

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Факультет психології

Кафедра педагогіки

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему:

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗАСОБАМИ
ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Виконала:

студентка 2-го курсу

магістратури, спеціальності 011 «Освітні,
педагогічні науки»

освітньої програми Педагогіка вищої школи

Ковальчук Ганна Сергіївна

_____ (підпис)

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент

Поляк Ольга Вікторівна

_____ (підпис)

Допущено до захисту

Робота захищена « ____ » _____ 2022 р.

Кафедрою педагогіки

З оцінкою _____

Протокол № ____ від _____

Завідувач кафедри Марушкевич Алла Адамівна

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	8
1.1. Історичний аспект розвитку проблеми формування професійно-педагогічних компетентностей засобами тренінгових технологій	8
1.2. Поняття і сутність професійно-педагогічних компетентностей викладача закладу освіти	18
1.3. Дослідження використання тренінгових технологій у підготовці майбутніх викладачів у працях вітчизняних та зарубіжних науковців	27
Висновки до першого розділу	41
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	43
2.1. Обґрунтування та змістова характеристика формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій	43
2.2. Критерії, показники та рівні сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача	55
2.3. Рекомендації щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій	63
Висновки до другого розділу	73
ВИСНОВКИ	75

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
ДОДАТКИ	85
.....	

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі модернізації вищої освіти України та її інтеграції до європейського освітнього простору суспільство висуває високі вимоги до професійного рівня викладача вищої школи. Такі трансформаційні процеси передбачають наявність нових вимог до підготовки фахівців у закладах вищої освіти, зокрема щодо формування професійно-педагогічних компетентностей. Сформовані професійно-педагогічні компетентності є запорукою успішності професійної діяльності майбутнього викладача.

Відповідно до норм чинного законодавства, підготовка майбутніх викладачів здійснюється переважно за освітніми програмами підготовки магістрів, або ж за освітньо-науковими програмами підготовки докторів філософії у галузях наук. Серед особливостей магістерської підготовки є те, що таке навчання здійснюється у стислі терміни (1,5-2 роки) й передбачає вивчення певної кількості навчальних дисциплін та аудиторних годин на тиждень. Згідно з правилами перехресного вступу та можливості навчання за заочною формою здобуття освіти особам, які не мають достатнього досвіду практичної діяльності, а також навчання за індивідуальним графіком, утруднюються процес набуття професійно-педагогічних компетентностей за допомогою традиційних форм. У зв'язку з цим формування та розвиток професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача вимагає використання в освітньому процесі засобів тренінгових технологій.

Різним аспектам проблеми формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача присвячено низку наукових праць, зокрема таких науковців: Н. Губрій, С. Гули, О. Гури, С. Демченка, Н. Доломанської, М. Жиленка, О. Ієвлева, І. Когут, А. Марушкевич, О. Осової, О. Поляк, Д. Шияна, Л. Яковлевої та ін. Застосування тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців досліджено у працях М. Астахової, Т. Гармаш, О. Дрючило, Т. Каганцової, О. Керик, К. Кончович, А. Кордонської, Г. Кравченко, С. Нікіфорової, О. Поправко, Я. Сікори, Г. Тараненко, О. Файчук та ін. Зокрема

використання тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх викладачів описано у дослідженнях І. Андрощук, О. Карпенко, В. Стинської та ін.

Незважаючи на розробленість окремих аспектів окресленої проблеми, поза увагою дослідників залишається низка актуальних завдань, розв'язання яких сприятиме оптимізації процесу формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій.

Мета дослідження полягає у розробленні та теоретичному обґрунтуванні рекомендацій щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій.

Відповідно до поставленої мети визначено **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати історичний аспект розвитку проблеми формування професійно-педагогічних компетентностей засобами тренінгових технологій.

2. Розкрити поняття і сутність професійно-педагогічних компетентностей викладача закладу освіти.

3. Визначити й обґрунтувати критерії, показники та рівні сформованості професійно-педагогічних компетентностей майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій.

4. Розробити рекомендації щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій.

Предмет дослідження – формування та розвиток професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій.

Методологічна основою роботи є положення компетентнісного підходу (Н. Бібік, П. Гусак, І. Зимня, Н. Кузьміна, О. Пометун, О. Романенко, Є. Синьова, С. Сисоєва, А. Шевцов, Д. Шульженко, Л. Хоружа, А. Хуторської та ін.); теоретичні основи щодо шляхів і засобів формування професійної компетентності майбутнього фахівця в умовах закладів вищої освіти (І. Булах, С. Гончаренко,

В. Лозова, С. Миронова, С. Мельничук, А. Мудрик, О. Коваленко, В. Козаков, С. Конопляста, О. Мамічева, Г. Нагорна, Н. Пахомова, О. Попова, І. Прокопенко, О. Проскурняк, Н. Савінова, М. Сметанський, Г. Троцко, С. Федоренко, Л. Фомічова, А. Шевцов, М. Шеремет С. Чупахіна та ін.); зміст, мета і технології професійної підготовки майбутніх фахівців (О. Биковська, В. Василенко, М. Корець, В. Кузь, Ю. Лянной, О. Романовський, В. Сиротюк, Л. Сущенко, О. Тимошенко та ін.)

Методи наукового дослідження. Для досягнення мети і розв'язання поставлених завдань застосовано сукупність таких методів: *теоретичні* – методи теоретичного аналізу, систематизації, класифікації із метою розуміння історичного аспекту окресленої проблеми дослідження, визначення поняттєво-категоріального апарату; аналіз, синтез, абстрагування, прогнозування, проектування для розробки робочої програми навчальної дисципліни щодо формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій; *емпіричні* – метод аналізу документів з метою ознайомлення з нормативно-правовими актами щодо регулювання діяльності викладача та робочими навчальними програмами дисциплін з формування професійно-педагогічних компетентностей викладача, порівняння і узагальнення для формулювання висновків до кожного розділу наукового дослідження та загальних висновків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- *вперше розроблено* та теоретично обґрунтовано рекомендації щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій;
- *уточнено* сутнісні ознаки понять «професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача», «формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій»;
- *подальшого розвитку набули* теоретичні положення професійної підготовки майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій, обґрунтування

методичних засад формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні та впровадженні у освітній процес рекомендацій щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій.

Дані матеріали можуть використовуватися в процесі підготовки майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій у закладах вищої освіти з метою удосконалення практичних навичок здобувачів вищої освіти, а також під час розроблення освітніх програм.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (64 найменування, з них 5 – англійською мовою) та додатків на 14 сторінках. Загальний обсяг роботи становить 98 сторінок, з них основного тексту – 74 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1. Історичний аспект розвитку проблеми формування професійно-педагогічних компетентностей засобами тренінгових технологій

Сучасні соціально-економічні трансформаційні процеси зумовили зміни щодо змісту та результатів функціонування вищої освіти, спрямовуючи її на підготовку фахівців, яким характерні ознаки творчої ініціативності, мобільності та конкурентоздатності для задоволення особистих, професійних та освітніх потреб, вдосконалення загальнокультурного, загальнонаукового та професійного рівнів підготовки науково-педагогічних працівників, включення в освітній процес нових інноваційних педагогічних концептів, сучасних технологій та інструментів навчання і виховання.

Важливого значення окреслена проблема набуває через розвиток інтеграційних процесів національної системи вищої освіти до стандартів освітнього простору європейських країн. Одним із позитивних аспектів таких процесів є зростання зацікавленості науковців проблемою професійної компетентності науково-педагогічного працівника, що зумовлено постійними змінами та нововведеннями в концепціях функціонування системи вищої освіти. В даних концепціях висунуто нові підвищені вимоги до якісних характеристик особистості викладача, рівня його професійної підготовки та культури; передбачено професійний, особистісний та психологічний типи готовності до освоєння сучасних інноваційних технологій та здатність до творчого їх впровадження в освітній процес.

Основним завданням вивчення історичного аспекту розвитку проблеми формування професійно-педагогічних компетентностей засобами тренінгових

технологій є ознайомлення з науковими працями вчених, які досліджували окреслену проблему. Першочергово використання тренінгових технологій у навчанні передбачало розроблення соціально-психологічних тренінгів, спрямованих на формування та розвиток різноманітних компетентностей у фахівців різних галузей знання. Однак, зауважимо, що переважно такі тренінги було орієнтовано на формування та розвиток особистісних якостей фахівців. Дещо згодом застосування тренінгових технологій розширилося, зокрема виокремилися навчальні тренінги.

На сьогодні українські вчені не лише детально вивчають теоретичні та методологічні засади використання тренінгових технологій, але й активно працюють над практичними розробками та впровадженням інноваційних методик та програм тренінгових занять, підготовкою висококваліфікованих тренерів, які здатні організувати ефективно навчання за допомогою використання тренінгових форм навчання. Отже, в Україні протягом останніх десятиріччь формується та активно розвивається національна школа тренінгів, розробляються та впроваджуються специфічні для вітчизняної освітньої системи тренінгові технології та методи.

Так, у 2003 році В. Федорчук розробив соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача». Автором було розроблено навчально-методичний посібник для керівників тренінгових груп, практичних психологів, соціальних і медичних працівників, педагогів, викладачів, студентів тощо. У посібнику зазначено орієнтовні етапи соціально-психологічного тренінгу, а також його програму, яка включає три частини (перша і друга відображають теоретичні аспекти, третя – практичні завдання розвитку комунікативної компетентності викладача і методи її діагностики) [53]. Автор наголошує, що за останні роки тренінги набули широкого використання при підготовці фахівців із різних галузей, саме тому це поняття має більш універсальне застосування порівняно з поняттям «соціально-психологічний тренінг». Однак, вчений зауважує те, що у змісті вказаних вище понять є багато спільного, зокрема методологія й методика їх ведення тощо.

На думку Ю. Швалба (2005 р.), основним завданням тренінгів є формування і розвиток професійної та особистої компетенцій. Тренінгові технології навчання повинні стати одним із головних засобів професійної освіти та навчання [56, с. 188]. Вчений зазначає, що ця технологія є ефективною, оскільки має низку переваг для професійного навчання майбутніх фахівців. Даними перевагами є наступні: можливість проведення моделювання ситуацій, які мають місце в професійній діяльності учасників тренінгу; систематизація отриманих знань, сформованих навичок та умінь; систематизація часткових компетентностей; забезпечення швидких темпів навчальної діяльності; усвідомлення ступеня власної професійної компетентності; окреслення напрямків та способів особистісного фахового саморозвитку. Всі зазначені вище переваги зумовлюють досягнення максимальних дидактичних результатів при мінімальних витратах академічного часу.

У навчальному посібнику «Педагогічні технології професійної освіти: навчальний тренінг» С. Сисоевої та Л. Бондарєвої (2006 р.) розглянуто навчальний тренінг як тип активної навчальної діяльності здобувачів вищої освіти, під час реалізації якої майбутні спеціалісти виконують ряд тренінгових вправ, які безпосередньо адаптовані до майбутньої професійної діяльності, під керівництвом викладачів-тренерів на основі спеціально розроблених інструктивно-методичних матеріалів [43]. Авторки визначають такі різновиди навчальних тренінгів, приведені на рис.1.1.

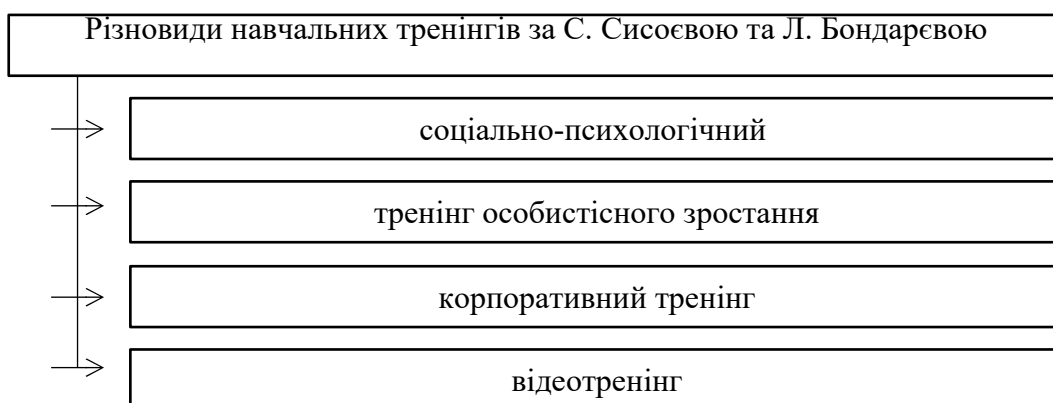


Рис.1.1. Різновиди навчальних тренінгів за С. Сисоевою та Л. Бондарєвою

Можливість використання тренінгових технологій у вищій школі вивчали О. Шапран та Ю. Шапран (2009 р.). Вчені дійшли висновку, що використовуючи тренінгові технології, здобувачі вищої освіти навчаються визначати основні напрями та пріоритети своєї майбутньої педагогічної діяльності, окреслювати головні цілі та перспективи своєї діяльності, формувати позитивну «Я-концепцію», постійно удосконалювати свої рефлексивні якості та характеристики, адаптуватися до майбутньої професійної діяльності. Через це у практиці роботи закладів вищої школи найбільшого поширення та високої актуальності набули наступні види тренінгів, приведені на рис.1.2. Виокремлені види тренінгів передбачають використання в процесі навчання різних психогімнастичних вправ [55, с. 195].

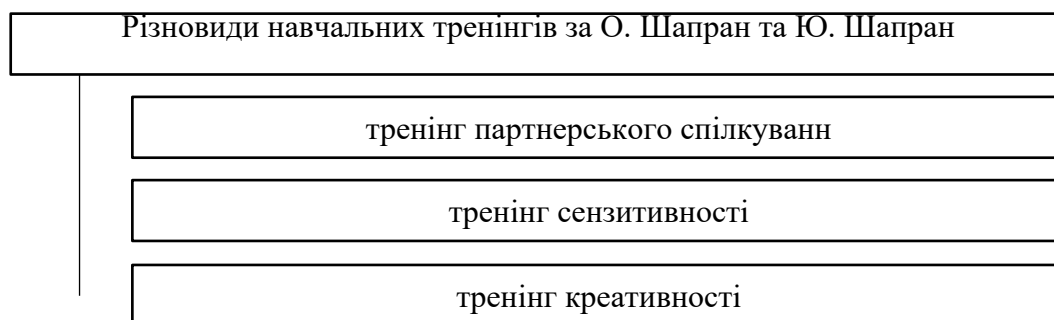


Рис.1.2. Різновиди навчальних тренінгів за О. Шапран та Ю. Шапран

Досліджуючи систему підготовки викладачів економічних закладів вищої освіти до проектування та моделювання навчальних технологій, Г. Романова (2010 р.) зазначає, що при підготовці викладачів ефективними є тренінгові навчальні технології. Дослідниця стверджує, що тренінгове навчання викладачів є саме психолого-педагогічною їх підготовкою. [41, с. 35]. Так, тренінгові технології дозволяють будувати навчальну діяльність здобувачів вищої освіти із використання їх власного досвіду, який враховує потреби аудиторії, індивідуально-психологічні особливості викладачів та соціально-психологічні властивості тренінгових груп на основі особистісно орієнтованого підходу. Саме тому за допомогою тренінгового режиму можна забезпечити інтенсивне засвоєння необхідних умінь та навичок у майбутніх викладачів у процесі здійснення

активної творчої діяльності.

