінці експерименту показали 50% педагогів, що є досить хорошим показником;

- розроблені тренінги містили різні методи, прийоми, що сприяли активній взаємодії учасників і активному взаємонавчанню, тому вони були ефективними і показали гарні результати на останньому етапі експерименту;

- впровадження навчальних тренінгів в освітній процес у педагогічних закладах є важливим кроком до підвищення рівня професійності майбутніх і практикуючих педагогів.

### **2.3. Методичні рекомендації щодо ефективності використання навчальних тренінгів у професійній підготовці сучасних фахівців початкової школи**

За умови належної організації та втілення, тренінгове навчання може сприяти підвищенню ефективності не лише подальшої професійної діяльності майбутніх педагогів, але й їх поточного навчального процесу.

Але забезпечити ефективне навчання нелегко. Деякі поширені проблеми полягають у невідповідності реальних проблем та задекларованих тренінговими заняттями цілей,

створенні навичок, які не є ключовими і не зможуть максимально підготувати майбутніх педагогів до якісного викладання.

Наведемо дорожню карту з восьми кроків, яка допоможе створити високоефективні навчальні тренінги.

Крок 1: Виконайте оцінку потреб у навчанні.

Перше, що слід зробити – це проаналізувати проблему, щоб отримати краще уявлення про її причину та побачити, чи справді тренінги є найкращим рішенням.

Оцінка потреб у базовому навчанні складається з чотирьох етапів.

- визначення чіткої основної та додаткових цілей навчання;
- визначення завдань, що мають бути досягнуті в ході тренінгів;
- визначення навчальних заходів, які допоможуть майбутнім педагогам досягти обраних цілей та вирішити поставлені завдання;
- визначення навчальних характеристик майбутніх педагогів, які зроблять їх подальшу професійну діяльність більш ефективною.

Також варто враховувати особистісні характеристики та можливості майбутніх педагогів (їх професійне спрямування) при виборі методик та технік тренінгового навчання. Все-таки, для вчителів початкових класів та творчих профілів має бути

більше творчо-активних та ігрових занять, в той час як майбутніх вчителів природничих наук варто добирати більш аналітично-комунікаційні методи роботи для формування у них вмінь логічного структурування й цікавого подання матеріалу.

Крок 2: Пам'ятайте про принципи навчання дорослих

Формування професійних компетенцій у майбутніх педагогів, як правило, відбувається вже в останні роки навчання, а, отже, для них варто формувати тренінгові підходи, орієнтовані саме на принципи навчання дорослих індивідів. Дорослі мають певні характеристики, які роблять навчання більш ефективним для них (або менш ефективним, якщо ці характеристики ігноруються).

Якщо розроблена тренінгові програма ви знатиме та поважатиме принципи навчання дорослих, вона, швидше за все, буде ефективною. Якщо ж вона ними знехтує, то результату досягти буде важко. Саме тому дуже важливо враховувати ці принципи, якими є наступні:

- самокерованості;
- наявності певного рівня набутих знань, досвіду та думок;
- цілеспрямованості;
- інформаційної відповідності очікуванням;
- практичної спрямованості;
- базування на засадах поваги.

В той же час, слід розуміти, що майбутні педагоги є ще й молоддю, яка потребує розваг, ігрового наповнення та подання інформації, яскравого аудіовізуального контенту тощо.

### Крок 3: Візуалізуйте цілі навчання

Перш ніж розпочати створення будь-якого тренінгу чи тренінгової програми, дуже важливо створити список навчальних цілей.

Навчальні цілі – це перелік речей, які майбутні педагоги повинні вміти робити по завершенні курсу. Після того, як навчальні цілі будуть визначені, має створюватися контент, який дозволить забезпечити саме їх досягнення. При цьому, цілі можна встановлювати як щодо знань чи навичок, так і щодо ставлення.

### Крок 4: Сформууйте навчальний контент

Розробка навчальних матеріалів схожа на планування званої вечері, складання меню та написання рецептів. Це фаза створення тренінгу «сплануйте, перш ніж робити».

Розробляючи матеріали, варто пам'ятати про наступне:

- важливо спроектувати, перш ніж поспішати до наступного кроку (розробки)
- завжди слід зосереджуватись насамперед на потребах ваших учнів у навчанні, а не на тому, що легко для тренерів
- створюйте лише навчальний контент та оцінювання, які безпосередньо стосуються ваших навчальних цілей;
- пам'ятайте про принципи навчання дорослих;

– включайте якомога більше практичних практик або моделювання: люди вчаться на практиці.

Зробіть усе можливе, щоб дозволити учасникам тренінгів спілкуватися та взаємодіяти з тренером та один з одним, а також можливості для зворотного зв'язку. Розбийте свої навчальні матеріали на невеликі «фрагменти», які легше сприйняти та зрозуміти.

Упорядкуйте свої «розрізнені» навчальні матеріали в логічному порядку – один крок, який надбудовується над іншим, або в хронологічному порядку тощо.

Спробуйте використовувати підхід «змішаного навчання», який включає навчання в кількох різних форматах (на базі комп'ютера, під керівництвом інструктора тощо); спробуйте інтегрувати розповідь і сценарії у своє навчання.

Варто під час навчання звертатися до різноманітних органів чуття учасників тренінгу – зору, слуху, дотику, нюху та смаку (якщо це доречно та не є небезпечним). Зір є, безумовно, найважливішим відчуттям для навчання, але додавання інших, коли це можливо, допомагає.

#### Крок 6: Впровадження навчального образу

Система керування навчанням (LMS) може зіграти велику роль, допомагаючи на цьому етапі. LMS — це програмне забезпечення, яке використовується для призначення, доставки, відстеження та звітування про навчання. Якщо ви використовуєте LMS на роботі, вашим здобувачам освіти буде

легко увійти в систему та переглянути список тренінгів, які їм призначено. Багато систем керування навчанням навіть включають системи сповіщень, які надсилають електронні листи учасникам, коли виконуються нові завдання або наближаються терміни виконання.

Отже, LMS може автоматизувати багато канцелярських процедур, процедур планування та сповіщень, які доведеться виконувати самостійно на цьому кроці [80, с. 25].

Переходячи до фактичного навчання, реалізація може набувати різноманітних форм. Це може бути навчання в класі; практичні можливості, такі як рольові вправи, фокус-групи, тематичні дослідження або завдання в малих групах; навчання навичкам на робочому місці; видача роздаткових матеріалів для індивідуального читання та вивчення; комплектація електронних навчальних модулів на комп'ютері; поєднання деяких або всіх з них тощо.

Якщо ваше навчання включає компонент, заснований на навичках на робочому місці, переконайтеся, що ви точно знаєте, що повинні робити майбутні педагоги, щоб продемонструвати свою компетентність. Визначте це заздалегідь, коли ви створюєте свої навчальні цілі, і не залишайте це невизначеним або розпливчастим.

Якщо ваше навчання включає компонент навчання в класі, ви можете зробити кілька речей, щоб зробити його більш продуктивним. Хоча ключовими моментами є надання



працівникам можливості бути активними учасниками, а не пасивними та нудьгуючими слухачами, більш приземлені речі, такі як температура в кімнаті, освітлення, налаштування столу та стільця, наочні посібники та стиль презентації викладача також відіграють свою роль.

#### Крок 7: Оцініть навчальний образ

Якщо ваша мета – провести ефективне навчання, яке змінить поведінку майбутнього педагога на роботі – і це має бути вашою метою – тоді потрібно підтвердити, що навчання було ефективним. Стандартним способом зробити це можливо з використання чотирьох рівнів оцінювання Кіркпатріка. Даний метод передбачає оцінку ефективності тренінгу на чотирьох різних рівнях, дозволяючи оцінити реакцію учасників тренінгу на навчання. Чи сподобалось навчання? Чи відчували вони, що навчилися? З'ясувати це можна, спостерігаючи за учасниками під час навчання, запитуючи їхню думку чи роздаючи опитування. Можна роздати паперові опитувальники після тренінгу, а можна отримати кращі результати, якщо опитувати онлайн та анонімно.

Оцінки під час навчання повинні оцінювати фактичне засвоєння поставлених цілей. Це може включати прості тести на знання, або тематичні дослідження, моделювання роботи або практичні вправи для навичок і ставлення.

Чи беруть майбутні педагоги нові знання/навички/ставлення з навчання та застосовують їх на

практиці, де це має значення? Спостереження за поведінкою студентів визначатимуть це, як і інші показники, засновані на продуктивності.

Вимірювані результати – чи призвело навчання до досягнення бажаної цілі.

Виконавши ці чотири рівні оцінки, ви можете визначити, чи навчання було настільки ефективним, як ви сподівалися.

Крок 8: Повторіть будь-який крок, коли це необхідно

Можливо, доведеться повернутися до різних частин наведеного 8-етапного процесу в майбутньому з кількох причин. Це може бути в тому випадку, якщо тренінги виявляться неефективними на будь-якому з чотирьох рівнів.

Хороший учитель знає правильні методи навчання та спрямування учнів у правильному напрямку, а також розуміє теоретичні та концептуальні знання предмета, який він викладає. Вчителі є цінним надбанням сучасного суспільства та розвивають майбутнє наступного покоління. Однак існує добре задокументована нестача якісних викладачів у навчальних закладах країни. Найкращий спосіб подолати цю нестачу – залучити більше кандидатів до програм підготовки вчителів з метою розвитку з них здібних учителів майбутнього [76].