У модульному посібнику В. Стрельнікова та І. Брітченка (2013 р.) «Сучасні технології навчання у вищій школі» розглянуто та науково обґрунтовано використання наступних технологій інтенсивного навчання, приведених на рис.1.3.

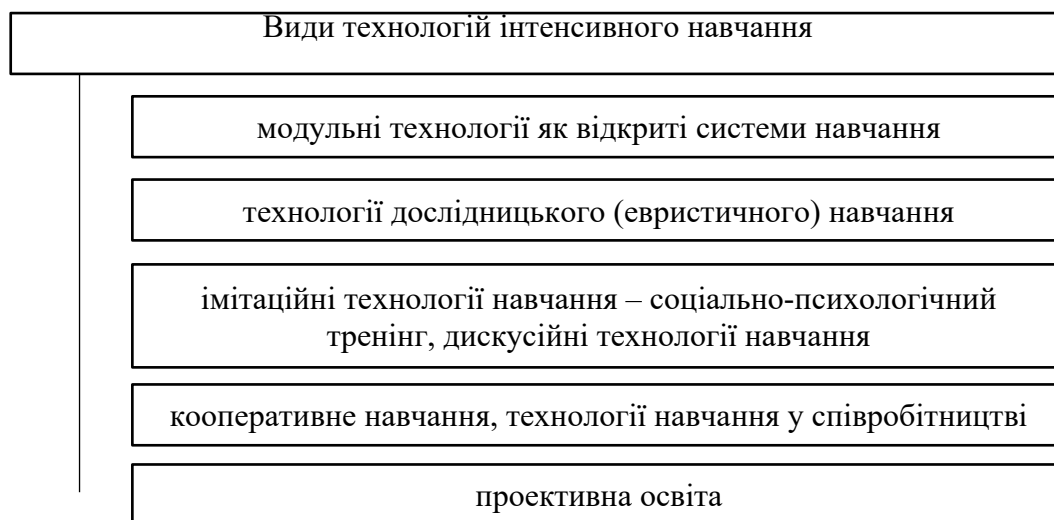


Рис.1.3. Види технологій інтенсивного навчання

Авторами проаналізовано можливості використання інструментів соціально-психологічного тренінгу як технології навчання. Як зазначають науковці, тренінгові технології навчання дають змогу протягом короткого проміжку часу вирішити завдання інтенсивного формування та розвитку професійних вмінь та навичок студентів [48, с. 167].

Д. Белоглазенко (2014 р.) вивчала проблему застосування тренінгових технологій у педагогічній діяльності викладачів закладів вищої освіти. Використовуючи результати проведеного теоретичного аналізу окресленої проблеми авторка зауважує, що використання тренінгових типів занять, як складника інтерактивного навчання, сприятиме формуванню всіх елементів структури особистості викладача, зокрема [6, с. 78]:

– гуманістичної спрямованості, що охоплює здатність педагога бачити особистість здобувача вищої освіти, відчувати, розуміти його й допомагати; створювати умови для розвитку здобувачів; нести відповідальність за вчинення

впливу і відчувати моральне задоволення від позитивних змін здобувача, організатором яких частково є викладач;

– професійної компетентності, яка забезпечує комплексність отримання певних знань (предмета дослідження, педагогіки, психології, методик проведення відповідного дослідження), особистісну різноманітність знань та навичок викладача – модальність, вияв власного ставлення, емоцій, цінностей і мотивацій, засвоєння й постійне оновлення знань завдяки самоосвіті;

– педагогічних здібностей, серед яких виділяють наступні види здібностей: комунікативні, які проявляються в здатності спілкуватися; перцептивні описують здатність бачити й розуміти особистість; динамізм – це здатність до переконання й навіювання; емоційна стабільність (здатність оволодіння собою); оптимістичне прогнозування (віра в позитивні зміни); креативність, яка описує здатність до творчості та креативності;

– зовнішню та внутрішню педагогічну техніку.

На думку Д. Белоглазенко тренінг як інноваційна педагогічна технологія має багато варіантів його проведення, тому методичний аспект цієї інновації в освітньому процесі характеризується такими ознаками: систематичною активністю здобувачів вищої освіти під час проведення тренінгових занять; ігровим характером взаємодії учасників тренінгу; навчально-пізнавальною спрямованістю діяльності; систематичною рефлексією в процесі аналізу тренінгових ситуацій; обов'язковою груповою формою проведення [6, с. 77-78].

Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери, до якої належать і викладачі, досліджувала О. Керик (2015 р.). Авторка зазначає, що тренінгові технології уможливають створення ситуації успіху для студентів, за власним бажанням брати участь і самостійно визначати власний темп розвитку, застосовувати набуті знання у практичній діяльності, вивчати складні питання та проблеми в ході моделювання ситуацій наближених до реального життя. Так, О. Керик вважає, що безпосередньо під час навчання важливим завданням залишається отримання знань про методи та техніки тренінгу та вироблення практичних умінь їх організації. Для цього необхідно, щоб

у майбутніх фахівців була сформована психологічна готовність, сформовані комунікативні вміння, навички групової роботи, управлінської діяльності та розвинені лідерські якості. Окреслений авторкою підхід спрямований на забезпечення комфортних умов навчання та залучення більшої кількості учасників освітнього процесу [21, с. 139].

Вітчизняна дослідниця І. Андрощук (2016 р.) досліджувала проблему тренінгу як засобу підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. За результатами вивчення навчальних планів підготовки майбутніх викладачів, програм педагогічних дисциплін у закладах вищої освіти щодо їх спрямованості на продуктивну педагогічну взаємодію І. Андрощук дійшла такого висновку:

- цілі вивчення педагогічних дисциплін недостатньо співвідносяться з цілями педагогічної взаємодії як важливої умови ефективної організації освітнього процесу;

- навчальна інформація переважно подається з використанням репродуктивних методів навчання, увага акцентується на відтворенні змістової інформації без активного залучення здобувачів до взаємодії;

- недостатнє значення відводиться практичній підготовці у формуванні готовності до педагогічної взаємодії [2, с. 119].

За таких умов професійна підготовка фахівців переважно залежить від майстерності викладача закладу вищої освіти, його готовності до взаємодії та технологій, які він використовує. Використання в роботі інноваційних технологій, зокрема застосування тренінгів, дозволяє формувати і розвивати у здобувачів вищої освіти усвідомлення, розуміння та необхідні знання, стимулювати їх пізнавальну активність, а також залучати їх до педагогічної взаємодії на засадах продуктивної співпраці. Саме використання тренінгових технологій дозволяє викладачу активно взаємодіяти зі здобувачами вищої освіти, їм – один з одним, формувати культуру взаємодії під час спільної діяльності в групах та підгрупах, тобто готувати до майбутньої педагогічної діяльності [2, с. 119-120].

Вітчизняні дослідниці І. Шоробура та Ю. Ткаченко (2019 р.) вивчали можливості використання тренінгових технологій у освітньому процесі вищої

школи. Так, дослідниці зауважують, що засоби тренінгових технологій є ефективною формою навчання, адже під час тренінгу враховується думка й знання кожного учасника. Відтак, це дає можливість поділитися досвідом, проаналізувати його, також забезпечує можливість навчатися завдяки виконанню практичних дій; незважаючи на допущені помилки, оскільки будь-які покарання чи засоби оцінювання відсутні. Застосування тренінгових технологій дозволяє забезпечити рефлексію від отриманих знань учасникам тренінгу. Усі ці нові знання в ході тренінгу перетворюються в досвід, інтелект та емоційні переживання. Налагодження ефективного зворотного зв'язку під час тренінгового заняття дозволяє виявити нестачу певних теоретичних знань, практичних умінь та навичок у здобувачів освіти, дозволяють учасникам тренінгу позбутися неадекватних стереотипів та установок, відкоригувати власну поведінку (замінити неефективні стратегії на більш успішні моделі поведінки). На думку авторок, основна перевага тренінгових технологій полягає у можливості ознайомлення зі складними питаннями та проблемами у безпечній атмосфері тренінгу. Завдяки тренінговим технологіям учасники можуть здобувати нові знання та уміння без хвилювання щодо неприємних наслідків, наприклад, у випадку прийняття неправильних рішень [58, с. 7].

Проблему використання тренінгу як методу професійно орієнтованого навчання досліджували Т. Зубрицька та Л. Зубрицька (2020 р.). Авторки наголошують на тому, що проведення навчальних тренінгів має відбуватися на основі компетентнісного підходу. Тренінги, на думку дослідниць, характеризуються практичною спрямованістю й сприяють вихованню спрямованості на самопізнання та самовдосконалення у здобувачів освіти. Дослідниці зазначають, що тренінги належать до активних форм навчальної діяльності, під час якої студенти виконують тренінгові вправи наближені до майбутньої професійної діяльності. Така робота відбувається за допомогою навчально-методичних розробок з урахуванням професійних вимог під керівництвом викладача-тренера [20, с. 145].

Формування професійно-педагогічної компетентності майбутнього

викладача засобами тренінгових технологій вивчала Н. Доломанська (2020 р.). На думку дослідниці, формуванню професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача сприятиме використання тренінгових технологій, які можна застосовувати під час вивчення здобувачами таких освітніх курсів, як «Педагогіка вищої школи», «Методика викладання у вищій школі», або запровадити тренінг з формування професійно-педагогічної компетентності тощо [16, с. 65]. Авторка наголошує на тому, що тренінгові заняття мають містити розроблену систему вправ для формування професійно-педагогічних компетентностей, набуття педагогічних умінь та навичок. Під час тренінгових занять мають застосовуватись активні та інтерактивні методи: мозковий штурм, дискусія, метод Делфі, дебати, «криголами», «ажурна пилка», ділові та рольові ігри, кейс-метод, психогімнастика тощо [16, с. 65].

Вітчизняна вчена І. Кравченко (2020 р.) розробляла проблему використання занять у формі тренінгів при підготовці майбутнього викладача. Так, до особливостей тренінгових технологій щодо формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача належить те, що методи і технології у цьому випадку є водночас і засобом здобуття нових теоретичних знань, практичних умінь та навичок (компетентностей) і метою освіти [24].

Як стверджує І. Кравченко, засоби тренінгових технологій уможливають формування теоретичної та практичної готовності майбутніх викладачів до реалізації педагогічної діяльності; формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача; набуття педагогічних умінь (наприклад, умінь побудови та приведення в дію логічно завершеної педагогічної системи): планування завдань освітньо-виховного змісту; ретельний відбір змісту освітнього процесу; відбір оптимальних форм, методів і засобів організації освітнього процесу; підготовка студентів до ефективної організації та проведення лекційних та практично-семінарських занять, науково-дослідної та самостійної роботи, оцінювання навчальних досягнень студентів; формування у здобувачів організаторського і управлінського досвіду, культури особистісного і професійного спілкування; оволодіння комунікативними вміннями; формування і

розвиток професійної рефлексії [24]. Цікавою є наукова думка І. Кравченко стосовно того, що однією із найбільших переваг та особливостей використання тренінгових технологій є їх вдале поєднання з іншими технологіями [23].

Вчені Г. Тараненко та О. Поправко (2021 р.) досліджували питання особистісного та професійного зростання майбутнього фахівця засобами тренінгових технологій в освітній процес закладу. На думку дослідниць, позитивним аспектом застосування тренінгових технологій в освітньому процесі є можливість занурення всіх учасників в емоційне поле проблеми й у такий спосіб створення єдиного креативного простору. Крім того, тренінгові технології орієнтовані на уніфікацію щодо вирішення поставлених завдань всіх учасників освітнього процесу. Це, своєю чергою, дозволяє сформувати навички ефективної поведінки здобувачів [49, с. 155].

Вивченню тренінгових технологій у практиці підготовки майбутніх викладачів закладу вищої освіти присвячено наукову статтю В. Стинської та О. Карпенко (2021 р.). Авторки висловили думку стосовно того, що класичне оволодіння системою базових теоретичних знань під час тренінгів сприяє цілеспрямованому розвитку компетентностей, які передбачають здатність до діяльності шляхом усвідомленого вибору алгоритмів дій, або ж моделей поведінки [46, с. 175]. У зв'язку з вищезазначеним тренінгові технології є об'єднувальною ланкою, яка забезпечує розвиток практичних навичок професійної шляхом розуміння процесів, які існують у певній галузі та теоретичних знаннях, що є основою практичних моделей професійної поведінки.

Аналізуючи проблему використання навчально-педагогічних тренінгів як засобу формування компетентності педагогічного партнерства, Є. Якимчикас (2021 р.) підсумовує, що завдяки застосуванню тренінгових форм роботи: студенти формують звичку систематичного, якісного і вдумливого засвоєння теоретичного матеріалу; раціонально розподіляють час на вивчення дисципліни; демонструють свої здібності до професійної діяльності; мають можливість розвивати творчий потенціал, професійно значущі особистісні якості; вільно інтегрують знання з різних дисциплін для вирішення професійних проблем [59, с.

370].

Як зауважує Є. Якимчикас, навчально-педагогічні тренінги виконують діагностичну функцію, допомагаючи студентам зрозуміти рівні сформованості практичних умінь та можливості підвищення цих рівнів; ознайомлюють майбутніх викладачів із вправами для самовдосконалення; разом із практичними заняттями допомагають перетворювати знання на практичні уміння й навички; забезпечують максимальну активність студента та дозволяють розкрити його потенціал; створюють умови для співтворчості та кооперативного навчання; сприяють професійному спрямуванню та формуванню професійно важливих якостей майбутніх фахівців [59, с. 367].

Отже, вивчення історичного аспекту розвитку проблеми формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій свідчить про те, що першочергово соціально-психологічний тренінг розглядали як можливість формування особистісних якостей фахівця. За останні роки розвитку набула проблема впровадження тренінгових технологій у процес підготовки майбутніх фахівців різних галузей як засобу навчання. Однак, на сьогодні проблема формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій залишається малодослідженою і потребує наукового доопрацювання.

1.2. Поняття і сутність професійно-педагогічних компетентностей викладача закладу освіти

Упродовж останніх років проблема професійної компетентності майбутнього науково-педагогічного працівника перебуває у центрі уваги дослідників. Відповідно до затвердженого професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» [39] трудові функції майбутнього викладача безпосередньо пов'язані з педагогічною діяльністю, саме тому актуальності набуває проблема формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача.

Вважаємо за доцільне розкрити сутність викладацької та педагогічної діяльності викладачів закладів освіти. Відповідно до визначення основних термінів чинного законодавства щодо регулювання сфери освіти України «викладацька діяльність – діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору» [40]. Окрім визначення викладацької діяльності у положеннях Закону України «Про освіту», визначено сутність поняття «педагогічна діяльність», що полягає в «інтелектуальній, творчій діяльності педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямованої на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей» [40]. За таких умов викладацька діяльність передбачає першочергово розвиток інтелектуальних здібностей та компетентностей студентів, водночас педагогічна діяльність відображає суб'єктність цього процесу, зокрема шляхом набуття здобувачами освіти професійних компетентностей на основі інтелектуальної та творчої діяльності педагогічного (науково-педагогічного) працівника.

З метою розкриття теоретичних засад дослідження проблеми формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій доцільно проаналізувати основні поняття. У межах окресленої проблеми основними поняттями є «компетентність», «професійна компетентність», «професійна компетентність викладача закладу освіти», «професійно-педагогічні компетентності викладача закладу освіти» та «формування та розвиток професійно-педагогічних компетентностей викладача закладу освіти».

Проблему професійної компетентності майбутніх викладачів досліджено у працях Л. Алексєвої, Д. Дзвінчука, О. Дубасенюк, В. Козакова, К. Левітана,

О. Осової, Л. Хоружої, Н. Шаблігіної, Д. Шияна та ін. Вчені зауважують на необхідності переосмислення сутності та змісту професійної компетентності майбутніх викладачів з урахуванням тих змін, які відбулися останніми роками у сфері вищої освіти України.

У зв'язку з вищезазначеним, в умовах модернізації вищої освіти України одним із першочергових завдань, що стоять перед професійною освітою, є підготовка компетентного майбутнього викладача закладу освіти, здатного в подальшому на високому рівні здійснювати професійну діяльність і відповідати на сучасні виклики, які стоять перед системою освіти України. Так, у Законі України «Про освіту» запропоновано визначення поняття «компетентність». Так, «компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [40]. Таким чином, можна стверджувати, що компетентність поєднує ціннісний, когнітивний, особистісний аспекти, що дозволяє особистості в подальшому провадити будь-яку цілеспрямовану діяльність (навчальну, професійну тощо).

У психолого-педагогічних джерелах компетентність розглядається як одна з головних характеристик особистості майбутнього викладача, разом із гуманізмом, демократизмом, духовною культурою, комунікативністю, організаторськими здібностями. Компетентність передбачає не лише належну поінформованість з широкого кола питань, а й відповідний стиль педагогічної діяльності, що характеризується знаннями та практичним досвідом. Вона є необхідною ланкою постійного вдосконалення вже набутого інтелектуального й практичного досвіду, необхідним щаблем до пошуку ефективних шляхів підвищення педагогічної майстерності й досягнення самобутності особистості [25].

З метою розкриття сутності поняття «професійно-педагогічні компетентності викладача закладу освіти» вважаємо за необхідне першочергово розглянути поняття і сутність професійної компетентності викладача освітнього закладу.

На етапі реформування освіти актуальною є проблема підготовки майбутнього викладача на рівні сучасних вимог суспільства. Важливість проблеми со-

годні полягає ще і в тому, що інноваційна вимога до кваліфікації науково-педагогічних працівників визначається законодавчо. В статті 48 Закону України «Про вищу освіту» зазначається, що «посади педагогічних і науково-педагогічних працівників можуть обіймати особи з повною вищою освітою, які пройшли спеціальну педагогічну підготовку» [37; 40].

У сфері освіти широкого застосування набув компетентнісний підхід, який передбачає спрямування на результат у діяльнісному вимірі, де результат розуміють з позицій затребуваності в суспільстві, забезпечення здатності особистості самостійно діяти, вирішувати життєві та професійні ситуації. Так, аналіз психолого-педагогічних праць (О. Антонова, Н. Бібік, О. Вознюк, О. Дубасенюк, О. Заболоцька, О. Іванова, Г. Куракова, О. Плахотнік, О. Онопрієнко, К. Шапошніков, С. Шишов та ін.), присвячених проблемі застосування компетентнісного підходу в освіті, дозволяє розглядати професійну компетентність як результат цілеспрямованого засвоєння знань, умінь та навичок.

На сьогодні переважна більшість наукових праць присвячена проблемі професійної компетентності вчителя. Результати аналізу психолого-педагогічних джерел свідчать, що особливості професійної діяльності викладача і його компетентності залишаються недостатньо дослідженим питанням сучасної педагогічної науки. Кількість наукових робіт, у яких сутність професійної діяльності науково-педагогічного працівника визначається відповідно до особливостей процесу навчання у освітніх закладах, а не автоматично ототожнюється із професійною діяльністю шкільного вчителя, є незначною.

Досліджуючи застосування терміну «компетентність» щодо особистості викладача, В. Козаков та Д. Дзвінчук розглядають компетентність викладача як «актуалізовану спроможність оптимально реалізувати всі цілі педагогічної діяльності, а також творчо підходити до її організації, що зумовлюється знаннями, навичками, вміннями, засвоєними видами і способами (технологіями) здійснення, а також індивідуально-психічними властивостями викладача (темперамент, здібності, характер, спрямованість особистості тощо)» [22, с. 90]. Натомість під поняттям «професійна компетентність педагога» Л. Хоружа розуміє «сукупність

теоретичних знань, практичних умінь, досвіду та особистісних якостей, які забезпечують ефективність і результативність його педагогічної діяльності» [54, с.18].

Дослідниця Н. Кузьміна під професійною компетентністю викладача розуміє «складне індивідуально-психологічне утворення на засадах теоретичних знань, практичних вмінь, значущих особистісних якостей та досвіду, що зумовлюють його готовність до виконання педагогічної діяльності та забезпечують високий рівень її самоорганізації» [42, с. 247]. Відтак, поняття професійної компетентності викладача вміщує теоретичні знання, практичні вміння та навички, значущі особистісні якості, які поєднуючись, дозволяють ефективно виконувати професійні функції.

У дисертаційному дослідженні О. Гури, присвяченому особливостям формування психолого-педагогічної компетентності майбутніх викладачів вищої школи, автор наводить таке визначення професійної компетентності педагога: «рівень професійної підготовки, що забезпечує здатність суб'єкта праці до виконання завдань і обов'язків діяльності, міру й основний критерій його відповідності вимогам професійної діяльності» [14].

Досліджуючи структуру професійної компетентності викладача закладу вищої освіти, О. Гура виокремив такі її два основних компоненти [14]:

діяльнісно-рольовий: 1) професійні знання (логічна інформація про навколишній і внутрішній світ людини, що зафіксована в її свідомості); 2) професійні вміння (засвоєння людиною способів і навичок діяльності); 3) професійні навички (сформовані в процесі повторення і доведені до автоматизму);

суб'єктивно-діяльнісний: 1) професійна позиція (сформована система установок і спрямувань, відношень і оцінок внутрішнього й навколишнього досвіду, реальності та перспектив і домагань, які визначають характер дій, поведінки). Формування професійної позиції відбувається на основі наявності спрямованості особистості (психологічна властивість, яка поєднує цінності, прагнення, потреби особистості); 2) індивідуально-психологічні особливості людини (поєднання різних структурно-функціональних компонентів психіки, що визначають індивідуальність, стиль діяльності, поведінки та проявляються в якостях

особистості); 3) акмеологічні варіанти (внутрішні мотиви, що зумовлюють потребу в саморозвитку, творчості та самовдосконаленні).

Л. Алексєєва та Н. Шаблігіна виокремили у структурі професійної компетентності майбутнього науково-педагогічного працівника психолого-педагогічну компетентність. На думку дослідниць, вищезазначену компетентність варто розуміти як «сукупність певних якостей особистості викладача, що характеризується високим рівнем професійної підготовленості до педагогічної діяльності та ефективної взаємодії із здобувачами освіти в освітньому процесі, а також пояснюють як явище, що поєднує елементи його професійної і загальної культури, педагогічного досвіду, збагаченого знаннями результатів наукових досліджень, помножених на професійно значущі якості, які відображаються в педагогічній позиції та діяльності» [1].

Розкриваючи сутність поняття «педагогічні компетентності», М. Артюшина, Т. Новікова та О. Туз зауважують, що у змісті педагогічних компетентностей має відображатись здатність суб'єкта до навчання у двох контекстах: учіння як реалізації самоосвітньої діяльності, забезпечення саморозвитку та самовдосконалення та викладання як управління розвитком, освітою інших людей [3, с. 12]. Така компетентність є однією з ключових, оскільки вона пов'язана із загальною здатністю людини зберігати свій досвід та передавати його іншим, що є надзвичайно важливою функцією майбутнього викладача [3, с. 12].

Зазначимо, що важливим аспектом професійної компетентності науково-педагогічного працівника є наявність досвіду практичної діяльності, який може бути сформований винятково у процесі такої діяльності і як її результат. Отже, при організації освітнього процесу необхідно передбачити можливість для студентів здійснення різних видів і напрямів навчально-професійної діяльності. Причому насиченість, складність такої навчально-професійної діяльності має постійно зростати, наближаючись до характеристик реальної професійно-педагогічної діяльності в умовах закладів освіти. Тому компетентнісний підхід до професійно-педагогічної підготовки майбутніх викладачів, який передбачає активність, самостійність здобувачів і спрямований безпосередньо на розвиток окремих

компонентів професійної компетентності, може бути взятий за основу при організації освітнього процесу в умовах освітнього закладу [15].

Чинниками формування професійної компетентності є зміст освіти, методики і технології навчання, активність здобувачів освіти та види діяльності, в яких вони беруть участь у процесі навчання, а також навички й уміння, які формуються у процесі оволодіння навчальними дисциплінами. Все це у комплексі формує та розвиває особистість, спрямовуючи її на оволодіння засобами саморозвитку і самовдосконалення. В. Латишев серед умов розвитку професійної компетентності виокремив такі [28]:

1) акмеологічні (формулювання цілей навчання, система мотивації та стимулювання, включення студентів до управління освітнім процесом, сприяння творчій діяльності, розвиток креативності тощо);

2) змістові (відбір змісту, інтеграція різних курсів, виділення провідних ідей тощо);

3) технологічні (застосування активних форм навчання, використання інноваційних технологій, контрольні-оцінювальні процедури тощо).

У дисертаційному дослідженні, присвяченому проблемі «Формування професійної компетентності майбутніх викладачів основ технологій харчових виробництв у процесі фахової підготовки», Ю. Гвоздецька розглядає професійну компетентність науково-педагогічного працівника як «сукупність професійних знань, умінь і навичок, мотиваційно-ціннісних, особистісно-діяльнісних та результативних характеристик особистості, які забезпечують здатність успішно виконувати професійні завдання і обов'язки педагогічної діяльності в умовах закладу вищої освіти» [10].

Узагальнюючи погляди інших науковців, І. Драч під професійною компетентністю науково-педагогічного працівника розуміє «інтегральну характеристику, що відображає рівень його здатності до ефективної світоглядної, морально-психологічної, теоретичної та практичної підготовки майбутніх фахівців, а також ступінь готовності до професійного розвитку в умовах динамічних змін» [17, с. 76-77]. Таке тлумачення поєднує кваліфікацію викладача, особистісні

складники його компетентності та соціокультурні чинники, які обумовлюють необхідність його саморозвитку.

На сьогодні досі тривають наукові дискусії щодо тлумачення поняття «професійно-педагогічні компетентності викладача». На думку К. Левітана, професійно-педагогічна компетентність є «сукупністю компетенцій і професійно значущих якостей особистості, які забезпечують здатність і готовність фахівця до продуктивної професійно-педагогічної діяльності» [29, с. 343].

Дослідниця О. Дубасенюк, розробляючи концептуальну модель професійно-виховної діяльності педагога, розглядає професійно-педагогічну компетентність як «сукупність умінь та спроможність науково структурувати теоретичне і практичне знання й виокремлює такі основні її складники: спеціальну, професійну, методичну, соціально-психологічну, диференціально-психологічну та аутопсихологічну види компетентності» [18].

На основі розуміння професійної компетентності викладача як базової характеристики діяльності фахівця, що охоплює змістовий та процесуальний компоненти, Д. Шиян визначив професійно-педагогічну компетентність викладача як «складну багаторівневу структуру його психічних рис, сформовану внаслідок інтеграції досвіду, теоретичних знань, практичних умінь та особистісних якостей, на основі яких формується його творчий потенціал, його професійна діяльність, спрямована на розвиток особистості здобувача освіти і забезпечує оптимальний результат» [57, с. 100].

Дослідниця О. Осова розуміє під поняттям «професійно-педагогічна компетентність» «систему професійно-педагогічних знань і вмінь, ціннісних орієнтацій особистості в соціумі, культури, що проявляється в мовленні, стилі спілкування, здатності до самооцінки та самоконтролю, своєї практичної діяльності та її здійснення» [33].

Однією із найважливіших здатностей у структурі професійно-педагогічної компетентності майбутнього науково-педагогічного працівника виокремлюють комунікативну компетентність. У науковій статті А. Марушкевич, О. Поляк та М. Жиленка розглянуто сутність та розвиток комунікативної компетентності

майбутнього викладача. Так, на думку науковців, комунікативна компетентність є «здатністю особистості правильно використовувати вербальні та невербальні засоби мовлення з метою ефективної взаємодії з іншими людьми, які займаються професійною діяльністю» [64, с. 32]. Як зазначають дослідники, структура комунікативної компетентності науково-педагогічного працівника включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти.

Окрім поняття «комунікативна компетентність» А. Марушкевич, О. Поляк та М. Жиленко розглядають поняття «професійно-комунікативна компетентність», під яким розуміють «систему професійних функцій фахівця, яка втілює в собі здатність до спілкування і в своїй структурі містить набір вмотивованих знань, умінь і навичок, необхідних для професійного спілкування» [64, с. 32]; а також поняття «професійно-педагогічна комунікативна компетентність», яка проявляється на рівні міжособистісного спілкування (виявлення особистісних якостей під час спілкування), в комунікативному аспекті (обмін інформацією та її розуміння), інтегративному аспекті (взаємодія партнерів при організації та здійсненні спільної діяльності), перцептивному аспекті (сприйняття одним партнером спілкування іншого) [64, с. 32]. Автори наукової статті зауважують, що розвиток комунікативної компетентності у здобувачів здійснюється переважно в процесі соціалізації та виховання, коли вони спостерігають за зразками вербальних та наочних форм комунікативних ситуацій та аналізують їх.

Аналіз теоретичних джерел [11] дозволяє визначити професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача як складне, інтегративне, професійно-особистісне утворення, яке характеризує сукупність ціннісно-мотиваційних ресурсів, систему соціально та професійно важливих якостей і здібностей особистості, комплекс психолого-педагогічних і предметних знань, професійні уміння та навички, комунікативний досвід і досвід самопізнання, які забезпечують здатність до успішної реалізації педагогічної діяльності та подальшого саморозвитку.