Подивіться на будь-який курс підготовки вчителів сьогодні, і ви помітите, що вони розроблені з урахуванням кількох важливих факторів. Деякі з цих факторів включають базовий рівень освіти кандидата, рівень освіти, якому кандидат

віддає перевагу для викладання, і подібні параметри. Неможливо підкреслити важливість підготовки вчителів, оскільки вона дає вчителю теоретичну та практичну освіту щодо нюансів навчання учнів, як максимально реалізувати свій потенціал. Без цього навчання вчителі не зможуть забезпечити належне керівництво, і це вплине на фундамент освіти, що будується.

Для тих кандидатів, які бажають у майбутньому зайнятися педагогічною професією, дуже важливо, щоб вони відповідали необхідним вимогам щодо кваліфікації викладача. Це та сфера, де потрібно працювати з належним підходом, щоб протистояти викликам і відточувати свої навички вирішення проблем. Як вчитель, ви щодня стикатиметеся з новими викликами, але належне навчання дозволить вам бути добре оснащеним і навченим належним чином справлятися з ситуацією. Без цього навчання під загрозою як ваша робота, так і майбутнє студентів [83, с. 86].

Ефективна програма підготовки вчителів допоможе кандидатам бути в курсі останніх методів і процесів, які застосовуються в класі. Традиційні методи навчання, такі як запам'ятовування та теоретичне навчання, швидко поступаються місцем більш практичному навчанню. Навчальні заклади сьогодні дотримуються новітніх технологій, що стосується аудиторних курсів. Також відбулася зміна парадигми в тому, як ставляться до студентів.

Ймовірно, варто мати на увазі, що навчання і викладання значною мірою залежать одне від одного. Просте читання підручника — це не кінець роботи вчителя, так само як і прослуховування лекції вчителя недостатньо, щоб учень засвоїв поняття предмета. Учитель має зрозуміти з точки зору учня, що зробить заняття в аудиторії значно більш інтригуючим. Кожен навчальний курс, розроблений для вчителів, пропонує практичні заняття в аудиторії як невід'ємну частину курсу, при цьому кожен кандидат отримує наставництво, щоб зробити заняття в класі більш захоплюючими та цікавими на користь студентів.

Без належної підготовки вчителя експериментувати з практичними методами навчання в реальному класі може виявитися ризикованим, оскільки учні можуть не правильно зрозуміти концепції та не досягти бажаного рівня.

## **Висновки до розділу 2**

Проведення дослідження у другому розділі магістерської роботи дозволило отримати наступні висновки.

Тренінг як форма навчання має тривалу історію практичного застосування, а його висока результативність обумовила поширення диференційованих підходів до трактування змісту даного поняття. Переважну більшість існуючих трактувань можна звести до двох ключових груп: розгляд тренінгу як засобу впливу на особистість (методики,

методи, техніки, засоби, форми впливу тощо) та як форми процесу навчання. За сучасних умов тренінги стали однією з найбільш поширених інтерактивних освітніх технологій, що володіють певним набором специфічних характеристик та переваг відносно до традиційних форм навчання.

Видове розмаїття тренінгів обумовлюється дуже широкими можливостями їх застосування, а також значним переліком цілей та завдань, що можуть вирішуватися й досягатися з їх допомогою. З огляду на це, класифікацію тренінгів можна проводити за широким спектром критеріїв, у числі яких: базові цілі та завдання, тривалість, тип об'єкта впливу, число учасників, кількість ведучих, тип та стиль керівництва, технічне забезпечення, однорідність групи, вікова категорія, рівень професійних компетенцій, статевий розподіл учасників тощо. Найбільш поширеними на сьогодні є психологічні та бізнес-тренінги, фактично дотичними до яких є тренінги навчальні.

У науковій літературі не сформувалося єдиного трактування сутності навчального тренінгу – його розуміють як системний метод, спосіб навчання, педагогічну технологію, спосіб спільної діяльності тощо. При цьому, всі сходяться на переліку переваг тренінгів у навчальному процесі. Виокремлюють три ключові етапи навчального тренінгу: визначення, актуалізація та стимуляція навичок; відпрацювання необхідних навичок; сприяння та підтримка розвитку набутих навичок.

Проведення експерименту під час написання кваліфікаційної роботи дало нам змогу ще раз підтвердити ефективність проведення навчальних тренінгів як інноваційної форми професійної підготовки майбутніх педагогів сучасного освітнього закладу. Експеримент складався з трьох етапів і в ньому взяло участь 12 майбутніх педагогів, студентів шостого курсу спеціальності “Початкова освіта” Чернівецького національного університету ім.Ю.Федьковича. Студенти мали змогу відвідати два тренінги: “Налагодження тайм-менеджменту педагога” та “Розвиток стресостійкості та навичок психологічного відновлення”.

На етапі контрольного експерименту було доведено підвищення рівня психолого-педагогічних знань, умінь, навичок майбутніх педагогів, зниження рівня стресу в повсякденному житті, підвищення навичок тайм-менеджменту та рівня стресостійкості.

Отже, можна вважати, що проведений експеримент мав успіх у доведенні ефективності тренінгів для майбутніх педагогів як форми професійної підготовки.

## ВИСНОВКИ

Тренінги для майбутніх педагогів є максимально актуальними та необхідними формами організації навчальних занять для покращення рівня викладання і інших навчальних цілей у студентів.

Накопичений досвід зміни освітнього педагогічного процесу яскраво демонструє, що вдосконалення навчального процесу у педагогічних закладах освіти має містити в собі не тільки оволодіння педагогічними знаннями, але й спрямованість на розвиток особистісних якостей, прагнення допомогти студенту в досягненні висот у своїй професійній діяльності.

Система підготовки вчителя ще зовсім недавно була спрямована на забезпечення студентом знаннями, і менше орієнтувалась на уміння, навички та компетентності. Можна взяти до уваги факт, що у вищих навчальних закладах педагогічної освіти були відсутні психологічні засоби, методи та способи навчання майбутніх вчителів, які б сприяли психокорекції рис характеру, якостей педагога, що заважають досягненню успіху у педагогічній діяльності. Повністю зрозуміло, що така система навчання не сприяла навчання майбутніх педагогів методам самопізнання та розкриття інших людей, зокрема учнів. У висновку майбутній вчитель не оволодівав достатнім рівнем психологічної культури, що сприяла б ефективному створенні доцільних, здорових

взаємовідносин з своїми учнями, їхніми батьками, а також з колегами у педагогічному колективі.

Таким чином, постійний професійний розвиток є важливою частиною процесу викладання та навчання. Хороша підготовка вчителів робить наголос на оновленні вчителів останніми дослідженнями в галузі освіти.

Важливо, щоб вчителі знали, як діти навчаються, важливо, щоб вчителі знали перспективні технологічні інструменти для покращення досвіду в класі. Вчителі повинні навчитися співпрацювати, впроваджувати інновації та розмірковувати, і саме тут має місце професійний розвиток.

Вчитися, відчуватися і перевчатися – це єдиний спосіб стати успішним і видатним учителем. Отже, навіть сумніватися в наших технологічних процесах і говорити «Так» професійному розвитку – ось наскільки це важливо... Компетентний і успішний вчитель є одним із найважливіших ресурсів будь-якого навчального закладу.

Учитель вважається професійним агентом і найбільш безпосередньо відповідальною особою в процесі навчання; він відповідальний за те, щоб навчати/допомагати учням і отримувати користь або страждати від якості його викладання. Зважаючи на це, вчитель і якість його викладання завжди є предметом дискусії і набувають пріоритетного значення в освіті. Відомо, що педагогічне спілкування вчителя сприяє не тільки передачі знань учням, але й формуванню всебічно



розвиненої особистості, світогляду учня, його ідеалів, вихованню доброзичливості, любові до себе, оточуючих та до праці. Ось чому особистість педагога є надзвичайно важливою в навчальному процесі освітнього закладу.

На основі практики майбутніх педагогів часто зустрічаються протиріччя між отриманими знаннями в навчальному закладі та уміннями застосовувати їх під час виконання реальних педагогічних задач. Надзвичайні ситуації, які можуть нести психологічне навантаження на особистість педагога під час професійної діяльності вимагають знань з основ психології, різних педагогічних прийомів і методів. Успішне вирішення педагогічної задачі в освітньому закладі вимагає забезпечення не тільки загальної підготовки майбутнього вчителя, але й спеціальної у сфері педагогічного спілкування, вирішення конфліктних ситуацій та ін.

Ефективне та успішне педагогічне спілкування відбувається за рахунок психологічних умінь та навичок взаємовідносин з учнями, батьками, педагогічним колективом. Тобто не тільки теоретична підготовка потрібна майбутньому вчителю. Групова психологічно-корекційна робота допомагає майбутньому педагогу у вирішенні складних педагогічних задач, підготовці до взаємодії з учнями та їхніми батьками, розвитку особистісних якостей та вирішенню внутрішніх протиріччя. Така психологічна робота забезпечується наявністю тренінгів під час освітнього процесу.