Натомість під поняттям «формування та розвиток професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача закладу освіти» розуміємо процес вибору змісту, методів, засобів і форм організації навчання, забезпечення необхі-

дних педагогічних умов, а також діагностичного інструментарію, ефективно використання яких у процесі підготовки надасть можливість майбутнім викладачам успішно здійснювати викладацьку і педагогічну діяльність у професійній сфері.

Отже, за результатами наукової розвідки можна підсумувати, що сформовані професійно-педагогічні компетентності майбутнього науково-педагогічного працівника забезпечують ефективнішу реалізацію професійних функцій, особисту успішність та готовність до подальшого професійного розвитку, а також здатність до викладацької діяльності за своїм фахом.

1.3. Дослідження використання тренінгових технологій у підготовці майбутніх викладачів у працях вітчизняних та зарубіжних науковців

На сьогодні зміст навчання майбутніх фахівців охоплює переважно традиційні технології навчання, які не дають бажаного ефекту у вирішенні професійних завдань, оскільки спрямовані на рівень відтворення засвоєного навчального матеріалу, позбавляючи здобувача вищої освіти здатності до творчого мислення.

Деякі науковці (О. Аніщенко, Л. Козлова, Г. Кошонько, С. Литвиненко, Л. Мітіна, В. Павловський, О. Поправко, В. Стинська, Г. Тараненко, О. Цюняк та ін.) досліджували проблему імплементації тренінгових технологій у освітній процес з метою фахової підготовки й професійного самовдосконалення. Проте, незважаючи на наявність наукових розвідок щодо окресленої проблеми, не вирішеним залишається питання формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей засобами тренінгових технологій.

У контексті наукового дослідження постає необхідність розкриття сутності поняття «тренінг» та «тренінгові технології». Так, у педагогічному словнику розглядають «тренінг» як форму інтерактивного навчання, спрямованого на розвиток міжособистісної та професійної поведінки. Тренінг передбачає наявність певних «атрибутів»: тренінгової групи; тренінгового кола; спеціально обладнаного приміщення та матеріально-технічних засобів для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо); тренера; правил групи; атмосфери взаємодії та спілкування; інтерактивних

методів навчання; структури тренінгового заняття; оцінювання ефективності тренінгу [30].

На думку низки вчених (О. Сипченко, Л. Черкашина, Н. Гарань), тренінг є особливим методом здобуття знань, який відрізняється від подібних методів тим, що всі його учасники навчаються на власному досвіді [44, с. 190]. Як зауважують дослідники, в умовах спеціально створеного середовища здобувачі освіти можуть побачити свої плюси або мінуси, досягнення та поразки. Учасники тренінгу перебувають у навчальній ситуації, відтак жоден з них не ризикує стосунками з іншими й поглядами. Мета тренінгу полягає у розвитку компетентності міжособистісної та професійної поведінки. Використання тренінгових технологій в освітньому процесі є одним із найважливіших методів підготовки майбутніх фахівців, що спрямовані на створення викладачами належних умов шляхом активного конструювання у студентів власних практичних умінь і здатності до рефлексивної діяльності. Організація навчання на основі тренінгів дозволяє різко збільшити якість засвоєння матеріалу, стимулює активність учасників, розвиває здібності до аргументації своєї думки, посилює відповідальність за ухвалення рішення, формує здібності до співробітництва та командної роботи. Також, тренінгові форми роботи можуть базуватися на використанні одного основного метода (наприклад, рольової гри) або кількох різних (міні-лекція, дискусія, кейс-метод, ділова гра). Вибір методів залежить від складності тренінгових завдань і тривалості занять (від кількох годин до кількох днів). Основними завданнями тренінгів має бути орієнтація на кінцеві результати у практичній діяльності; визначення нових цілей; гуртування колективу, вдосконалення професійної майстерності, посилення мотивації тощо.

За таких умов професійна підготовка фахівців переважно залежить від педагогічної майстерності науково-педагогічного працівника освітнього закладу, його готовності до взаємодії та тих технологій, які він використовує. Використання в роботі інноваційних технологій, зокрема застосування тренінгів, дозволяє формувати і розвивати у студентів усвідомлення, розуміння та необхідні знання, стимулювати їх пізнавальну активність, а також залучати їх до педагогічної взає-

модії на засадах продуктивної співпраці. Саме використання тренінгових технологій дозволяє науково-педагогічному працівнику активно взаємодіяти зі здобувачами вищої освіти, формувати культуру взаємодії під час спільної діяльності в групах та підгрупах, тобто готувати до подальшої професійно-педагогічної діяльності [2, с. 119-120].

Дослідниця І. Андрощук зазначає, що застосування тренінгів у процесі підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до педагогічної взаємодії сприяє не лише підвищенню ефективності освітнього процесу, а й «формуванню здатності позитивно міжособистісно взаємодіяти; професійно здійснювати різні види діяльності у стандартних і надзвичайних ситуаціях; творчо мислити та приймати конструктивні рішення у процесі вирішення педагогічних ситуацій» [2]. Тому мета тренінгу полягає у формуванні програмових результатів навчання в студентів, організації різних видів діяльності, виховання особистісного ставлення до розв'язання проблемних задач у професійній діяльності.

Дослідниця Н. Долманська вважає, що формуванню професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача сприятиме використання тренінгових технологій, які можна використовувати під час вивчення студентами таких освітніх курсів, як «Педагогіка вищої школи», «Методика викладання у вищій школі», або запровадити «Тренінг формування професійно-педагогічної компетентності» тощо [16 с. 65]. Авторка наголошує на тому, що тренінгові заняття мають передбачати розроблену систему вправ для формування професійно-педагогічних компетентностей та отримання практичного досвіду. Як зазначає Н. Долманська, під час тренінгу мають застосовуватись активні та інтерактивні методи: «мозковий штурм, ділові та рольові ігри, психогімнастика, дискусія, метод Делфі, дебати, «криголами», «ажурна пилка», кейс-метод» тощо [16, с. 65].

На думку І. Кравченко, до особливостей тренінгових занять щодо формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього науково-педагогічного працівника має бути застосування таких методів і технологій, якими володіють і самі майбутні викладачі, тобто методи і технології у такому випадку є водночас і засобом здобуття нових знань, компетентностей і метою освіти [24].

Як стверджує І. Кравченко, організація тренінгових занять має забезпечити формування теоретичної та практичної готовності студентів до реалізації професійно-педагогічної діяльності; формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього науково-педагогічного працівника; оволодіння педагогічними вміннями та навичками, зокрема вміннями створення та забезпечення функціонування логічно завершеної педагогічної системи: «комплексне планування освітньо-виховних завдань; обґрунтований відбір змісту освітнього процесу; оптимальний відбір форм, методів і засобів його організації; підготовка здобувачів вищої освіти до ефективної організації та проведення лекційних та практично-семінарських занять у закладах вищої освіти, самостійної та науково-дослідної роботи, здійснення контролю знань, компетентностей; формування у здобувачів організаторського і управлінського досвіду, культури особистісного і професійного спілкування; оволодіння навичками ефективної комунікації; формування і розвиток професійної рефлексії як властивості особистості, мислення і умови, необхідної для її творчої самореалізації і досягнення високого рівня професійної майстерності» [24].

Однією із найбільших переваг та особливостей використання тренінгових технологій в освітньому процесі є можливість поєднувати їх з іншими технологіями. Зокрема, для оцінювання рівня сформованості професійно-педагогічних компетентностей студентів можна використати портфоліо (навчальна технологія, в основі якої використовується метод аутентичного оцінювання результатів навчальної і професійної діяльності). Застосування портфоліо може відбуватися з метою: «формування самоосвітньої компетентності здобувача, що дозволяє йому аналізувати й усвідомлювати власний шлях навчання, а також впливати на нього; формування інноваційної особистості здобувача, розвиток вміння конструювати свої знання, орієнтуватись в інформаційному просторі; ставити перед собою завдання і поетапно розв'язувати їх; створення мотивації навчальної діяльності; розвиток організаційних навичок, творчих здібностей студента; формування готовності здійснювати професійно-педагогічну діяльність інноваційного характеру; розвиток самооцінки, самоаналізу та професійної рефлексії студентів; компле-

кне оцінювання професійно-педагогічних компетентностей здобувачів вищої освіти» [23].

У зв'язку з вищезазначеним, варто зауважити, що тренінг є одним з методів ігрового моделювання різних ситуацій (життєвих, педагогічних, технологічних) [30; 31]. На основі цього підходу, тренінгові технології можна розглядати як засіб включення здобувачів у різні педагогічні ситуації, що є притаманними для майбутньої професійної діяльності. Це дозволить не лише зруйнувати певні стереотипи, а й сформувати певну модель поведінки в цих ситуаціях, одночасно проаналізувати рівень своєї підготовки та визначити напрями для подальшої роботи щодо самовдосконалення. Однак для успішної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до викладацької та педагогічної взаємодії за допомогою тренінгів необхідно в освітньому процесі створити позитивну атмосферу, яка б сприяла тому, що усі учасники дотримуються політики відкритості та чесності у взаєминах; мають бажання висловлювати власні думки, не остерігаючись осуду; набувають особистісний професійний досвід.

Важливим завданням освітнього закладу є забезпечення розвитку професійної компетентності науково-педагогічного працівника шляхом підвищення кваліфікації, або ж іншими подібними заходами, які сприятимуть формуванню та розвитку нових знань і навичок у викладачів. Так, наприклад, на актуальності формування професійно-компетентного викладача в умовах міжнародного співробітництва навчального закладу зауважують Н. Губрій та Л. Яковлєва. Авторки наголошують на тому, що участь викладача у міжнародній діяльності дозволяє отримати новий досвід, сформувати та розвинути такі компетенції викладачів, як загальнокультурної та полікультурної, комунікативної, соціальної, психологічної, навчально-пізнавальної, інформаційної, фахової, моральної (ціннісно-сислової компетенції, особистісні якості) компетенцій [12, с. 114]. Такий досвід сприяє розвитку професійно-педагогічних компетентностей викладача в межах закладу вищої освіти і дозволяє постійно підвищувати власний професійний рівень.

І. Вачков [7] розглядає тренінг з позицій декількох підходів, а саме: тренінг як форма дресури; тренінг як тренування, за результатами якого формуються вмі-

ння та навички ефективної поведінки; тренінг як форма активного навчання, за допомогою якого відбувається передача психологічних знань, розвиток деяких умінь і навичок; тренінг як метод створення можливостей для саморозкриття учасників і самостійного пошуку способів вирішення особистих психологічних проблем. Науковець стверджує, що організація тренінгових занять допомагає сформувати професійну ідентичність майбутніх фахівців, підвищити рівень впевненості в собі, розвинути компетентності та почуття власної гідності, сформувати образ успішного професійного майбутнього з можливостями актуалізації особистісних ресурсів [7].

Тренінгові технології є одним із основних складників активних методів навчання. Основна мета використання тренінгових технологій у навчальному процесі освітніх закладів полягає у формуванні необхідних умінь та навичок студентів на основі певного рівня знань, які описують особливості професійної діяльності фахівця і визначають рівень його професіоналізму.

Класичне засвоєння системи базових теоретичних знань під час тренінгового навчання сприяє цілеспрямованому розвитку практичних компетентностей, які визначають здатність до діяльності на основі усвідомленого вибору схеми дій, моделей поведінки. За таких умов тренінги є об'єднувальною ланкою, яка уможлиблює розвиток практичних навичок професійної діяльності з урахуванням процесів, що відбуваються у певній галузі та теоретичних знань, які є підґрунтям практичних моделей професійної поведінки.

Досліджуючи переваги використання тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх фахівців, виявлений позитивний аспект полягає в тому, що завдяки їм уможлиблюється занурення учасників тренінгу в емоційне поле проблеми, тобто включення до єдиного креативного простору. Крім того, тренінгові технології спрямовані на узгодженість у вирішенні поставлених завдань всіх учасників навчального процесу, що сприяє формуванню навичок ефективної поведінки здобувачів. П. Бавіна зазначає, що тренінгові технології доцільно розглядати у контексті діяльнісного навчання, оскільки вони ґрунтуються на основі принципів ігрового моделювання (ефекту, вправи, асоціації, спілкування, досягнення очіку-

ваних результатів тощо) та збалансовуються за рахунок традиційних та нетрадиційних імітаційних методів навчання [5, с.15]. Натомість дослідниця зауважує, що тренінг дозволяє вирішити не лише наявні проблеми учасників тренінгу, але й сприяє профілактиці їх виникнення у майбутній професійній діяльності [7].

Досвід впровадження у навчальний процес освітніх закладу інноваційних технологій та активних методів навчання й викладання засвідчує те, що здобувачі освіти позитивно ставляться до таких технологій та методів, зокрема й до організації тренінгів з освітньою метою, оскільки це робить процес навчання більш цікавим та насиченим. Ураховуючи те, що під час тренінгових занять забезпечуються умови для досягнення професійної ідентичності майбутніх фахівців, підвищення рівня впевненості у собі, розвитку компетентності та власної гідності, здійснюється формування адекватного образу успішного професійного майбутнього з можливістю актуалізації власних ресурсів, їх актуальність і доцільність не викликає сумнівів [4]. У процесі використання такої технології навчання, важливо розуміти, що його основною метою є розвиток певних компетенцій, а також оволодіння механізмами поведінки в професійному середовищі. Перевагою тренінгу як методу створення умов для самопізнання і самовдосконалення учасників варто назвати також можливість сформувати вміння самостійно вирішувати як особистісні проблеми, так і професійні завдання.

Досліджуючи значення тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників, О. Файчук зауважила, що тренінг у такому випадку спрямований на те, щоб студенти здобули необхідні систематизовані професійні знання, уміння та навички, які доповнять отриманий раніше соціальний досвід і забезпечать більш успішне освоєння соціальних норм, установок, цінностей та ролей. На основі наукових розвідок дослідниця узагальнила матеріали досліджень і дійшла висновку, що порівняно з іншими освітніми методами та формами тренінг має низку переваг, зокрема, робота в парах, малих чи великих групах дозволяє відчувати себе більш безпечно і тому знімає комунікативні бар'єри та налагоджує процес взаєморозуміння між учасниками; наявність та дотримання правил роботи в групі дисциплінує учасників та покращує процес навчання; зворотній зв'язок,

який можна отримати від учасників тренінгової групи або самого тренера надає змогу відчути підтримку та взаєморозуміння між здобувачами; атмосфера, яка панує допомагає панувати відкритості та атмосфери довіри, що дозволяє здобувачам краще розкрити свої когнітивні, комунікативні та особистісні риси; використання активних методів навчання (ділові ігри, рольові ігри, мозковий штурм, дискусії, показ відео файлів тощо), що урізноманітнює процес навчання, робить його більш насиченим та цікавим» [52, с. 73].

За структурою тренінг складається з таких складників: «постановка проблеми; актуалізація особистого досвіду; алгоритмізація – моделювання способів дій, моделей поведінки, формування поведінкових шаблонів; результат – усвідомлення й обдумування нового досвіду для створення реального середовища, перенос способів дій у реальні професійні ситуації, зміна соціальних і професійних установок, стереотипів і поведінки» [20, с. 145]. За таких умов тренінг можна вважати новою технологією в освітньому процесі, яка адаптує здобувачів до майбутньої професії, оскільки спрямована на поступове впровадження різних видів педагогічних нововведень, які змінюють традиційний підхід до організації педагогічного процесу.

У межах окресленої проблеми дослідження важливого значення набуває розуміння особливостей використання тренінгів у професійній підготовці майбутніх науково-педагогічних працівників, оскільки тренінг сприяє втіленню необхідних умов розвитку професійного й особистісного самоусвідомлення [7, с. 12]. Під час тренінгового навчання відбувається неформальне спілкування, яке дозволяє групі використовувати безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми. Саме тому впровадження тренінгового навчання у процес підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників забезпечує комфортний простір, в якому відбувається активізація активно-пізнавальної та розумової діяльності здобувачів, формування та розвиток їхніх професійно-педагогічних компетентностей.

У контексті наукового дослідження поділяємо думку науковців (В. Стинська та О. Карпенко), тренінг у процесі професійної підготовки майбутніх викладачів закладів вищої освіти розглядаємо як «педагогічну технологію навчання,

оскільки він має чіткий алгоритм використання та гарантує досягнення запланованого результату» [46, с. 175]. Зокрема, науковці акцентують увагу на використанні соціально-просвітницького тренінгу з метою підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників, оскільки такий вид тренінгу, на їхню думку, може забезпечити результативність навчального процесу у освітніх закладах щодо підготовки таких фахівців. Соціально-просвітницький тренінг передбачає формування професійних навичок, що засвідчує Стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти». Залежно від завдань тренінг може використовуватися під час навчання майбутніх викладачів у різних варіантах: «тренінг як тренування; тренінг як форма активного навчання; тренінг як метод створення ситуації для саморозвитку учасників» [46, с. 175].

На думку О. Керик, соціально-просвітницький тренінг (тематичний) є запланованим навчальним процесом, що «спрямований на надання знань, удосконалення навичок, які вже є, та придбання нових на основі власного досвіду та знань з метою зміни поведінки» [21, с. 139]. Тематика соціально-просвітницького тренінгу визначається змістом проблеми, на яку він спрямований, зокрема такі тренінги передбачають отримання більш вузькогалузевих умінь та навичок соціально-педагогічної роботи.

Зауважимо, що зміст тренінгів для майбутніх науково-педагогічних працівників має спрямовуватися на набуття навичок щодо побудови ефективної взаємодії та комунікації зі студентами. Зокрема, важливими принципами на шляху до цього є дотримання толерантності, тактовності, урахування інтересів і потреб здобувачів освіти, розуміння мотивів їх учинків і поведінки, знаходження індивідуального підходу до кожного учасника, прогнозування розвитку усіх учасників тренінгу, а також результатів проведеної роботи. Під час організації тренінгу можна використовувати такі форми роботи як мозковий штурм, рольові ігри, інформаційні повідомлення, міні-лекції, роботу в малих групах, групові дискусії (круглий стіл, засідання експертної групи, форум тощо), руханки тощо.

Отже, результати наукових розвідок дозволяють розглядати тренінгові технології як засіб професійної підготовки. Застосування тренінгового навчання у

професійній підготовці майбутніх науково-педагогічних працівників передбачає вирішення певних завдань та формування необхідних якостей, а саме: формування умінь озвучувати власні почуття, думки та ідеї, уточнювати бажання і прагнення у контексті професійного зростання, для більш точного розуміння своєї ідентичності та ідентичності інших учасників, визначити власні бар'єри спілкування під час тренінгового заняття; використання зворотного зв'язку як важливого механізму навчання в групах тренінгу. Таким чином, отримана інформація завдяки міжособистісній взаємодії дає змогу здобувачу вищої освіти проаналізувати й оцінити діяльність учасників тренінгу, адекватно сприймати й розуміти власні уявлення про себе як майбутнього науково-педагогічного працівника, визначити оптимальні способи вирішення педагогічних ситуацій. Участь студентів у навчальних тренінгах професійного спрямування сприяє усвідомленню і розумінню необхідності використання тих чи інших знань з різних навчальних дисциплін у змодельованих тренінгових ситуаціях, тим самим формуючи педагогічний досвід учасників.

У зв'язку із вищезазначеним, вважаємо, що питання важливим є аналіз переваг тренінгового навчання порівняно з традиційним. Так, заняття у формі тренінгів уможлиблює використання учасниками власного та соціального досвіду, досвіду міжособистісної комунікації; дозволяє спільно з іншими учасниками вирішувати поставлені завдання, вирішувати конфлікти, знаходити компроміси тощо. Окрім цього, іншу роль починає відігравати викладач (тренер), який має бути не лише аналітиком, коментатором, прогнозистом, і посередником, а має залишатися для учасників непохитною і неупередженою особистістю. Водночас найкращим варіантом вибору ролі під час тренінгового заняття є така, яка складається в певній групі і є найбільш продуктивною саме для неї. До того ж вибір позиції тренера залежить від етапу розвитку групи, оскільки, чим більше динамічних змін відбувається в групі, тим більш пасивну роль має відігравати викладач-тренер (фасилітатор), оскільки важливо аби група зробила якомога більше власних інсайтів та сформулювала якомога більше висновків.

Для зростання ефективності роботи в групі необхідним є задіяння емоційних (сприйняття своїх почуттів та їх пряме відображення) і когнітивних (усвідомлення і категоризація отриманого професійного досвіду) механізмів. У процесі тренінгового навчання відбувається активізація учасників, підштовхуючи їх до пізнання через міжособистісну взаємодію. Відтак, перевага тренінгових технологій полягає також у можливості учасників усвідомити нові можливості, зрозуміти, що вони знають і вміють більше, ніж вважали; пізнанні інших людей, через взаємодію з ними, їх здібностей та мотивів; можливості у безпечній ситуації тренінгу наближеної до реальності навчитися взаємодіяти з іншими учасниками для досягнення бажаних змін у професійній поведінці тощо.

Завдання тренінгів полягає у формуванні ціннісних орієнтацій, зорієнтованих на професійну інноваційну діяльність, розвиток творчого потенціалу та креативності особистості здобувача, подолання стереотипів та бар'єрів, що обмежують творчий потенціал тощо. Студенти через систему тренінгових завдань можуть відшліфувати «навички критичного мислення; комплексного розв'язання професійних проблем; вміння активно слухати та спостерігати; формування власних думок та прийняття виважених рішень; швидкого переключення з однієї думки на іншу; комунікативної толерантності; вирішення та запобігання конфліктних ситуацій; організації взаємодії на принципах рівності та поваги до іншого; творчості та креативності» [49]. Слід зазначити, що на кожному занятті із застосуванням тренінгових технологій необхідним є використання щонайменше 2-3 методик, за допомогою яких формуватимуться конкретні вміння та навички.

Теоретичний аналіз окресленої проблеми дозволяє зробити висновок про ефективність застосування тренінгових технологій в освітньому процесі освітніх закладів, що можна вважати теоретико-методологічним обґрунтуванням доцільності використання тренінгових технологій у професійній підготовці майбутніх науково-педагогічних працівників. Упровадження тренінгових технологій в навчальний процес освітніх закладів сприяє вдосконаленню процесу професійної освіти майбутніх науково-педагогічних працівників і кращому засвоєнню теоретичного матеріалу, особистісному та професійному становленню через

формування і розвиток необхідних компетентностей. Окрім цього, варто зазначити, що, як правило, студенти позитивно сприймають тренінгові методи, оскільки «процес навчання стає більш цікавим, насиченим різноманітними формами взаємодії та сприяє формуванню професійно-педагогічних компетентностей» [7, с.170].

Підкреслимо, що організація тренінгового навчання є найбільш доцільною там, де є необхідність у виробленні та засвоєнні поведінкових навичок, ідей, необхідних для конкретних дій, «пережити» конкретний вид діяльності. Виходячи із сутності тренінгу як активної форми навчання, спрямованого на набуття учасниками компетентностей, необхідних для виконання професійних завдань, можна припустити його ефективність у підготовці майбутніх науково-педагогічних працівників. Безперечною перевагою використання тренінгових технологій є також висока ефективність застосування часу для розкриття особистості кожного учасника, його самоаналізу та саморозвитку, оскільки тренінгове навчання позитивно відображається на формуванні професійно важливих якостей особистості.

Дослідниця Є. Якимчикас вважає, що «використання навчально-педагогічних тренінгів у підготовці майбутніх фахівців покращує ефективність засвоєння матеріалу, в процесі якого приділяється більше уваги питанням індивідуального й особистісного творчого розвитку та професійного становлення; створює психологічно-комфортні умови за яких кожен, хто навчається може максимально реалізувати свій інтелектуальний потенціал і відчутти себе при цьому успішним і самостійним в освоєнні певних знань» [59, с. 367]. Це вкотре відображає те, що під час професійної підготовки майбутніх фахівців можна успішно використовувати тренінгові технології як різновид інтерактивного навчання, адже тренінг передбачає активу суб'єктивну позицію та відповідну реакцію (інтелектуальну, емоційну, дієво-практичну) всіх учасників навчального процесу.

Однак, як зауважують Г. Тараненко та О. Поправко, існує низка труднощів щодо впровадження тренінгового навчання у освітній процес, пов'язаних з такими аспектами, як: «складністю введення навчальних тренінгів у розклад і навчальні плани, відсутністю підтримки з боку адміністрації багатьох закладів ви-

щої освіти та спеціально облаштованих приміщень, економією, пов'язаною з розподілом навчальної групи на підгрупи, відсутністю навчально-методичних і прикладних розробок групової роботи, низьким рівнем зацікавленості та методичної підготовки викладачів тощо» [49, с. 154].

Труднощі щодо впровадження засобів тренінгових технологій в навчальний процес освітніх закладів також пов'язані з тим, що під час підготовки до тренінгу викладач є лише організатором і відповідальним за підбір актуальних завдань відповідно до теми, формулювання питань або теми для обговорення у групах, надання індивідуальних консультацій, контроль часу і порядок виконання поставленої мети. Виконання даних функцій вимагає від викладача не менше, ніж достатнього рівня професійної та методичної підготовки, наявності відповідних компетентностей. Така ситуація пояснює чому впровадження тренінгового навчання в сучасному навчальному процесі не є досить поширеним явищем. У зв'язку з означеним більшість викладачів надають перевагу традиційним методам і технологіям навчання, які доволі часто не відповідають сучасним вимогам щодо рівня підготовки майбутніх фахівців.

Незважаючи на вищезазначені труднощі, участь у навчальних тренінгах сприяє випробуванню ефективності власних професійних дій, отриманню практичного досвіду вирішення складних педагогічних ситуацій, проведенню порівняльного аналізу власної діяльності та діяльності інших учасників тренінгу, для розвитку позитивного уявлення про себе як компетентного майбутнього науково-педагогічного працівника, розвитку комунікативних умінь тощо. Студенти, які під час тренінгу усвідомлять ефективність, правильність, оптимальність і значущість своїх педагогічних дій, прагнутимуть закріпити ці досягнення та продовжуватимуть професійний саморозвиток.

Студенти шляхом використання тренінгових технологій можуть відпрацьовувати навички критичного мислення; формувати власну думку та приймати рішення; комплексного розв'язання педагогічних проблем; уміння активно слухати та спостерігати; швидко перемикатись з однієї думки на іншу; бути толерантним під час комунікації з іншими; уміти вирішувати конфліктні ситуації; орга-

нізовувати процес взаємодії на принципах рівності та демократії; творчості та інноваційності тощо. Відтак, усе вищезазначене обґрунтовує доцільність використання тренінгових технологій у професійній підготовці майбутніх науково-педагогічних працівників.

Однак, незважаючи на ефективність тренінгової форми роботи, вона залишається не досить поширеною в освітньому процесі закладів освіти. Це пов'язано з такими причинами:

1) організація та проведення заняття у форму тренінгу потребує наявності відповідно обладнаних аудиторій, що виявляється проблематичним через нестачу фінансування;

2) для проведення тренінгу необхідно, щоб викладачі пройшли спеціальну підготовку;

3) відсутня мотивація викладача щодо проведення тренінгового навчання, адже для його підготовки необхідні багато часу та матеріальних ресурсів [32, с. 102].

Отже, на основі теоретичного аналізу проблеми впровадження тренінгових технологій в навчальний процес освітніх закладів можна зробити висновок, що використання таких технологій у професійній підготовці майбутніх науково-педагогічних працівників сприятиме не лише вдосконаленню процесу професійної освіти майбутніх фахівців і кращому засвоєнню теоретичного матеріалу з навчальних дисциплін, але й надаватиме кожному з них можливість для особистісного та професійного становлення та подальшого зростання. Тренінгові методи є цікавими для студентів та сприяють формуванню та подальшому розвитку професійно-педагогічних компетентностей.

Висновки до першого розділу

Результати аналізу історичного аспекту формування та розвитку професійно-педагогічних компетенцій майбутнього науково-педагогічного працівника засобами тренінгових технологій дають підстави стверджувати, що окреслена

проблема дослідження недостатньо вирішена на теоретичному рівні, що негативно позначається на результатах процесу професійної підготовки майбутніх викладачів і призводить до виникнення низки суперечностей щодо вимог, які висуваються до майбутнього викладача, та нинішньою системою його професійної підготовки у межах закладу вищої освіти. Зокрема, застарілими є методи та форми навчання, які не дозволяють здобувачу освіти сформувати необхідні компетентності для провадження подальшої професійної діяльності. Відтак, недостатньо розробленою залишається проблема застосування тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх викладачів.

У процесі наукового пошуку з окресленої проблеми дослідження виявлено зв'язок між поняттями, уточнено та доповнено зміст таких понять: «компетентність», «професійна компетентність», «професійна компетентність майбутнього викладача», «професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача» та «формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій». Узагальнення поглядів учених до розуміння основних понять дослідження є теоретичним підґрунтям для використання «професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача» та «формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій» як невід'ємних складників загальної професійної компетентності особистості майбутнього науково-педагогічного працівника, що мають особливу структуру, зміст і функції професійної діяльності.

На сучасному етапі проблема впровадження тренінгових технологій у навчальний процес освітніх закладів є актуальною, оскільки використання таких технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців сприятиме вдосконаленню процесу професійної освіти, кращому засвоєнню теоретичного матеріалу з навчальних дисциплін, а також надаватиме кожному з них можливість для особистісного та професійного становлення та подальшого зростання. Тренінгові методи є цікавими у процесі підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників та можуть сприяти формуванню й подальшому розвитку професійної

компетентності. Зокрема, ефективним є застосування соціально-просвітницького та навчального тренінгів з метою організації процесу професійної підготовки.