Тренінги є не тільки педагогічною, але й психологічною системою надання допомоги людині в пізнанні самого себе та розумінні інших людей, що є надважливим у професійній діяльності педагога. Неперервний, багаторівневий, особистісний зворотний зв'язок від учасників тренінгу допомагає побачити себе в очах інших людей, зрозуміти, що провокує таку поведінку, вчинки, які недосконалісті має спілкування людини, що позитивного і хорошого є в кожній людині.

Під час проведення тренінгів майбутній педагог оволодіває психолого-педагогічним інструментарієм, що сприяє ефективному вирішенню надскладних педагогічних ситуацій. До даного інструментарію можна віднести і найелементарніший елемент, такий як невербальна взаємодія (жести, міміка, розуміння вчителя без слів, емоційність), і складніші елементи: психологічний аналіз себе, учня, педагогічної задачі чи ситуації, прийоми психологічного малюнку, рольових ігор, театралізації та драматизації. Тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх педагогів сприяє програванню різних педагогічних ситуацій, їх аналіз в групі, спільний пошук найкращого вирішення задачі та найефективніших методів, прийомів уникнення таких ситуацій, формування висновків і правил педагогічної поведінки. Обмін ролями під час театралізації педагогічної ситуації дозволяє відчувати і побачити стан кожного учасника процесу, перевірити ефективність психологічних

прийомів, продуктивність запланованих власних дій та зробити висновки.

Таке своєрідне психологічне пізнання на тренінгу є чудовою нагодою дослідницького пошуку найкращих вирішень педагогічних задач, сприяє оволодінню педагогічними знаннями, уміннями та навичками, здобутими в емоційній ситуації спілкування, підґрунтям чого є все те, що майбутній педагог чує, бачить, робить, відчуває.

Формування особистісних якостей у майбутнього педагога є складним процесом, але реальним. Саме тому тренінг є ефективним засобом, під час якого вчитель може прожити ситуацію емоційно і зробити правильні, продуктивні, оптимальні висновки, які сприяють професійному зростанню.

Тренінги чудово доповняють традиційну систему навчання майбутніх педагогів, забезпечать майбутнього педагога не просто знаннями, але й психологічною культурою, уміннями та навичками розв'язання педагогічних ситуацій через високий рівень емоційної регуляції і самоусвідомлення. Це відмінна нагода для формування особистісних якостей, необхідних для високого рівня результативності навчальної, виховної і розвивальної функції освітнього процесу.

Отже, впровадження навчальних тренінгів у педагогічних закладах освіти сприятиме педагогічному росту та розвитку майбутніх педагогів, що є надважливим для подальшої ефективної педагогічно-професійної діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астахова М. С., Кравченко Г. Ю. Упровадження тренінгових технологій в освітній процес вищої школи. URL : <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/24678/18.pdf>
2. Афанасьєв М. В., Гондарєва І. В., Тищенко Д. О. Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства : навч. посіб. Харків : ІНЖЕК, 2010. 318 с.
3. Бардадим О. В. Педагог у ХХІ столітті. URL : [http://eprints.cdu.edu.ua/4521/1/Bardadym\\_O\\_V.pdf](http://eprints.cdu.edu.ua/4521/1/Bardadym_O_V.pdf)
4. Безлюдна В. В. Професійна підготовка майбутніх учителів іноземних мов у вищих педагогічних навчальних закладах України (1948 – 2016 рр.): теорія і практика : монографія. Умань : Візаві, 2017. 342 с.
5. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2004. № 1. С. 22–28.
6. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як ефективна система професійної адаптації у вищій школі. *Стратегія післядипломної освіти для сталого розвитку*. С. 312–318. URL : <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36741/Bondariva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Бутенко Н. В. Комунікативна майстерність викладача : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 283 с.
8. Використання інтерактивних методів навчання /

О.М.Ковальова, Н. А. Сафаргаліна-Корнілова, Н. М. Герасимчук, О.А. Кочубей, 2016. URL : <http://www.refs.in.ua/m-kochubej-o-a-vikoristannya-interaktivnih-metodiv-navchannya.html>.

9. Волкова Н. П. Інтерактивні технології навчання у вищій школі: навчально-методичний посібник. Дніпро : Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. 360 с.

10. Гавриш І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності : дис. д-ра пед. Наук. Харків, 2006. 542 с.

11. Гельбак А. М. Тренінг як форма навчання у системі післядипломної освіти та засіб розвитку життєвої і соціальної компетентностей педагогів : матеріали перспективного педагогічного досвіду. Кропивницький, 2017. 17 с.

12. Гусак В. М. Нові ролі педагога у контексті реформ сучасної української школи : матеріали Науково-практичної конференції «Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах НУШ», 2019. URL : <http://conf.zipro.net.ua/?p=79>

13. Державний стандарт початкової освіти № 87. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/prozatverdzhennya-derzhavnogo-standartu-pochatkovoyiosviti>

14. Дубасенюк О. А., Семенюк Т. В., Антонова О. Є. Професійна підготовка майбутнього вчителя до педагогічної діяльності : монографія. Житомир : Житомир. держ. пед. ун-т, 2003. 193 с.

15. Дубасенюк О. А., Семенюк Т. В., Антонова О. Є. Професійна підготовка майбутнього вчителя до педагогічної діяльності: монографія. Житомир : Житомир. держ. пед. ун-т, 2003. 193 с.
16. Зязюн І. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія. Київ : Віпол, 2000. 636с.
17. Ігнатенко Н. Новій школі – учитель нового типу. *Рідна школа*. 2002. № 7. С. 10–41.
18. Ігри дорослих. Інтерактивні методи навчання / упоряд. Л. Галіцина. Київ, 2005. 128 с.
19. Йовенко Л. І. Підготовка студентів-філологів вищого педагогічного навчального закладу до родинного виховання : дис. канд. пед. наук. Умань, 2005. 274 с.
20. Козаков В. Соціально-психологічні аспекти активної навчальної діяльності у професійній освіті. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2001. Випуск 2. С. 7–20.
21. Козлова Г. М. Методика викладання у вищій школі : навчальний посібник. Одеса : ОНЕУ, ротапринт, 2014. 200 с.
22. Колесник Н. Є. Підготовка майбутніх учителів початкових класів до організації художньо-технічної творчості учнів : дис. канд. пед. наук. Житомир, 2007. 335 с.
23. Коломоєць Т. Г. Теоретична сутність і зміст професійної діяльності та професіоналізму: соціально-

- психологічний аспект. URL :  
<http://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/0564/2072/1.pdf>
24. Коноваленко Ю. Тьютори, Коучі, Фасилітатори, Ментори, Наставники розбираємось хто це. 2017 URL: <http://hardkonovalenko.blogspot.com/2017/03/blog-post.html>
25. Котенко Т. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2009. Вип. 16 (2). С. 143–147.
26. Кузьменко В. В. Формування наукової картини світу учнів: від витоків до сьогодення : монографія. Херсон : РПО, 2007. 600 с.
27. Лефтеров В. О., Форманюк Ю. В., Третьякова Т. М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса : Фенікс, 2021. 44 с.
28. Лук'янчук Н. Класифікація видів тренінгів, 2013. URL : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?Nivoo\\_2013\\_1\\_36.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Nivoo_2013_1_36.pdf)
29. Медені А. С., О'Коннелл Ш. Посібник для тренера: як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив. Канада : Національний демократичний інститут. URL : <https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20trainers.pdf>
30. Методика навчання учнів у загальноосвітніх

навчальних закладах : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Г. С. Чекаль, О. А. Палій. Київ : Академія, 2010. 322 с.

31. Методичні рекомендації для тренерів щодо розроблення та проведення тренінгів. Київ : Національна школа суддів України, 2016. 90 с.

32. Методологія проведення тренінгів : курс лекцій з дисципліни для студентів денної та заочної форми навчання спеціальності 053 «Психологія» / укладачі Корнієнко І. О., Алмаші С. І. Мукачево : МДУ, 2016. 60 с.

33. Мисечко О. Є. Формування системи фахової підготовки вчителя іноземної мови у педагогічних навчальних закладах України (початок ХХ ст. – початок 1960-х років) : монографія. Житомир : Полісся, 2008. 528 с.

34. Мірошник З. М. Кореляція ролей вчителя початкових класів. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Психологія.* 2011. Випуск (45). С. 197–201.

35. 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.

36. Ничкало Н. Професійна педагогіка і психопедагогіка праці у діалектичному взаємозв'язку. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 2. С. 42–53.

37. Осадча К. Аналіз сутності поняття «тьюторська



діяльність» у системі шкільної освіти. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського*. 2016. № 4 (55). С. 149–153.

38. Організація підготовки фахівців із комерційної діяльності : навчальний посібник / О. І. Щербак, О. В. Куклін. Львів : Оріяна-Нова, 2001. 218 с.

39. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А.З.Кіктенко, О. М. Любарська та ін. Київ : А.С.К., 2001. 256 с.

40. Падалка О. С. Професійно-економічна підготовка вчителя : монографія. Київ : Четверта хвиля, 2001. 312 с.

41. 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.

42. Педагогічний словник / За ред. М. Ярмаченка. Київ : Педагогічна думка, 2001. 514 с.

43. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, та ін. Київ : ВІПОЛ, 2001. 502 с.

44. Поліщук Л. П. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців у педагогічних закладах України. Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. 2009. № 48. С. 112–115.