Вищезазначене зумовлює необхідність розроблення й теоретичного обґрунтування рекомендацій щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

2.1. Обґрунтування та змістова характеристика формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій

На сучасному етапі розвитку освітньої сфери важливого значення набуває розуміння тих знань та вмінь, якими має володіти науково-педагогічний працівник закладу вищої освіти для того, щоб професійно виконувати посадові обов'язки. Так, на думку М. Криштановича та С. Криштанович, професійно-педагогічна компетентність викладача закладу вищої освіти є найважливішою, оскільки «безпосередньо пов'язана з виконанням професійних обов'язків» [26, с. 19]. Саме тому важливим є усвідомлення сутності та змісту вищезазначеної компетентності в педагогічній науці і практиці.

У 2005 році Європейським парламентом оприлюднено рекомендації щодо визначення головних компетенцій, зокрема і професійно-педагогічної, які дозволятимуть особі усвідомлювати та використовувати можливості для саморозвитку, визначення цілей та стратегій якісної освіти, а також відповідно і способів навчання [63]. Означена компетенція обумовлювалась сформованістю умінь викладача планувати, організовувати діяльність, управляти її ходом, аналізувати та прогнозувати отримані результати, оцінювати ризики і власні ресурси. Рівні сформованості зазначеної компетенції мають виявлятися у здатності викладача співставляти власні творчі здібності з можливістю її виявлення на певному професійному рівні. Варто зазначити, що в основу європейських підходів до професійно-педагогічної компетентності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти покладена так звана дублінська

модель універсальних описів компетенцій (дублінські дескриптори): «знання і розуміння; застосування знань і розуміння; формулювання суджень; комунікації; бажання і здатність до підвищення кваліфікації» [61].

Згідно з Європейською системою кваліфікацій викладачеві необхідно: використовувати спеціальні знання щодо критичного аналізу, оцінки та синтезу нових складних ідей на основному рубежі відповідної галузі, розширювати або переосмислювати отримані знання і професійну практику в межах конкретної галузі або на стику галузей; уміти досліджувати, розробляти, реалізовувати й адаптувати проєкти, що ведуть до здобуття нового знання і нових рішень; демонструвати лідерські якості, навички і вміння, інноваційність і самостійність у професійній та навчальній діяльності в нових контекстах, що вимагають вирішення проблем, які витікають з безлічі взаємозв'язаних чинників; демонструвати здатність підтримувати стійкий інтерес до розробки нових ідей або процесів, високий рівень розуміння процесів навчання; авторитетно спілкуватися в межах критичного діалогу з рівними за статусом фахівцями; вивчати й розмірковувати над соціальними нормами, взаєминами і бути лідером змін; критично аналізувати, оцінювати, синтезувати нові і складні ідеї, приймати стратегічні рішення, виходячи з цих процесів; демонструвати досвід операційної взаємодії зі здатністю ухвалення стратегічних рішень у складному оточенні [60].

Ураховуючи те, що педагогічна діяльність регулюється професійними стандартами, які охоплюють три виміри якісного розвитку професійно-педагогічної компетентності у сучасного науково-педагогічного працівника: «область знань, загальні знання, професійні цінності з відповідними дескрипторами. До таких дескрипторів професійних цінностей належать: повага до кожного студента; допомога студенту в здобутті вищої освіти; використання фактичних даних, отриманих з результатів досліджень з питань навчання та підвищення кваліфікації; розуміння контексту вищої освіти, застосування професійної практики тощо» [62].

На сьогодні в Україні на законодавчому рівні розроблено та затверджено професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти».

відповідно до зазначеної основної мети «професійної діяльності викладача закладу вищої освіти – формування громадянських, професійних і світоглядних компетентностей, морально-етичних цінностей у здобувачів вищої освіти» [39], науково-педагогічний працівник має володіти компетентностями, які сприятимуть реалізації вищезазначеної мети професійної діяльності. Зокрема, перелік професійних компетентностей науково-педагогічного працівника освітнього закладу розроблено з урахуванням тих професійних функцій, які він має виконувати в межах посадових обов'язків.

Для розуміння сутності та змісту професійно-педагогічних компетентностей майбутнього науково-педагогічного доцільно проаналізувати відповідно до тексту затвердженого професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти». Так, серед загальних компетентностей визначено такі: «знання та розуміння предметної і професійної діяльності»; «володіння навичками критичного мислення»; «володіння комунікативними навичками, здатність проявляти емпатію»; «здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології; здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел; здатність до особистісного і професійного розвитку»; «здатність генерувати нові ідеї (креативність)»; «здатність застосувати кращі практики у професійній діяльності»; «здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)»; «здатність проявляти толерантність та повагу до культурної різноманітності»; «здатність діяти соціально відповідально та свідомо» [39].

На основі вищезазначеного визначаємо такі професійно важливі якості особистості викладача як цілеспрямованість, вмотивованість, креативність, принциповість, комунікативність, толерантність, відповідальність, наявність критичного та аналітичного мислення, здатність до саморозвитку. Відтак, вимоги, які наразі існують до особистості майбутнього викладача, потребують спеціальної підготовки. Вважаємо, що безпосередньо завдяки засобам тренінгових технологій можна першочергово формувати та розвивати особистісні якості майбутніх фахівців.

До переліку трудових функцій, тобто до професійних компетентностей за трудовою дією або групою трудових дій, що входять до них, належать: «розроблення та оновлення програм навчальних дисциплін, підготовка навчальних і методичних матеріалів»; «викладання, консультативна підтримка студентів»; «оцінювання результатів навчання; виконання дослідницьких/творчих проєктів, оприлюднення їх результатів та забезпечення авторських прав»; «участь у роботі кафедри, інших колегіальних органів, професійних об'єднань, організація освітніх та наукових заходів»; «керівництво науковою/творчою роботою студентів, аспірантів»; «розроблення та вдосконалення освітніх програм»; «здійснення наукової та фахової експертизи, консультування осіб, підприємств, установ, організацій» [39].

У контексті наукового дослідження існує потреба у детальному аналізі професійних компетентностей за вищезазначеними трудовими діями. Так, «розроблення та оновлення програм навчальних дисциплін, підготовка навчальних і методичних матеріалів» потребує сформованості таких професійних компетентностей, як «здатності розробляти програму навчальної дисципліни та/або її складники, навчальні та методичні матеріали до них, а також здатності оновлювати цю програму відповідно до внутрішньої системи забезпечення якості» [39]. Зокрема від майбутнього науково-педагогічного працівника вимагається володіння такими теоретичними знаннями, як сучасні знання з предметної області, а також вміння розробляти методичні матеріали до навчальної дисципліни.

Така трудова функція, як «Викладання, консультативна підтримка студентів» вимагає таких сформованих здатностей: «проводити навчальні заняття та забезпечувати досягнення запланованих результатів навчання з урахуванням індивідуальних особливостей і потреб студентів»; «консультувати студентів з предмета навчальної дисципліни відповідно до їхніх індивідуальних освітніх потреб»; «здійснювати індивідуальний супровід студента під час навчання» [39]. У зв'язку з вищезазначеним майбутній викладач має володіти не лише теоретичними знаннями з предметної області, а й методами і способами

комунікації, методами здійснення індивідуального супроводу, вмінні контактувати зі студентами, надавати їм консультативну групову та індивідуальну допомогу, формувати у студента навички етичної поведінки тощо.

Така функція як «Оцінювання результатів навчання» передбачає сформованість здатностей: «розробляти критерії та обирати інструменти оцінювання; здійснювати об'єктивне оцінювання результатів навчання (проводити атестацію)»; «надавати студентам зворотний зв'язок щодо результатів оцінювання та рекомендації щодо покращення результатів навчання» [39]. При цьому майбутній науково-педагогічний працівник має володіти методами розроблення критеріїв оцінювання результатів навчання, методами і технологіями оцінювання, правилами і вимогами дотримання академічної доброчесності, а також вмінні розробляти критерії оцінювання, планувати, організовувати та контролювати процес оцінювання результатів навчання студентів, а також аналізувати ці результати та обговорювати зі студентами способи покращення їхніх результатів навчання.

У межах трудової функції «Виконання дослідницьких/творчих проєктів, оприлюднення їх результатів та забезпечення авторських прав» майбутньому науково-педагогічному працівнику освітнього закладу необхідно мати такі сформовані здатності: «обґрунтувати, спланувати та виконати дослідницький/творчий проєкт»; «проаналізувати та узагальнити результати цього проєкту, підготувати та оприлюднити презентацію, звіт, статтю, монографію»; «підготувати запит на видачу патенту на винахід, корисну модель, документів, що засвідчують право автора на твір (за необхідності)» [39]. За таких умов у майбутнього викладача мають бути сформовані знання щодо: методів збору інформації; методології і методів дослідження; методів аналізу; вимог до звіту, статті, презентації; методи підготовки презентації, звіту, статті, монографії; основ академічного письма; нормами забезпечення інтелектуальної власності тощо. Окрім цього, майбутній викладач має володіти такими вміннями, як: обґрунтування, планування та здійснення дослідницького/творчого проєкту; збирання та узагальнення інформації; аналіз та підсумовування результатів

дослідницького/творчого проєкту; обґрунтування та аргументування результатів; підготовка наукових матеріалів (презентація, стаття, звіт, монографія); підготовка заявки на видачу патенту тощо.

Ще одна функція «Участь у роботі кафедри, інших колегіальних органів, професійних об'єднань, організація освітніх та наукових заходів» здійснюється завдяки таким сформованим компетентностям майбутнього викладача, як: «здатності готувати документи та матеріали до засідання кафедри, інших колегіальних органів, брати участь у нарадах, робочих групах, професійних об'єднаннях»; «здатності планувати, готувати та проводити наукові та освітні заходи» [39]. Відтак, такі компетентності потребують наявності теоретичних знань щодо стратегії розвитку закладу вищої освіти, законодавства з питань вищої освіти, правил ділового мовлення та етики професійного спілкування тощо. Натомість серед вмінь, які необхідні для здійснення вищезазначеної трудової дії, можна виокремити такі: аналіз документів та матеріалів; формулювання обґрунтованих суджень і пропозицій; підготовка проєктів документів; узагальнення пропозицій до колегіальних обговорень; генерування ідей, концепцій наукових та освітніх заходів; формування команди, планування та організація заходів; підготовка до публікації матеріалів; підсумовування результатів проведення заходу тощо.

Функція «Керівництво науковою/творчою роботою студентів, аспірантів» полягає у здатності «консультувати студента, аспіранта щодо планування і реалізації наукового дослідження/творчого проєкту, здатності проаналізувати отримані результати та здатності надавати рекомендації щодо покращення процесу та результатів наукового дослідження/творчого проєкту» [39]. Окрім вищезазначених теоретичних знань щодо методології та методів дослідження, методів комунікації, майбутній викладач має володіти такими вміннями та навичками, як: «стимулювати самостійний науковий/творчий пошук студента, аспіранта»; «інформувати та консультувати з питань обґрунтування, планування та проведення наукового дослідження/творчого проєкту»; «консультувати щодо правил академічної доброчесності та контролювати дотримання цих правил»;

«критично аналізувати процес і результати наукового дослідження/творчого проекту студента, аспіранта»; «надавати рекомендації та контролювати відповідність виконання та результатів встановленим вимогам тощо» [39];

На сьогодні однією із важливих трудових функцій викладача закладу вищої освіти є «Розроблення та вдосконалення освітніх програм». У межах зазначеної функції професійними компетентностями є: «здатність визначати мету, структурні компоненти освітньої програми, програмні результати навчання»; «здатність переглядати й оновлювати освітню програму відповідно до вимог внутрішньої системи забезпечення якості, потреб стейкхолдерів» [39]. Для здійснення цієї функції майбутній викладач має володіти: «знаннями щодо стандартів вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти, професійних стандартів для відповідних видів професійної діяльності (за наявності)»; «сучасних підходів до формування освітніх програм»; «нормативно-правових документів, що регулюють відповідні спеціальності і галузі, види професійної діяльності»; «знати нові досягнення і тенденції розвитку відповідної галузі та предметної області»; «методи виявлення вимог та очікувань стейкхолдерів стосовно освітньої програми, а також вимоги та критерії акредитації освітньої програми» [39]. Серед практичних умінь та навичок визначено такі як: «визначати зв'язок освітньої програми зі стратегією закладу вищої освіти»; «обґрунтовувати її переваги»; «визначати мету, завдання, програмні результати»; «визначати перелік та вимоги до структурних компонентів освітньої програми»; «координувати роботу розробників та контролювати відповідність освітньої програми стандарту вищої освіти (за наявності)»; «визначати вимоги до викладацького складу освітньої програми; адаптувати освітню програму до різних форм здобуття вищої освіти»; «аналізувати відгуки та запити стейкхолдерів»; «періодично переглядати та оновлювати освітню програму»; «готувати та/або організувати підготовку матеріалів відповідно до вимог акредитації освітньої програми» [39].

Останньою серед основних трудових функцій викладача є «Здійснення наукової та фахової експертизи, консультування осіб, підприємств, установ,

організацій». До професійних компетентностей за цією функцією належить: «здатність здійснювати наукову/фахову експертизу дослідницьких (наукових), фахових/творчих проєктів»; «здатність надавати експертні консультації особам, підприємствам, установам, організаціям з питань, що стосуються їхньої дослідницької та/або професійної діяльності» [39]. Зокрема щодо знань, які необхідні для сформованості вищезазначених компетентностей, необхідними є такі: «сучасний стан і результати актуальних досліджень/творчих проєктів, реалізованих у відповідній галузі, сфері»; «методи аналізу, оцінки та синтезу інформації» [39]. Натомість серед умінь та навичок виокремлено такі: «аналізувати зміст, виконання та результати дослідницького (наукового), фахового або творчого проєкту»; «готувати аргументовані критичні зауваження, висновок, рецензію, відгук на дослідницький (науковий), фаховий або творчий проєкт»; «формулювати рекомендації щодо покращення проєкту»; «формулювати обґрунтовані судження та пропозиції»; «надавати консультації та рекомендації особам, підприємствам, установам, організаціям з питань їх дослідницької та/або професійної діяльності у відповідній галузі, сфері» [39].

На думку М. Вовк, на сьогодні основними тенденціями розвитку педагогічної освіти в Україні є: «входження до європейського простору вищої освіти, інтернаціоналізація, модернізація, забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії саморозвитку педагога, утвердження академічної доброчесності, забезпечення академічної мобільності майбутніх учителів, викладачів, менеджерів освіти, формування й удосконалення «м'яких» навичок (soft skills) педагога» [9, с. 161-162]. Натомість однією з провідних тенденцій сучасної освітньої системи є модернізація, тобто «процес розбудови інноваційного освітнього середовища в закладі вищої освіти, створення умов для інтерактивного навчання за допомогою різних технологій навчання, насамперед інформаційно-комунікаційних, мережевих» [9, с. 156].

Відтак, модернізаційні процеси у системі підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників викликані соціально-економічними чинниками в усьому світі й пов'язані з необхідністю опрацювання, передавання, використання

інформації з допомогою різних засобів. Як зауважує М. Вовк, «тенденція модернізації в педагогічній освіті пов'язана з інформатизацією сучасного суспільства, у якому суб'єкти навчання стають і виробниками, і споживачами інформації» [9, с. 156]. Відповідно існує потреба у формуванні інформаційної культури майбутнього науково-педагогічного працівника, його цифрової компетентності, що полягає у готовності осмислювати інформацію, розвивати інтелект, сприяти налагодженню міжнародної комунікації через посередництво інформаційно-комунікаційних технологій. Саме тому процес удосконалення в педагогічній освіті пов'язаний із сучасними викликами інформаційного суспільства, у якому актуалізується потреба в навчанні впродовж життя, реалізація концепції освіти «на все життя».

Важливу роль щодо формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього науково-педагогічного працівника освітнього закладу відіграють інформаційно-комунікаційні технології, які також сприяють створенню належних умов для якісної підготовки: «адаптація до навколишнього середовища й соціальних змін, підвищення доступності освіти, використання інноваційних форм і методів навчання, створення комунікаційних стратегій навчання, утвердження «відкритої» освіти, створення «віртуальних» університетів, реалізація індивідуальної траєкторії навчання, залучення персональних цифрових комунікаторів – портативних пристроїв, які забезпечують інтеграцію функцій мобільного телефону, мережі Інтернет, відеокамери тощо» [9, с. 156-157].

У професійному стандарті стосовно навчання і професійного розвитку зазначено, що «викладачі зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію у закладах вищої освіти, дослідницьких та професійних інституціях як України, так і закордоном. Упродовж п'яти років обсяг підвищення кваліфікації не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС. Форми і зміст підвищення кваліфікації мають спрямовуватися на формування професійних компетентностей, які визначені професійним стандартом, а також індивідуальним планом професійного розвитку викладача, що визначається ним самостійно у довільній формі» [39]. Саме тому, одним із завдань на шляху формування та розвитку професійно-педагогічних

компетентностей майбутнього науково-педагогічного працівника освітнього закладу є створення можливостей для забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії саморозвитку, що передбачає особистісний і професійний розвиток викладача в умовах формальної (у системі післядипломної освіти), неформальної (неінституалізовані форми професійного вдосконалення) та інформальної (самоосвіта) освіти з метою реалізації особистісного потенціалу, вдосконалення сформованих компетентностей, спрямованості на саморозвиток і самовдосконалення впродовж життя. Згідно із Законом України «Про освіту» «індивідуальна освітня траєкторія – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисципліні рівня їх складності, методів і засобів навчання» [40]. Індивідуальна освітня траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний навчальний план.

Аналіз теоретичних джерел свідчить про те, що в умовах безперервної післядипломної освіти науково-педагогічний працівник має «навчитися самостійно планувати підвищення рівня професійної компетентності відповідно до визначеної індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням як власних професійних потреб, можливостей, індивідуальних особливостей, так і запитів суспільства та закладу вищої освіти, творчо опановувати знання, застосовувати їх у конкретних навчальних і життєвих ситуаціях, критично осмислювати здобуту інформацію, оволодіти вміннями й навичками саморозвитку, тобто має бути зорієнтований на досягнення стану «акме», вершини професіоналізму, основними чинниками якого є творчість, самонавчання, самовдосконалення, самопланування і самоконтроль» [35, с. 9]. Серед основних чинників, які сприяють проєктуванню індивідуальної освітньої траєкторії розвитку кожного науково-педагогічного працівника визначають: «внутрішні (спрямованість на неперервність розвитку професіоналізму, задоволення кар'єрних прагнень, матеріальних потреб, самореалізація, потреба у визнанні спільнотою, студентами) та зовнішні (розвиток

науки, інновацій, потреби ринку праці, вимоги до працівника з боку організації, керівництва тощо)» [9].

Потреба в удосконаленні професійної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників освітніх закладів спрямовує фахівців до пошуку та розвитку нових інноваційних підходів до навчання студентів. Так, формування та розвиток професійно-педагогічних компетентностей потребує використання таких педагогічних технологій, які уможливають підвищення рівня ефективності викладацької діяльності у підготовці компетентного фахівця, який володітиме необхідними вміннями та навичками для здійснення в подальшому професійної діяльності. Зокрема, застосування тренінгових технологій навчання сприятиме ефективному засвоєнню теоретичних знань та набуттю практичного досвіду щодо вирішення професійних завдань.

У широкому сенсі навчальні тренінги використовують як педагогічні технології професійної освіти [43]. Розробка та застосування тренінгу визначається метою, яку ставить перед собою викладач, і може спрямовуватися на формування та розвиток різних компетентностей майбутнього фахівця. Так, використання тренінгового навчання забезпечує активну модель організації цього процесу, що мотивує студентів до самостійності, сприяє розвитку нестандартного мислення та творчості, підвищує адаптивність та рефлексивність. Водночас зразками тренінгових ситуацій можуть бути рольові та проблемні ситуації професійної діяльності, ситуації, пов'язані з викладацькою діяльністю, ситуації, пов'язані з моделюванням та проектуванням педагогічної дійсності, конфліктні ситуації тощо.

Як зауважують В. Стинська та О. Карпенко, «тренінг як нова педагогічна технологія охоплює різноманітні методи та прийоми» [46, с. 176]. Тренінг сприяє організації і проведенні освітнього процесу, створює зручні умови для співпраці науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти, виявляє майстерність викладачів. Так, з метою формування професійної компетентності майбутнього науково-педагогічного працівника освітнього закладу дослідниці рекомендують застосовувати інтенсив-тренінг. У процесі такого тренінгу можна використовувати систему методів активного навчання, а саме: кейси, ігрові методи,

групові дискусії, мозковий штурм, відеоаналіз та ін.

З метою розуміння, яким чином за допомогою тренінгів можна формувати та розвивати професійно-педагогічні компетентності майбутнього науково-педагогічного працівника, вважаємо за необхідне, розкрити зміст усіх вищезазначених методів. Кейс-метод (case-study) це «проблемна ситуація, що вимагає знаходження варіантів можливих рішень» [36]. Вирішення кейса може здійснюватися індивідуально, а також у складі групи. Основною метою є навчитися аналізувати інформацію, виявляти основні проблеми й шляхи розв'язання, формувати програму дій. Переваги цього методу полягають у його практичній спрямованості: «здобувач вищої освіти навчається приймати професійні рішення ще в університетській аудиторії» [36; 47].

У межах організації навчального тренінгу активно використовують такі методи як: «ділова гра, рольова гра, групова дискусія, мозковий штурм та відеоаналіз» [34]. Так, ще одним методом є ділова гра. Цей метод полягає у імітації різних аспектів професійної діяльності, соціальної взаємодії. Натомість рольова гра передбачає виконання учасниками певних ролей з метою вирішення або опрацювання певної професійної ситуації. Групова дискусія є спільним обговоренням і аналізом проблемної ситуації, питання або завдання. Методом творчого пошуку вирішення складних проблем є мозковий штурм, як правило, за допомогою нетрадиційних, креативних підходів здобувачів вищої освіти вирішують поставлене завдання. Цікавим у методом щодо підготовки майбутніх фахівців є відеоаналіз – інструмент, який полягає у показі відеороликів, підготовлених викладачем-тренером, або відеозаписів, в яких учасники тренінгу демонструють різні типи поведінки. У такий спосіб за допомогою цього методу можна наочно розглянути переваги та недоліки різних типів поведінки.

Із наведеного вище можна зробити висновок, що формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього науково-педагогічного працівника в процесі його підготовки передбачає використання проаналізованих вище засобів тренінгової технології під час викладання дисциплін навчального плану. Також тренінгові технології можна використовувати під час підвищення кваліфікації

викладачів. Це підвищить результативність освітнього процесу та конкурентоспроможність випускників на ринку освітніх послуг, а також дозволить науково-педагогічним працівникам постійно підвищувати рівень професіоналізму.

Отже, на сучасному етапі проблема формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього науково-педагогічного працівника змушує шукати оптимальні педагогічні технології для його підготовки. Формуванню і розвитку визначених компетентностей сприятиме чітке розуміння сутності тих здатностей, якими має володіти майбутній фахівець в межах затвердженого професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти», а також використання тренінгових технологій навчання з метою ефективної підготовки майбутнього науково-педагогічного працівника шляхом поєднання теоретичних знань та практичних умінь.

2.2. Критерії, показники та рівні сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача

Незважаючи на те, що кількість публікацій з проблеми формування й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача зростає, низка питань, пов'язаних з критеріями, показниками та рівнями сформованості й розвитку вищезазначених компетентностей залишаються недостатньо розробленими як у теоретичній, так і практичній площині. Вважаємо, що з метою якісного формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача необхідно визначити структуру цих компетентностей. Саме тому існує необхідність обґрунтувати критерії, показники та рівні їх сформованості й розвитку.

Розкриваючи сутність поняття «критерій» (від грец. κριτήριον – засіб для визначення, судження) у науковій літературі, зазначимо, що словникові джерела надають приблизно однакові тлумачення цього поняття, а саме: «мірило для визначення оцінки досліджуваного явища» [45, с. 305]. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови зазначено, що критерій (від лат. criterium –

засіб для судження) – «...підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило» [8, с. 465]. Під критеріями та показниками якості навчальної діяльності розуміють «сукупність ознак, на основі яких здійснюється оцінка умов, процесу і результату навчальної діяльності, що відповідають поставленим завданням» [19, с. 434-435].

Заслуговує на увагу визначення поняття «критерій», запропоноване Т. Горохівською у дисертаційному дослідженні з проблеми формування професійно-педагогічної компетентності викладачів, яка під цим поняттям розуміє «якісну характеристику, основу для визначення змін у рівнях розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін технічних закладів вищої освіти» [11, с. 40].

Варто зазначити, що вимогами щодо критеріїв оцінювання досліджуваного явища мають бути теоретична й логічна їх обґрунтованість відповідно до характеристик цього явища, відображення його особливостей, можливість багатомірного аналізу і оцінки, а також перевірки на практиці. За допомогою визначених критеріїв можна оцінювати процес розвитку системи (досліджуваного явища) й поточні та кінцеві результати [27, с. 35-37].

Натомість поняття «показник» науковці тлумачать як важливий складник критерію [11, с. 40]. При цьому якщо якісні показниками розглядають з погляду властивості, специфіки, визначають єдність і різноманіття досліджуваної реальності, то показники кількісні означають чисельну визначеність, величину.

Розробляючи критерії якості професійної освіти, Т. Туркот [53] зводить критерії до таких показників: відповідність чинним стандартам і професійним кваліфікаціям згідно з визначеними кваліфікаційними характеристиками; відповідність між теоретичними знаннями і практичними вміннями; сформованість у фахівців потреби в неперервному професійному розвитку і вдосконаленні.

Український дослідник С. Демченко критерії та показники сформованості професійно-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників згрупував за різними напрямками: психолого-педагогічна підготовка; мотиваційна, емоційно-вольова, індивідуальна, інтелектуальна сфера; самоосвіта [15].

Натомість у дисертаційному дослідженні С. Толочко щодо формування методичної компетентності викладачів виявлено такі критерії: змістовий – характеризує ступінь володіння викладачем професійними (методичними) знаннями; операційний – характеризує рівень володінням системою умінь та навичок, необхідних для виконання методичної діяльності; мотиваційно-стимулюючий – характеризує ступінь сформованості в особистості потреб та інтересів до виконання методичної роботи [50].

У контексті наукового дослідження визначаємо професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача як «складне, інтегративне, професійно-особистісне утворення, яке характеризує сукупність ціннісно-мотиваційних ресурсів, систему соціально та професійно важливих якостей і здібностей особистості, комплекс психолого-педагогічних і предметних знань, професійні уміння та навички, комунікативний досвід і досвід самопізнання, які забезпечують здатність до успішної реалізації професійно-педагогічної діяльності та подальшого саморозвитку» [11]. Відтак, відповідно до вищезазначеного вважаємо за необхідне першочергово розробити структуру професійно-педагогічних компетентностей майбутнього науково-педагогічного працівника.

На думку І. Драч, основними компонентами професійної компетентності викладача є такі: *«когнітивний* (система знань предметної сфери, на основі яких формується компетентність, та психолого-педагогічні знання), *діяльнісний* (сукупність умінь, що базуються на отриманому досвіді) та *особистісний* (сукупність важливих для соціальної та професійної діяльності якостей особистості) компоненти» [17, с. 77].

На основі аналізу видів та структурних компонентів професійної компетентності науково-педагогічного працівника можна стверджувати, що вони відображають поліфункціональну професійну діяльність. Реалізація професійних функцій викладача закладу вищої освіти зумовлюється метою навчально-виховної діяльності, особливостями організації освітнього процесу, віковими особливостями тих, хто навчається. Зокрема перелік трудових функцій викладача затверджено професійним стандартом на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»

Так, аналіз професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» [39] та інших наукових джерел [11; 15; 17; 50] дозволив визначити структурні компоненти професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача: *особистісно-мотиваційний, пізнавально-інтелектуальний, функціонально-діяльнісний, соціально-комунікативний та рефлексивно-регулятивний*. Відповідно до виокремлених структурних компонентів поняття «професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача» визначено такі критерії сформованості й розвитку досліджуваних компетентностей як: *мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-операційний, особистісний та рефлексивно-оцінний критерії* (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Критерії сформованості та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача

Структурні компоненти професійно-педагогічних компетентностей	Критерії сформованості та розвитку професійно-педагогічних компетентностей
Особистісно-мотиваційний	Мотиваційно-ціннісний
Пізнавально-інтелектуальний	Когнітивний
Функціонально-діяльнісний	Діяльнісно-операційний
Соціально-комунікативний	Особистісний
Рефлексивно-регулятивний	Рефлексивно-оцінний

Розкриємо запропоновані критерії за допомогою показників, що якісно окреслюють критерії, визначаючи їхні характеристики. Окрім цього, на основі виокремлених критеріїв та показників визначаємо *високий, середній та низький* рівні сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача.

Мотиваційно-ціннісний критерій характеризується за такими показниками: інтерес до професійно-педагогічної діяльності, що виявляється у бажанні працювати за фахом; наявність особистісної професійної позиції відносно реалізації освітнього процесу в технічному закладі вищої освіти; ступінь сформованості

професійно-особистісних якостей і мотивації до продуктивної професійно-педагогічної діяльності; усвідомлення розуміння актуальності роботи у вищій школі; бажання працювати у творчій команді, колективі одностайців; здатність до самоорганізації і самоосвіти; самостійність у вирішенні професійних педагогічних завдань.

Проаналізуємо рівні сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача за мотиваційно-ціннісним критерієм: *високий, середній, низький*.

Високий рівень за мотиваційно-ціннісним критерієм передбачає активне позитивне ставлення та стійкий інтерес до використання здобутих знань у професійно-педагогічній діяльності. Студенти із високим рівнем сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей мають сформовану систему професійних мотивів, усвідомлюють необхідність набуття професійних знань та умінь, беруть на себе відповідальність за виконану роботу і прагнуть постійно вдосконалювати свої знання і уміння.