45. Поясок Т. Б. Застосування інформаційних технологій в навчальному процесі вищої школи : науково-методичний посібник. Кременчук : ПП Щербатих О.В., 2009. 104 с.

46. Практикум з педагогіки : навч.-метод. посіб. / [за заг.

ред. О. А. Дубасенюк, А. В. Іванченка]. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2005. 432 с.

47. Про освіту : закон України № 2145-19. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

48. Професійна педагогічна освіта: становлення і розвиток педагогічного знання : монографія / за ред. проф. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 443 с.

49. Професійно-педагогічна підготовка майбутнього вчителя початкового загальноосвітнього навчального закладу в умовах Нової української школи : монографічна збірка / за ред. Л. А. Пермінової. Херсон : Айлант, 2018. 158 с.

50. П'ятакова Г. П., Заячківська Н. М. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі : навчально-методичний посібник. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 55 с.

51. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості : навч. посіб. для студ. вузів. Київ : А.С.К., 2006. 236 с.

52. Романова Н., Полякова Г. Особливості тренінгового навчання майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка.* 2013. Випуск 17, Ч. 3. С. 177–185.

53. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості : підручник. Київ : Міленіум, 2006. 344 с.

54. Сігаєва Л. Є., Гордієнко М. Г. Вміння й навички самостійної роботи у професійному становленні дорослої людини : навч.-метод. посіб. Київ : ЕКМО, 2007. 167 с.
55. Слободянюк І. А. Тренінг партнерського спілкування. Київ : навчально-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010. 48 с.
56. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL : Режим доступу:<http://sum.in.ua/s/pedagogh>
57. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя : Навчально-методичний посібник. Київ : Освіта України, 2006. 260 с.
58. Стрельников В. Ю. Педагогічні основи забезпечення особистісного і професійного розвитку студентів засобами інноваційних технологій навчання. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. 264с.
59. Струк А. В. Сутність професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів. Педагогічні науки. Збірник наукових праць. 2018. Випуск 83, Т. 1. С. 173–176.
60. 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.
61. Танько Т. Теорія та практика музично-педагогічної підготовки майбутніх вчителів дошкільних закладів у педагогічних університетах : автореф. дис... доктора пед. наук.

Харків : ХДПУ ім. Г. С. Сковороди, 2004. 41 с.

62. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти : навчально-методичний посібник / М. В. Афанасьєв, Г. А. Полякова, Н.Ф.Романова та ін. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 323 с.

63. Теоретичні і прикладні аспекти розвитку креативної освіти у вищій школі : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. 284 с.

64. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти : монографія / керівн. авт. кол. Н. В. Гузій. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. 516 с.

65. Тимошенко О. В., Сущенко Л. П. Оптимізація професійної підготовки вчителів фізичної культури // Реалізація здорового способу життя – сучасні підходи. Дрогобич : Коло, 2005. С. 103–112.

66. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: [навч. посіб.] / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. Київ : КНЕУ, 2006. 320 с.

67. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с.

68. Фісун О. В. Педагогічна фасилітація як багатозначний феномен. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди*. 2010. Вип. 34.

- C. 133–139. URL:  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_zntndr\\_2010\\_34\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_zntndr_2010_34_21)
69. Швець Т. Тьюторські компетенції, або Чому не кожен вчитель може стати тьютором. 2018. URL:  
<https://osvitanova.com.ua/posts/1404-tiutorski-kompetentsii-abo-chomu-nekozhnyi-vchytel-mozhe-staty-tiutorom>
70. Шевченко О. А., Хозраткулова І. А. Тренінги професійного становлення молодих педагогів. Харків : Основа, 2010. 112 с.
71. Шевчук Г. Інноваційні технології у вищій школі. URL :  
[http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Pippo/2011\\_3/Shevch.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2011_3/Shevch.htm).
72. Щербань П. М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах : навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів. Київ : Вища шк., 2004. 207 с.
73. Янкович О. І. Освітні технології в історії вищої педагогічної освіти України (1957 – 2008). Тернопіль : Підручники і посібники, 2008. 319 с.
74. Association for Specialists in Group Work (ASGW). URL :  
<https://asgw.org/>
75. Campbell C. P. Training Course : Program Evaluation: Principles and Practices. *Journal of European Industrial Training*. 1998. Vol. 22, № 8. P. 323–344.
76. Cooperative Learning Seating Options. *Teaching resources*. URL :

<http://www.lauracandler.com/strategies/seating.php>.

77. Delors J. *Learning: The Treasure Within*. Paris: UNESCO, 1996.
78. Evidence and rights based planning & support tool for SRHR/HIV. *Prevention Interventions for Young People*.
79. Glencoe Health: Student Handbook / Mary H. Bronson, Don Merki, Michael J. Cleary, Kathleen Middleton, Dinah Zike. 9-th ed. Glencoe : McGraw-Hill, 2007. 832 p.
80. Kirkpatrick D. L. Tehniques for evaluating training programs. *Journal of the American Society of Training Directors*. 1989. P. 13, 21-26.
81. Kolb D. F. *Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1984. 212 p.
82. Leerlooijer J., Reinders J., Schaalma H. IM toolkit for planning sexuality education programs. Utrecht : World Population Foundation, 2008. 276 p. URL : [http://hivhealthclearinghouse.unesco.org/sites/default/files/resources/bie\\_wfptoolkit.pdf](http://hivhealthclearinghouse.unesco.org/sites/default/files/resources/bie_wfptoolkit.pdf)
83. Siberman M. *Active training; a handbook of technique design, case examples and tips*. San Francisco : Josley-Bass, Pfeiffer, 1998. 320p.
84. Solomon Ch. M., Schell M. S. *Capitalizing on the global workforce: a strategic guide for expatriate management*. Irwin professional Pub., 1997. 287 p.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### **Тестові методики визначення психолого-педагогічних умінь, навичок підготовки до професійної діяльності майбутніх вчителів**

### Додаток А1

#### **Тест для визначення рівня навичок тайм-менеджменту**

*Інструкція:* Тест складається з 25-ти речень. Прочитавши речення, подумайте, як воно стосується вас. Поряд з порядковим номером речення записуйте одне із п'яти слів: ніколи, рідко, інколи, часто або завжди. В кінці тесту підрахуйте свої бали: поряд з кожним словом запишіть цифру. Якщо ви відповіли “ніколи”, то запишіть поряд 0 балів (0б.), якщо рідко — 2 бали, інколи — 3 бали, часто — 4 бали, завжди — 5 балів. Дізнайтеся свої результати за допомогою ключа.

#### Тест

1. Я усвідомлюю, що час — це важливий ресурс мого життя.
2. Жодна людина не може керувати моїм часом, це роблю тільки я.
3. Я є компетентним у плануванні і використанні свого часу.
4. Я знаю, які мої риси характеру допомагають ефективно використовувати часові ресурси.
5. Я знаю, які риси характеру заважають мені ефективно використовувати час.

## Продовження додатку А1

6. Я знаю години доби, в які я є найбільш продуктивним і готовим до виконання важливих завдань.
7. В мене є блокнот (планер, щоденник), в якому я розплановую свої справи на наступний день чи тиждень.
8. Я встановлюю пріоритети завдань відповідно до їх важливості, а не терміновості.
9. Я не відчуваю себе перевантаженим роботою, коли приходжу додому.
10. Я знаю, яку кількість завдань я зможу виконати за тиждень і тому ніколи не планую собі більше.
11. Мій настрій не впливає на здатність керувати моїм часом.
12. Я регулярно планую час свого дозвілля і виділяю в достатній кількості часу для емоційного та фізичного відновлення.
13. Я завжди вчасно приходжу на зустрічі, адже ціную свій час та час оточуючих.
14. Я уникаю “пожирачів” часу (гортання стрічки соціальних мереж, перерви на каву, чай, перечитування електронної пошти та ін.)
15. В моєму кабінеті завжди порядок та немає візуальних відволікань.
16. Я знаю, які справи я можу делегувати і я це роблю.
17. Я встановлюю дедлайни виконання завдань і розумію важливість виконання їх вчасно.



**Продовження додатку А1**

18. Я можу легко сказати “ні” справам, які не є важливими для мене.
19. Я вмію ділити важкі завдання на низку простіших для виконання.
20. Я нагороджую себе за якісне виконання важливої роботи.
21. Я ношу годинник, щоб слідкувати за часом.
22. Я часто складаю списки покупок, щоб знати, що потрібно купити і не витратити багато часу на роздуми в самому магазині.
23. Я знаю причини своїх відволікань від виконання завдань.
24. Я зосереджуюсь на результаті, а не на кількості виконаних справ.
25. Я відстежую свій оплачуваний і неоплачуваний час.

**Ключ до тесту**

*0-25 балів* — У вас низький рівень навичок тайм-менеджменту. Вам важко керувати своїм часом, зазвичай це робить хтось інший за вас. Ви не вмієте делегувати завдання і тому часто приносите робочі справи додому. Вам варто познайомитися детальніше з тайм-менеджментом та ефективними способами організації свого часу.

*26-50 балів* — Вам вдається відрізнити важливі справи від неважливих. Але мабуть у вас є багато “пожирачів” часу, які заважають виконанню цих важливих завдань. Заведіть собі

## Продовження додатку А1

щоденник або планер для запису своїх щоденних справ та слідкуйте за прогресом їхнього виконання.

51-75 балів — У вас непогано розвинені навички тайм-менеджменту, але ще є над чим попрацювати, щоб використовувати свій час набагато ефективніше. Зробіть порядок у своєму кабінеті, на столі і не бійтеся казати “ні” справам, що забирають у вас час.

76-100 балів — Ви чудово володієте тайм-менеджментом. Ви знаєте, як найкраще організувати свій робочий простір і час. При цьому у вас достатньо часу для сім'ї та дозвілля. Не зупиняйтесь, цікавтесь та вивчайте нові ефективні методи управління часом.

### Тест на визначення рівня стресостійкості

*Інструкція:* Щоб дізнатися, чи є у вас стрес чи ні, візьміть аркуш паперу та ручку. Дайте відповіді на наступні запитання тесту. Їх всього 15. Будьте чесними з собою, відповідайте швидко. Правильних чи неправильних відповідей немає. На кожне запитання ви можете відповісти: так, ні або інколи. Дізнайтеся свої результати за допомогою ключа.

#### Тест

1. Чи часто ви відчуваєте себе втомленим?
2. Чи відчуваєте ви погіршення рівня здатності концентрувати свою увагу?
3. Чи помічали ви, що ваша пам'ять погіршилась?
4. Чи є у вас схильність до безсоння?
5. Чи страждаєте ви на болі в спині?
6. Чи відчуваєте ви сильні головні болі?
7. Чи є у вас проблеми з апетитом?
8. Чи помічаєте ви, що відпочинок вам не допомагає відновити свої сили?
9. Чи нудно вам на роботі?
10. Вас легко розізлити?
11. Чи помічаєте ви схильність до сильної тривожності та метушні?
12. Ви часто курите чи п'єте алкоголь?
13. Чи відчуваєте ви тривогу без особливої на це причини?

**Продовження додатку А2**

14. Ви уникаєте зустрічей з близькими чи друзями?

15. Вам важко завершити свою думку?

**Ключ до тесту**

Порахуйте кількість своїх балів: відповідь “так” - 2 бали, відповідь “інколи” - 1 бал, відповідь “ні” - 0 балів.

1. 0-7 балів — Вам можна тільки позаздрити. Ваш рівень стресостійкості дуже високий. Ви поводите себе спокійно і розсудливо у стресових ситуаціях.

2. 8-14 балів — Стрес приносить вам негативний вплив, але сильних проблем не створює. Ваш рівень стресостійкості — достатній. Постарайтеся більше відпочивати і знаходити час на відновлення своїх ресурсів.

3. 15-22 бали — Рівень стресостійкості — середній. Ви вмієте знаходити вихід із стресової ситуації, але навіть цей вихід не завжди вас влаштовує. У вашому житті багато негативних емоцій. Вам краще ознайомитися з методами підвищення рівня стресостійкості.

4. 23-30 бали — Ваш рівень стресостійкості дуже низький. Вам варто задуматися про наслідки. Не нехуйте своїм здоров'ям! Відвідайте спеціаліста в сфері охорони психічного здоров'я.

**Додаток Б****Навчальні тренінги, що формують психолого-педагогічні  
уміння та навички підготовки до професійної діяльності  
майбутнього вчителя сучасного освітнього закладу****Додаток Б1****Тренінг: “Налагодження тайм-менеджменту педагога”**

Мета тренінгу: ознайомити із поняттям та засадами тайм-менеджменту, навчити правильно розподіляти час на роботу та відпочинок, організовувати свій життєвий простір, освоїти навички ефективного використання часу, сприяти попередженню професійного вигорання педагогів.

Обладнання: плакат з написом “Правила групи”, кольорові фломастери чи олівці, пісочний годинник, аудіозапис “звук годинника”, речення для рефлексії, папір та ручки, зміст тесту “Моя ефективність планування”, презентація “тайм-менеджмент”, пусті діаграми.

**Хід тренінгу**

*Єдиний, хто не втомлюється, – час.*

*А ми – живі, нам треба поспішати.*

*Ліна Костенко*

**1. Вступна частина****1.1 Налаштування позитивної атмосфери в групі**

*Ведучий тренінгу*: Доброго дня усім учасникам тренінгу. На вулиці вже прохолодно, але тут чомусь дуже тепло. Я

## Продовження додатку Б1

впевнений, що ваші посмішки мають особливу силу — зігрівати навіть в найхолодніші морози. Тому давайте зараз поділимося посмішками один з одним, щоб стало ще тепліше.

А що ще може нас зігріти? Поділіться думками. (Зігріти може добре, лагідне слово, щирі обійми, відкриті розмови, час з рідними та друзями, поцілунки дитини чи коханої людини і т.д.)

### 1.2 Складання правил роботи під час тренінгу

Якщо правила вже були записані під час попередніх тренінгів цією ж групою, то їх можна просто повторити або додати ще правила, які учасники групи вважають доречними.

*Ведучий:* Зараз я пропоную разом подумати і скласти правила роботи в групі, які ми повинні дотримуватися під час цього тренінгу. Будь-хто може запропонувати правило, яке, на вашу думку, є важливим і необхідним. Тоді ми голосуємо і тільки, якщо кожен учасник погоджується з правилом, ми його записуємо на плакаті “Правила групи”.

*Орієнтовні правила групи:*

1. *Взаємоповага (не оцінювати і не засуджувати).*
2. *“Стоп” (якщо учасник групи відчуває себе беззахисно чи некомфортно).*
3. *Говорити від себе особисто.*
4. *Бути щирим і відкритим.*
5. *Мати право на підтримку інших учасників групи.*

## Продовження додатку Б1

### 1.3 Оголошення теми тренінгу. Розповідь про час.

*(включається звук годинника)*

*Ведучий:* Час — єдина одиниця вимірювання, яку неможливо “зловити”. Хвилина за хвилиною, день за днем, роки за роками. Так час йде, а назад ніхто не може його повернути. Тому важливим завданням в житті людини є цінувати свій час та ефективно його використовувати. Сьогодні ми цьому навчатимемось! А також дізнаємось, що таке тайм-менеджмент, і як правильно розподілити свій життєвий простір. Цікаво? Потрібно? Тоді вперед, не гаймо свого часу!)

#### 1.4 Вправа “Мій внутрішній годинник”

*Ведучий:* Цікаво, одна хвилина — це багато чи мало? Пропоную встати біля своїх стільців. У мене є пісочний годинник, який має рівно 1 хвилину. Ваше завдання: закрити очі за моїм сигналом і відкрити їх тільки тоді, коли на вашу думку пройде 1 хвилина. Постарайтеся не рахувати, а довіритися своїм відчуттям. Коли ви відкриєте очі, ви зможете глянути на пісочний годинник і перевірити, чи вдалося вам відчутти, коли пройшла 1 хвилина.

*Після вправи важливо обговорити, чому хтось відкрив очі раніше або пізніше, кому вдалося відчутти час.*

## 2. Основна частина

### 2.1 Тест “Моя ефективність планування”

## Продовження додатку Б1

*Ведучий:* Розпочнемо ми з тесту, для того, щоб зрозуміти чи вмієте ви ефективно планувати час чи вам потрібно ще цьому навчитися.

Відповідаючи на питання, оберіть цифру, яка, на вашу думку, позначає положення, що найбільше відповідає дійсності.

*(на екрані з'являється зміст тесту)*

*1 — ніколи, 2 — рідко, 3 — іноді, 4 — часто, 5 — завжди.*

1. Як часто ви записуєте свої плани на день чи тиждень в щоденник (планер, блокнот)?

2. Як часто ви справляєтесь з усіма планами на день?

3. Як часто ви розставляєте завдання по пріоритетах?

4. Як часто ви делегуєте справи, якщо їх можуть виконати інші люди?

5. Як часто ви виконуєте спочатку важливі справи, а потім всі інші?

6. Як часто вам вистачає робочого часу для виконання усіх завдань?

Підрахуйте свої бали.

*Результати тесту:*

6–10 балів — ваша ефективність на низькому рівні. Вам варто задуматися над курсами тайм-менеджменту, щоб знайти для себе ефективні методи постановки та виконання завдань.



## Продовження додатку Б1

11–15 балів — ваша ефективність бажає кращого. Мабуть ви користуєтеся власними порадами щодо планування справ, але чи є вони дійсно дієвими? Власна неефективність може призводити до сильного стресу і втрати контролю над ситуацією.

16–20 балів — ваш рівень планування - середній. Ви часто виконуєте завдання ефективно і вчасно. Перевірте, чи вмієте ви розставляти пріоритети і чи делегуєте певні справи. Можливо вам допоможе підняти свій рівень планування щоденний запис справ.

21–25 балів — ваш рівень - достатній. Ви вмієте планувати свій робочий час і час відпочинку. Продовжуйте так і надалі. Цікавтеся іншими дієвими методами планування, щоб покращувати свій рівень. Вам вдається виконуватися спершу дійсно важливі справи.

26–30 балів — у вас високий рівень ефективного планування. Так тримати! Не забувайте про відпочинок.

*Ведучий:* поділіться своїми враженнями від тесту і скажіть, чи ви погоджуєтеся з вашими результатами?

### 2.2 Ознайомлення з тайм-менеджментом.

Чи доводилося вам задумуватися про те, чому одній людині потрібно 5-6 годин, щоб виконати завдання ефективно, а комусь мало дня, щоб завершити хоча б одну справу? А діло не в тривалості робочого дня чи важкості завдання. А в тому, щоб

## Продовження додатку Б1

навчитися організовувати власний час так, щоб за найменший проміжок часу встигнути зробити завдання найефективніше і отримати віддачу. І мати вдосталь часу на відновлення та відпочинок.

*(демонструється презентація “Тайм-менеджмент”)*

Сучасними словами все вирішує тайм-менеджмент — використання свого часу з максимальною ефективністю.

*Принципи тайм-менеджменту:*

1. Розставлення пріоритетів (кожне завдання аналізується, наскільки воно важливе, складне та термінове).
2. Планування (важливо чітко визначити терміни виконання завдання, дедлайн та внести його у свій план).
3. Структурування (задачі потрібно розділити на підзадачі, що полегшує їхнє виконання та легше відслідковується прогрес).

### 2.3 Мозковий штурм “Секрети керування часом”

*Ведучий:* Давайте зараз подумаємо, які кожен із вас знає або чув секрети керування часом. Всі думки я записуватиму на плакаті.

Після мозкового штурму можна обговорити, які із записаних секретів хтось уже використовує і як це йому допомагає в ефективному плануванні часу.

*Ведучий:* До ваших секретів, я хочу ще додати 5 правил, які допоможуть швидше опанувати тайм-менеджментом:

1. Знайдіть свою мотивацію.

## Продовження додатку Б1

2. Регулярно відпочивайте.
3. Навчіться казати “ні”.
4. Упорядкуйте навколишній простір.
5. Позбудьтеся “пожирачів часу” (того, що відволікає від запланованої справи і займає багато необґрунтованого часу)

Скажіть, чи співпали деякі правила, з тими, що ви попередньо озвучили?

### 2.4 Створення діаграми свого часу.

*Ведучий:* Час проаналізувати час, який витрачається на різні сфери життя.

Заповніть кругову діаграму з такими секторами:

1. Професійна діяльність.
2. Побутові справи (справи по дому).
3. Особисте життя, сім'я.
4. Розваги, відпочинок, відновлення.

Діаграма має відображати реальний розподіл вашого часу. Ви можете прописати спочатку відсоток часу, який займає дана діяльність, а потім спробувати розділити діаграму (коло) на ці відсоткові частини (приблизно).

А зараз заповніть другу діаграму, але вже з бажаним розподілом часу (ідеальним для вас).

Питання для роздумів і обговорення:

- Чи є різниця між першою і другою вашою діаграмою?
- Чи влаштовує вас ваша реальна діаграма?

## Продовження додатку Б1

- Що можна зробити, щоб ваше життя більше відповідало другій діаграмі?
- Від яких факторів чи людей може залежити наближення до бажаної діаграми? Як ви можете повпливати на це?

### 2.5 Пожирачі часу. Робота в міні-групах.

*Ведучий:* Цікаво замилитись над тим, хто чи що може “пожирати” наш час, адже в чому причина, що ми не все встигаємо? Частина причин залежить від негармонійних дій самої людини, а деякі — незалежать від неї. Поділимося на міні-групи за картками “Робота”, “Сім'я”, “Дозвілля”, “Побутові справи”. Згадайте і запишіть ті негативні фактори, які марнують наш час, не дозволяють ефективно його проводити і не приносять очікувані результати. Запишіть негативні фактори, зважаючи на сферу життя, яка вказана на ваших картках.

#### *Інформаційне повідомлення:*

Внутрішні перешкоди («пожирачі часу»):

- погодження з усіма завданнями і нездатність відмовляти;
- звичка робити все одночасно;
- невміння визначити реальні дедлайни та обсяги роботи;
- звичка бути для всіх хорошим і допомагати всім;
- повільність від природи;
- не ведення щоденника справ;
- дружелюбність надмірна;
- звичка починати виконувати завдання без усього необхідного;

## Продовження додатку Б1

- не визначення пріоритетів серед завдань;
- постійна перевірка електронної пошти, соціальних мереж;
- витрачання зусиль на виконання справ в нічний час доби;
- звичка довіряти своїй пам'яті;
- неувважність від природи;
- відкладання справ на останній момент;
- не відслідковування прогресу виконаних завдань;
- куріння, алкоголь.

Зовнішні перешкоди («пожирачі часу»):

- невчасний вихід з дому (через забутий телефон наприклад);
- очікування у транспортних заторах;
- зайве спілкування з колегами (просто, щоб поговорити);
- технічні проблеми з ноутбуком чи Інтернетом;
- спам в соціальних мережах, на електронній пошті;
- непорядок на робочому місці, що спричиняє постійний пошук ручки, блокнота чи ін.;
- беззмістовні дзвінки по телефону;
- прослуховування аудіозаписів в програмах спілкування;
- сильні емоційні стани;
- люди, що не несуть важливої інформації;
- сімейні сварки;
- методи роботи, що вважаються малопродуктивними;
- інші обставини.

## Продовження додатку Б1

*Ведучий:* Подумайте, на які перешкоди ми можемо повпливати особисто, зменшити їхню кількість у нашому житті, а на які повпливати ми можемо тільки частково, або зовсім невзможі.

### 2.6 Вправа “Шафа”

*Ведучий:* Перед вами звичайна шафа, яку ми використовуємо для зберігання власного одягу. Ваше завдання заповнити його речами, які звично тримати у шафі (одяг, верхній одяг, рушники, постільна білизна).

А тепер ваше завдання помістити у шафу додаткові речі: Ялинку, вазу, надувний круг, коробку цукерок, іграшку, вентилятор, валізу та коробку з дитячим одягом.

*Ведучий:* Отож, шафа це аналогія з вашим життям. Речі, які ви поклали спершу в шафу, це ті речі, які важливі в нашому житті, це ті завдання, які необхідно виконувати ефективно і отримувати віддачу, результат.

А що на вашу думку таке, додаткові речі, які ви мусили вмістити потім? (завдання, час на те, що насправді не є важливим). Чи довелося вам щось вийняти зі своєї шафи, щоб покласти додаткову річ? Ось так і відбувається в нашому житті, ми замінюємо важливе на неважливе. Для того, щоб такого не траплялося в житті, ми з вами познайомимось з цікавим методом тайм-менеджменту.

### 2.7 Ознайомлення з матрицею Ейзенхауера

## Продовження додатку Б1

*Ведучий:* Матриця Ейзенхауера — це один із найкращих методів використання свого часу відповідно до розподілення задач в різні категорії. Основна думка матриці сформульована президентом США Ейзенхауером “*Те, що важливо, рідко буває терміновим, а те, що термінове, рідко буває важливим*”.

Матриця пропонує розділити задачі на 4 категорії, відповідно до їхньої терміновості та важливості:

1. *Термінові та важливі.* Такі задачі мають першочергове значення, їх потрібно виконувати одразу. До них відноситься все те, що стосується здоров'я та безпеки. А також робочі питання, які впливають на подальший розвиток і ефективність компанії, в якій ви працюєте.

2. *Нетермінові та важливі.* Це ті задачі, які можна назвати щоденною рутинною: піти в зал, подзвонити батькам, прочитати книгу, дослідити питання і т.д. Вони потребують планування і виконання без вказаного дедлайну. Якщо основну частину часу ви приділяєте саме таким задачам, це означає, що з організацією особистих та робочих справ у вас все в порядку. Але не варто ці завдання відкладати в “далекій ящик”)

3. *Термінові та неважливі* – справи, що вимагають делегування. Виконати їх потрібно, але краще, щоб це зробив хтось інший. Інакше

є ризик вичерпати свій внутрішній ресурс. Наприклад, навряд чи великому підприємцю варто власноруч роздавати на вулиці

## Продовження додатку Б1

рекламу. Логічніше доручити цю справу комусь, а у звільнений час зайнятися тим, що крім нього дійсно ніхто не зробить.

4. *Нетермінові та неважливі.* Краще відмовитися від виконання таких справ. До них відносять перегляд телевізора, гортання стрічки новин у соціальних мережах і т.д.

### **2.8 Інструкція перших кроків до тайм-менеджменту після тренінгу**

1. Зробити власноруч або купити планер (блокнот).
2. Записувати всі справи у планер відповідно до матриці Ейзенхауера.
3. Намалювати діаграму свого часу і дотримуватися її.
4. Відслідковувати прогрес виконаних справ за день.
5. Робити висновки, чи ефективно я провів свій день?
6. Регулярно вести планер і відслідковувати ефективність тайм-менеджменту щотижня.
7. Дізнаватися і цікавитися різними методами тайм-менеджменту.

### **3. Заключна частина. Рефлексія.**

Вправа “Закінчи речення”

*(учасники сидять в дружньому колі на теплому коврику)*

*Ведучий:* Наш тренінг добігає кінця. Скільки всього нового ви дізналися і навчилися! Як же чудово було проводити час в такій теплій і дружній групі. У кожного з вас є папір і ручка. Я вам пропоную доповнити речення, які ви бачите на екрані, а



**Продовження додатку Б1**

після цього зачитати їх, поділитися своїми думками та емоціями.

Моя емоція дня -

Моя думка дня -

Моє відкриття дня -

Моя підтримка дня -

Мій внутрішній стан дня -

*Ведучий:* Дякую кожному з вас за відкритість і тепло. До нових зустрічей! Давайте поділимося своїми посмішками знову)

**Додаток Б2**

Тренінг: “Розвиток стресостійкості та навичок психологічного відновлення”

Мета тренінгу: ознайомити із поняттями “стрес”, “стресостійкість”, актуалізувати уявлення про причини стресу, емоції, які передбачають виникнення стресу; розкрити наслідки, які спричиняє стрес; сприяти розвитку передбаченню ситуацій, які є найбільш стресовими для педагогів та способів реагування на дані ситуації; познайомити з оптимальними та ефективними методами подолання стресових ситуацій; розвивати стресостійкість і навички психологічного відновлення.

Обладнання: плакат “Правила групи”, фломастери та олівці, презентація, тест “Рівень виснаження від стресу”, макет людини, блокноти, ручки, клубок нитки.

### **Хід тренінгу**

*Там, де не вистачає відпочинку, спостерігається велика кількість стресу.*

*Ліса Теркерст*

#### **1. Вступна частина**

##### **1.1 Налаштування позитивної атмосфери в групі. Коло добра**

*Ведучий тренінгу:* Доброго ранку учасникам тренінгу! Пропоную розпочати нашу зустріч з кола добра.

## Продовження додатку Б2

*Для теплих слів не потрібен привід,*

*І чекати не треба багато років.*

*Даруйте їх в спеку і в холод,*

*З ранку, під вечір і в обід.*

Як часто достатньо всього пару добрих слів, щоб людина усміхнулася і провела цей день радісно. Давайте станемо всі в коло, візьмемося за руки і подаруємо людям, які стоять зліва і справа нас добрі слова. Наприклад: “Твоя усмішка сьогодні освітлює всю цю кімнату. Прошу, не припиняй посміхатися!”; “Я так рада бачити тебе сьогодні на цій зустрічі! Мені приємно з тобою спілкуватися і проводити час.”

### **1.2 Складання правил роботи під час тренінгу**

Якщо правила вже були записані під час попередніх тренінгів цією ж групою, то їх можна просто повторити або додати ще правила, які учасники групи вважають доречними.

*Ведучий:* Зараз я пропоную разом подумати і скласти правила роботи в групі, які ми повинні дотримуватися під час цього тренінгу. Будь-хто може запропонувати правило, яке, на вашу думку, є важливим і необхідним. Тоді ми голосуємо і тільки, якщо кожен учасник погоджується з правилом, ми його записуємо на плакаті “Правила групи”.

*Орієнтовні правила групи:*

*1. Правило веселки (скільки людей, стільки й думок).*

## Продовження додатку Б2

2. *Правило літнього дощу (ділитися своїми відчуттями та емоціями).*
3. *Правило ранкового сонечка (бути позитивним і активним).*
4. *Правило пухнастої хмаринки (бути унікальним, бути собою).*
5. *Правило першого підсніжника (не боятися змін і перешкод).*

### 1.3 Вправа “Мозковий штурм”. Щоденні емоції

#### педагога

*Ведучий:* Професія педагога не є легкою, адже щоденно ви змушені контактувати з різними людьми: це і учні, і їхні батьки, і колеги по роботі та ін. Відносини з людьми, постійний емоційний контакт, щоденна інтелектуальна діяльність приводять до відчуття великої кількості емоцій протягом дня. Це може бути і радість за нові досягнення власних учнів, і переживання за вчасне виконання навчального плану, і виснаження після важкого робочого дня.

Я пропоную вам подумати і перелічити на дошці (плакаті) всі емоції, почуття, з якими ви можете стикатися в своїй педагогічній діяльності.

### 1.4 Оголошення теми тренінгу

*Ведучий тренінгу:* Сьогодні на тренінгу ми будемо з вами обговорювати саме негативні емоції, почуття з якими зустрічається вчитель у своїй педагогічній діяльності. Адже саме такі емоції призводять до дуже негативних наслідків — стресу, професійного вигорання, психологічного виснаження. З

## Продовження додатку Б2

цим щоденно може стикатися вчитель і наша сьогодні головна мета: зрозуміти, що таке “стрес” та “стресостійкість”, що призводить у педагогічній діяльності до стресу, які ознаки стресу та як уникнути виникнення стресу та підвищити свій рівень стресостійкості.

### 2. Основна частина

#### 2.1 Актуалізація знань про поняття “стрес”, “стресостійкість”.

*Ведучий тренінгу:* Згідно з актуальними даними досліджень: 64% людей легко піддаються стресу під час робочих контактів, 56% з них страждають на безсоння, 17% мають алергічні реакції, 26% людей інші захворювання внаслідок стресу.

Стрес (англ. stress – напруга, тиск) — реакція нервової системи людського організму на сильний зовнішній подразник. Стрес — це не обов'язково щось погане, це ще й захисна реакція організму. Перебуваючи під стресом, організм людини модифікує життєдіяльність так, щоб досягти більших результатів за короткий проміжок часу. Але звісно у всьому має бути міра. Тому сильний постійний стрес негативно впливає на органи людського організму та її емоційний стан.

Під час переживання стресу, людина перебуває у трьох поетапних стадіях: тривоги, опору та виснаження. Стадія тривоги характеризується активацією всіх внутрішніх резервів

## Продовження додатку Б2

організму для протидії агресивному подразнику. В такий момент серце починає битися частіше, дихання прискорюється, м'язи напружуються, людина відчуваю себе неспокійно і емоційно збуджено.

Під час наступної стадії — опору, організм починає адаптуватися до зовнішнього подразника і напруги. Якщо ця стадія затягується, то людський організм починає звикати і з'являється стійкість до даного сильного подразника. Людина відчуває стрес, який провокує неспокій, тривожність, втому та забудькуватість. На стадії опору вирішуються подальші дії людини: чи вони буде надалі боротися чи абстрагується і не зважатиме на даний подразник.

Остання стадія виснаження настає тоді, коли людина немає більше сил, щоб здійснювати опір чиннику стресу. В такому випадку психологічні та фізичні сили використані на максимум, тому людина починає бути легко схильною до різних захворювань, таких як мігрені, безсоння, втрата цікавості до життя, апатія до будь-якої діяльності, захворювання шкіри та серцево-судинних органів, виразки, цукрового діабету, депресії та ін. Тобто сильний вплив стресу шкодить здоров'ю людини і призводить до необхідності звернення до практичного психолога та лікарів.

Важлива і необхідна здатність організму протидіяти стресу називається стресостійкість. Це ті якості людини, які

## Продовження додатку Б2

допомагають перенести фізичні та емоційні навантаження без поганих наслідків для власного здоров'я і своєї професійної діяльності.

3 поради від психолога, які допоможуть вам підвищити свій рівень стресостійкості:

1. Ніколи не тримайте все в собі. Не бійтеся ділитися своїми переживаннями та емоціями з людьми, яким ви довіряєте і які зможуть вас підтримати. Ви не повинні залишатися “один на один” з своїми проблемами. Людина, яка поруч, допоможе знайти правильне рішення виходу із ситуації і я вам стане легше.

2. Пам'ятайте, що у будь-якої ситуації є принаймні 2 рішення. Щоб з вами не трапилося, вам важливо усвідомлювати, що рано чи пізно це з вами закінчиться і ви перейдете на новий рівень. Головне — знайти спокій і думати критично.

3. Прийміть за належне постійні зміни, “білі” та “чорні” смуги людського життя. Сьогодні все може бути добре, а завтра вас можуть очікувати нові випробовування, які допоможуть не залишатися на тому ж етапі розвитку, а рости все більше і більше.

*Ведучий:* Після отриманої інформації про стрес та стресостійкість, поділіться, будь ласка, що нового ви дізналися, які спогади у вас виникли у голові, що корисного ви взяли для себе?

## Продовження додатку Б2

### 2.2 Проходження тесту “Рівень виснаження від стресу”

*Ведучий:* Для того, щоб зрозуміти чи стикалися ви протягом минулого місяця зі стресовими ситуаціями і як ваш організм на це відреагував, пропоную пройти тест на визначення рівня виснаження від стресу.

Інструкція до тесту: На екрані по черзі з'являтимуться 10 питань. На ці питання ви маєте відповідати: ніколи (1б.), рідко (2б.), іноді (3б.), часто (4б.) або завжди (5б.). Під час відповіді ви маєте думати про останні 30 днів свого життя і відповідати тільки про цей період часу. В кінці тесту підрахуйте свої бали.

#### Тест

1. Чи відчували ви себе виснаженим, втомленим та апатичним, але при цьому не розуміли причину?
2. Ви так сильно переживали, хвилювалися, що нічого і ніхто не міг вас заспокоїти.
3. Чи відчували, що перебуваєте в безнадійній ситуації і не знаєте, як знайти вихід з неї?
4. Чи були ви сильно знервовані, відчували злість чи безсилля?
5. Чи відчували себе недостатньо “розумною”, “сильною”, “хорошою” людиною?
6. Чи відчували ви, що від вас вимагають прикладання занадто багато зусиль?
7. Ви відчували такий сильний внутрішній неспокій, що сидіти на місці було просто неможливо.



## Продовження додатку Б2

8. Ви відчували, що “з вас досить” і вам потрібна термінова відпустка.
9. Чи уникали ви зустрічей з певними людьми і у вас зникло бажання до спілкування?
10. Ви сильно плакали, переживаючи сильний душевний біль.

### Результат тесту

1. *до 20 балів* — Ваш психологічний стан в нормі. Турбуйтеся про себе і своє здоров'я і надалі.
2. *20-29 балів* — У вас зараз легкий рівень психічного виснаження. Тому варто розпочати приділяти більше часу відпочинку і відновленню. Знайдіть нове хобі для себе чи своєї сім'ї!
3. *29-34 бали* — Ви знаходитесь на середньому рівні психічного виснаження. Мабуть ви щоденно зустрічаєтеся зі стресовими чинниками, з якими вам важко впоратися або пережили великий стрес. Вам варто звернутися до спеціалістів у сфері охорони психічного здоров'я для того, щоб уникнути депресивних станів, тривожних розладів.
4. *більше 35 балів* — У вас сильне психічне виснаження. Вам обов'язково потрібно звернутися до спеціаліста (психолога, психотерапевта, невролога). Подбайте про своє фізичне та психологічне здоров'я вже!

### 2.3 Робота в міні-групах “Симптоми стресу”

## Продовження додатку Б2

*Ведучий тренінгу:* Ви вже знаєте, що стрес впливає на людський організм і призводить до різних наслідків. Зараз ми будемо працювати в міні-групах. На екрані з'явиться перелік деяких симптомів стресу. Ваше завдання: на макеті людини вказати на орган чи частину тіла, на який впливає стрес і підписати симптом

стресу. Наприклад, одним із симптомів стресу є головна біль. Отже, я малюю стрілку до голови людини і підписую цей симптом. Таким чином ми зможемо побачити, на які ділянки людського організму впливає реакція на стрес.

*Симптоми стресу:* апатія, проблеми з концентрацією уваги, скрегіт зубів, м'язове напруження, алергічні реакції на шкірі, зниження лібідо, головна біль, тривога, злість, проблеми з шлунково-кишковим трактом, втома, серцево-судинні захворювання, підвищення артеріального тиску, безсоння, відсутність апетиту.

*Ведучий:* Поділіться своїми враженнями після виконання такої вправи. Чи думали ви, що симптомів стресу так багато? Чи задумувались, скільки шкоди він приносить нашому організму?

### 2.4 Психогімнастичні вправи для підняття настрою

*Ведучий:* Просто зараз ми підніmemo свій настрій за допомогою спеціальних вправ.

Вважається, що негативні емоції “розміщуються” на шиї та на плечах. Зараз ми їх виженемо звідти! Складіть руки “в замок”

## Продовження додатку Б2

за спиною: напружте м'язи спини і потягніться, розправляючи шию, плечі. Розслабтеся, скиньте зайву напругу з кистей рук.

Зараз складіть руки “в замок” перед собою. Потягніться, натягніть плечі та руки. Знову розслабтеся. Повторіть ці дві вправи декілька разів.

А тепер час посміхатися! Усміхніться настільки широко, наскільки це для вас можливо. Затримайтеся на 10-15 секунд в найширшій посмішці! Відчуйте тепло, яке проходить по вашому тілу.

Настрій покращився? Рух, активне дозвілля, різні види спорту, прогулянки на свіжому повітрі мають велику і сильну здатність підвищувати рівень стресостійкості і уникати симптомів стресу.

### **2.5 Психологічна вправа “Будинок моїх емоцій”**

*Ведучий:* Закрийте очі і уявіть собі світлий квітучий сад, а поряд з цим садом будинок. Це ваш будинок. Будинок, в якому живуть ваші почуття та емоції. В кожній кімнаті цього будинку живуть різні емоції. Це ті емоції, які ви проживаєте час від часу в своєму житті.

Походіть по своєму будинку, загляніть у різні кімнати. Яка емоція живе в цій кімнаті, а яка в цій? Дуже важливо, щоб ви не довго затримувалися в кожній кімнаті, а знали точний вихід з неї.

## Продовження додатку Б2

Подумайте, як часто ви буваєте в кожній з цих кімнат? В якій кімнаті ви заряджаєтеся, поновлюєте свої сили, а в якій спустошуєте свої ресурси? Намалюйте схематичні позначки на карті вашого будинку до кожної кімнати.

*Зворотній зв'язок (обговорення). Кожен має змогу поділитися про будинок своїх емоцій і обговорити те, що його турбує.*

### 2.6 Вправа “Я радію, коли ...”

*Ведучий:* А давайте зараз детальніше заглянемо в кімнату радості і позитиву. Запишіть на листках паперу все те, що змушує вас частіше повертатися в цю кімнату (Я радію, коли...). Чим більше ви запишете, тим краще! Поділіться вашими записами. У кого співпали певні пункти? Користуйтеся цим списком частіше.

### 2.7 Коло думок “Як уникнути стресу?”

*Ведучий:* Давайте подумаємо і поділимося, які ще є способи уникнення стресу? Можливо у вас є поради, якими ви користуєтеся в своєму житті і готові ними поділитися з оточуючими.

### 2.8 Інформаційна хвилинка “Ефективні методи подолання стресових ситуацій”

*Ведучий:* Я для вас підготував ще декілька ефективних методів подолання стресових ситуацій.

1. “Вилийте” проблеми на папір

## Продовження додатку Б2

Сядьте, відкрийте свій блокнот чи зошит і запишіть все, що вас турбує. Опишіть, що ви відчуваєте, які негативні і позитивні сторони ви бачите в цій ситуації, розпишіть усі варіанти виходів із стресової ситуації, опишіть свій подальший план дій.

### 2. Зробіть паузу і обійміть близьку людину

Як відомо, обійми мають здатність заспокоювати. При цьому людський організм виробляє гормон щастя та зменшує рівень кортизолу — гормон стресу.

### 3. Вийдіть на прогулянку або зробіть фізичні вправи

Дослідження Американського інституту довели, що будь-яка фізична активність заставляє організм людини виробляти ендорфіни — речовини у мозку, які діють як заспокійливе і покращують сон. Після активностей, організм захоче відновитися і це сприятиме кращій протидії стресу.

### 4. Виконуйте дихальні заспокійливі вправи

Певні методики дихання допомагають наситити організм людини достатньою кількістю кисню і сприяти психічному та емоційному відновленню.

### 5. Подорожуйте

Як відомо, навіть, поїздка на один день в інший населений пункт сприяє виробленню нових позитивних емоцій. Відвідайте музей, сходите в театр, змініть звичну обстановку і ви помітите, як у вас знайдуться раптово сили та натхнення на досягнення нових вершин і проходження будь-яких перешкод.

## Продовження додатку Б2

### 3. Заключна частина. Рефлексія

*Вправа: “Коло єднання і подяки”*

Всі учасники стоять в колі. Береться клубок, з якого поступово витягується нитка. Учасники передають нитку по колу (клубок розмотується, а з нитки, яку тримають усі, утворюється коло єднання). При цьому кожен наступний повинен сказати слова подяки будь-якому іншому учаснику групи. Так кожен зможе почути слова подяки і підтримки.

*Ведучий:* Це була неймовірна зустріч! Я вам вдячний за таку дружню та теплу атмосферу, яка сприяла налагодженню контактів та сприяла виробленню гормонів щастя. До нових зустрічей!

**Опитувальник для підсумкового етапу (контрольного)  
експерименту щодо ефективності проведення  
навчальних тренінгів**

*Інструкція:* Опитувальник складається з 12 питань, які стосуються визначення рівня сформованості психолого-педагогічних знань, умінь та навичок, здобутих під час проходження тренінгів та дослідження їхньої ефективності. Прочитавши запитання, подумайте, як воно стосується вас. Оберіть один із запропонованих варіантів відповідей. А саме, рівень здобутої навички, що на вашу думку, найкраще охарактеризує вас

- а) високий рівень;
- б) достатній рівень;
- в) середній рівень;
- г) низький рівень.

**Питання**

1. На якому рівні, на вашу думку, ви могли познайомитися із особливостями проведення тренінгу під час участі у ньому?
2. На якому рівні ви оволоділи причинами стресу та зрозуміли його вплив на людський організм?
3. На якому рівні ви змогли сформувати у себе вміння використовувати ефективні методи подолання стресових ситуацій?

**Продовження додатку В**

4. На якому рівні ви оволоділи психогімнастичними вправами для підняття настрою та подолання стресу?
5. Оцініть рівень психологічного відновлення після проходження тренінгів.
6. Оцініть ваш рівень стресостійкості після проходження тренінгів.
7. Оцініть ваш рівень навичок правильно розподіляти час на роботу та відпочинок.
8. На якому рівні, на вашу думку, ви навчилися правильно організовувати свій життєвий простір?
9. Подумайте, на якому рівні, ви опанували навичками уникнення “пожирачів” часу і стали більш ефективними при виконанні завдань?
10. Оцініть ваш рівень навичок тайм-менеджменту після проходження тренінгів.
11. Оцініть рівень важливості здобутих знань, умінь, навичок під час проходження тренінгів.
12. На якому рівні, на вашу думку, були проведені навчальні тренінги?