Середній рівень характеризується неповним усвідомленням майбутніми викладачами ролі та особливостей професійно-педагогічної діяльності, наявністю частково сформованих професійних мотивів діяльності, недостатньо глибоким розумінням необхідності застосовувати знання при виконанні професійних завдань. Студенти із середнім рівнем сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей прагнуть уникнути соціальної відповідальності за виконану роботу, ніж проявити активність та ініціативність.

Студенти із низьким рівнем виявляють слабе усвідомлення значущості ролі і значення професійно-педагогічних компетентностей у подальшій діяльності. У них відсутня або слабо виражена потреба і мотивація до засвоєння знань, умінь та навичок. Вони мають пасивну позицію щодо подальшого здійснення професійно-педагогічної діяльності у професійній сфері й уникають відповідальності.

До показників когнітивного критерію належить: усвідомлення мети і завдань професійно-педагогічної діяльності; професійні знання методологічного, методичного, теоретичного, правового характеру; уміння оперувати основними

педагогічними поняттями, закономірностями, категоріями в процесі професійно-педагогічної діяльності.

Високий рівень сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей за когнітивним критерієм характеризується наявністю систематизованих знань з предметної сфери та розумінням і використанням основних педагогічних ідей; повна обізнаність із змістом, методами та способами виконання трудових функцій.

Середній рівень полягає у наявності частково систематизованих знань з предметної сфери, неповне розуміння сутності педагогічних ідей та концепцій; неповна обізнаність із змістом, методами та способами виконання професійних завдань.

Студенти із низьким рівнем не мають систематизованих знань з предметної сфери, не розуміють сутності педагогічних ідей та концепцій; не знають змісту, методів та способів виконання професійних завдань.

Діяльнісно-операційний критерій розкривається за допомогою таких показників: організаційні (мобілізаційні, інформаційні, розвивальні, орієнтаційні); дослідницькі; інтелектуальні; креативні; предметно-методичні; проєктувально-конструктивні (діагностичні, аналітичні, прогностичні, проєктувальні) уміння; уміння створювати ситуації успіху і психолого-педагогічної підтримки; наявність індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності; уміння використовувати вітчизняний і зарубіжний досвід у процесі навчальної діяльності у освітньому закладі.

Високий рівень передбачає наявність розвинених умінь та навичок з предметної сфери, а також інших (комунікативних, методичних тощо); застосування здобутих теоретичних знань при вирішенні практичних завдань.

Середній рівень полягає у наявності часткової розвиненості умінь та навичок з предметної сфери та інших умінь щодо взаємодії у професійній діяльності; часткове застосування здобутих теоретичних знань при вирішенні практичних завдань.

Низький рівень характеризується відсутністю або слабовираженістю систематизованих умінь та навичок з предметної сфери та інших умінь та навичок (комунікативних, методичних тощо); невмінням застосовувати теоретичні знання при вирішенні практичних завдань.

Показниками особистісного критерію є наявність професійно важливих рис особистості, зокрема: здатність викладача організувати продуктивну взаємодію з учасниками освітнього процесу в системі професійно-педагогічних і міжособистісних відносин; готовність до використання комунікативних технологій, конструювання відносин у міжособистісних стосунках; уміння розробляти ефективні форми і види педагогічного спілкування; уміння встановлювати, підтримувати комунікативні контакти, педагогічно доцільні відносини з студентами, колегами, іншими учасниками освітнього процесу; уміння реалізації стратегії і тактики етичної адекватної поведінки у професійних взаєминах, позитивного емоційного фону; уміння запобігання і вирішенню складних педагогічних ситуацій і конфліктів; уміння прогнозувати й обґрунтовувати результат ефективності педагогічної взаємодії.

Студенти із високим рівнем сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей за вищезазначеним критерієм володіють повністю сформованими професійно важливими якостями особистості, повністю усвідомлюють значущість своєї діяльності і володіють сталим прагненням до постійного підвищення рівня власної компетентності, прагнуть самовдосконалюватися та саморозвиватися.

Середній рівень передбачає часткову сформованість професійно важливих якостей особистості, неповне усвідомлення значущості своєї діяльності, володіння ситуативним прагненням до постійного підвищення рівня власної компетентності, самовдосконалення та саморозвитку.

Низький рівень характеризується недостатньою сформованістю професійно важливих якостей майбутнього викладача і недостатнім усвідомленням значущості своєї діяльності, відсутністю прагнення до підвищення професійної компетентності, самовдосконалення та саморозвитку.

Рефлексивно-оцінний критерій характеризується сформованістю у викладача фахових дисциплін рефлексивного ставлення до себе як суб'єкта професійного спілкування; здатністю до критичного само пізнання, самоусвідомлення, самоаналізу, співвідношення можливостей власного «Я» з тим, що вимагає педагогічна професія; розкриттям причинно-наслідкових зв'язків досягнень і поразок у професійно-педагогічній діяльності; оцінюванням досягнутих результатів у самоосвіті чи саморозвитку; аналізуванням власних потреб, які кардинально впливають на спосіб життя і поведінку викладача.

Високий рівень сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей за рефлексивно-оцінним критерієм полягає у повній сформованості вміння здійснювати самоконтроль та самооцінювання знань та умінь з предметної сфери та інших трудових функцій, сталому прагненні до постійного саморозвитку та самовдосконалення, сформованому умінню коригувати власний рівень готовності до професійно-педагогічної діяльності.

Середній рівень характеризується частково сформованим умінням здійснювати самоконтроль та самооцінювання рівня готовності до професійно-педагогічної діяльності, ситуативному прагненні до саморозвитку та самовдосконалення, а також частково сформованим умінням коригувати власний рівень готовності до цієї діяльності.

Студенти з низьким рівнем сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей за рефлексивно-оцінним критерієм мають недостатньо сформоване уміння здійснювати самоконтроль та самооцінювання рівня готовності до професійно-педагогічної діяльності, відсутність прагнення до саморозвитку та самовдосконалення та недостатньо сформоване вміння коригувати власний рівень готовності до вищезазначеної діяльності.

За результатами аналізу вищезазначених критеріїв та показників сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача дійшли висновку, що усі вони тісно взаємопов'язані і утворюють цілісність процесу підготовки до професійно-педагогічної діяльності, забезпечуючи в подальшому успішне вирішення професійних завдань.

Отже, здійснений теоретичний аналіз наукових підходів до відбору критеріїв професійного розвитку науково-педагогічних працівників та обґрунтування запропонованих критеріїв, показників та рівнів сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача вищого навчального закладу дає можливість стверджувати: наукові дослідження відображають широкий діапазон визначених критеріїв і показників сформованості професійно-педагогічних компетентностей науково-педагогічних працівників закладів освіти різного спрямування; розгляд науково-педагогічних досліджень дозволив сформулювати критерії і відповідні показники, які характеризують розвиток професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача закладу вищої освіти. На основі показників визначено рівні сформованості досліджуваного явища: високий, середній і низький. Відтак на основі запропонованих критеріїв, показників та рівнів можна здійснювати діагностику розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутніх науково-педагогічних працівників освітніх закладів.

2.3. Рекомендації щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій

У контексті наукового дослідження вважаємо за необхідне розробити рекомендації щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій. Відтак, у роботі запропоновано опис практико-орієнтованої навчальної дисципліни «Професійно-педагогічні компетентності викладача» (додаток А). Ця дисципліна належить до вільного вибору студента.

Метою викладання навчальної дисципліни є ознайомлення студентів з теоретико-методологічними, нормативно-правовими та методичними аспектами формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій; формування компетентностей, необхідних для здійснення майбутньої професійної діяльності. Вивчення навчальної

дисципліни розраховано на 90 годин, що відповідає 3 кредитам Європейської кредитно-трансферної системи, включає 28 год. аудиторних (12 год. лекційних та 16 год. тренінгових), 62 год. самостійної творчої роботи здобувачів вищої освіти.

Основними завданнями дисципліни «Професійно-педагогічні компетентності викладача» є набуття знань, умінь та навичок (компетентностей) на рівні сучасних досягнень відповідно до вимог освітньо-наукової програми «Педагогіка вищої школи», зокрема розвивати:

- «здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях» (ЗК3);
- «здатність враховувати різноманітність, індивідуальні особливості студентів у плануванні та реалізації освітнього процесу в закладі освіти» (СК3);
- «здатність управляти стратегічним розвитком команди в педагогічній, науково-педагогічній та науковій діяльності» (СК6);
- «здатність здійснювати науково-педагогічну діяльність у закладах вищої освіти (СК10)» [38].

Вивчення навчальної дисципліни «Формування професійно-педагогічних компетентностей викладача» відбувається в умовах, наближених до професійної діяльності. За результатами вивчення навчальної дисципліни відбувається складання заліку. Підготовка до різних занять вимагає від здобувачів вищої освіти систематичної активної й свідомої праці, педагогічної спрямованості. Кожне практичне заняття відбувається у формі тренінгу, проте включає теоретичні питання, дослідницькі та творчі завдання, завдання для самоконтролю. Для самостійного опрацювання студентам запропоновано завдання для педагогічних роздумів та самоконтролю. В межах вивчення навчальної дисципліни відбувається опрацювання рекомендованої літератури. Комплекс різноманітних завдань сприяє творчому оперуванню і систематизації педагогічних знань, умінь та навичок. Методами оцінювання є поточне тестування за кожний модуль і підсумковий залік у письмовій формі, оцінювання активності під час лекційних та тренінгових занять. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти відбувається після вивчення кожного змістовного модулю.

Так, в межах навчальної дисципліни запропоновано такі модулі для вивчення:

Модуль 1. Формування професійно-педагогічних компетентностей викладача. Під час вивчення цього модуля студенти вивчають такі теми: «Професійна діяльність сучасного викладача», «Професійно-педагогічні компетентності викладача: зміст та структура», «Нормативно-правові аспекти регулювання діяльності науково-педагогічного працівника», «Навчально-методичне забезпечення освітнього процесу у закладі вищої освіти», «Сучасні педагогічні технології у вищій освіті: методи, прийоми та засоби навчання», «Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти: критерії та засоби діагностики»;

Модуль 2. Нормативно-правове підґрунтя освітньої діяльності викладача вищої школи. В межах цього модуля студенти ознайомлюються з такими темами: «Психолого-педагогічні аспекти розвитку педагогічного мислення викладача», «Сутність педагогічної майстерності та шляхи її формування», «Педагогічна взаємодія: методи та прийоми».

Формами оцінювання семестрового контролю в межах викладання запропонованої дисципліни є усні відповіді, презентації до кожного модулю, захист творчого проєкту до кожного модулю, активна робота на лекційних та тренінгових заняттях, а також контрольні роботи до кожного модулю.

Оскільки для успішного формування компетентностей у майбутніх викладачів необхідно відпрацювання практичних умінь та навичок, навчальна дисципліна є практико-орієнтованою. Так, завдяки використанню засобів тренінгових технологій відбувається наближення навчання до професійних ситуацій, шляхом вирішення яких студенти набувають необхідних умінь та навичок. За допомогою такого інтерактивного навчання можна забезпечити моделювання життєвих ситуацій, проведення рольових і ділових ігор, колективне розв'язання проблем на основі аналізу обставин і ситуації тощо [32]. У ході вивчення дисципліни здобувачам запропоновано пройти шість навчальних тренінгів відповідно до структури та тематичного плану дисципліни. На кожен тренінг виділено дві академічні години.

Так, з метою проведення тренінгів для майбутніх викладачів, вважаємо за доцільне, розкрити методичні основи організації таких тренінгів, адже проведення будь-якого тренінгу потребує ретельної підготовки й розуміння послідовності його ведення.

Так, у ході теоретичного аналізу окресленої проблеми з'ясовано, що тренінгові технології дають можливість організувати якісний процес професійної підготовки, зокрема шляхом використання навчальних тренінгів. Мета таких тренінгів полягає в ігровому моделюванні педагогічних, навчальних, професійних, життєвих ситуацій для розвитку професійної компетентності, формування й удосконалення різних професійних та особистісних якостей, умінь і навичок майбутнього фахівця, підвищення адекватності самосвідомості та поведінки шляхом включення студентів до тренінгової ситуації в ролі учасників і глядачів [30].

Зауважимо, що саме змістове наповнення тренінгу відіграє важливу роль у процесі професійної підготовки., оскільки безпосередньо зміст навчального тренінгу спрямовує на досягнення визначеної мети навчального заняття, спирається на науково-теоретичні засади конкретної навчальної дисципліни, формує практичні навички та педагогічні здібності, а також формує ціннісні орієнтації сучасного викладача закладу вищої освіти [59]. Під час тренінгу відбувається зміна ролей між викладачем та здобувачем освіти, де перевага надається останньому. Викладач займає роль фасилітатора, який допомагає в розвитку навчальних досягнень, полегшує сприймання навчальної інформації, скеровує діяльність та взаємодію учасників освітнього процесу, сприяє досягненню мети тренінгових занять.

Важливим методичним аспектом є врахування особливостей та методики організації навчально-педагогічного тренінгу. Вважаємо, що для досягнення більшого успіху у формуванні професійно-педагогічних компетентностей майбутніх викладачів необхідно формувати тренінгові групи (навчальні групи) до 15 осіб, які мають постійний склад, що забезпечує високу продуктивність групової роботи.

Керує в групі викладач-фасилітатор, який організовує спільну діяльність за законами спілкування: рівність партнерських позицій, наявність суб'єкт-суб'єктної взаємодії, відсутність нав'язування знань та оцінок іншим учасникам тренінгу.

Певні труднощі може створювати те, що організація та проведення тренінгів потребує обладнаного приміщення. Так, в аудиторії для проведення тренінгів має бути можливість вільного пересування учасників, їх розташування по колу, об'єднання в мікрогрупи по 3-5 осіб, та по 7-8 осіб. Також, важливою умовою успішності роботи є оснащеність занять сучасними технічними засобами. Як вже зазначалось, тривалість таких навчальних тренінгів у ході вивчення запропонованої вибіркової дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача становить 120 хвилин (2 академічні години).

Також відповідно до тематичного плану дисципліни запропоновано таку цікаву форму роботи як проведення фахових «тренінгових марафонів» із застосуванням моделі «занурення» за умови спарених навчальних занять або організації бінарних лекцій, в яких кожна наступна тема логічно впливає з попередньої, закріплює та розвиває досягнутий рівень, як в змістовному плані, так й в плані виявлення професійних здібностей, та створенні умов для їх реалізації.

Під час організації навчальних тренінгів необхідно дотримуватись визначеної структури, яка включає вступну, основну та заключну частини [59]. Зауважимо, що кожний структурний елемент має свою роль та особливості організації та проведення.

Вступна частина є обов'язковим складником кожного тренінгового заняття. Тривалість вступної частини складає 10-20 хвилин. На цьому етапі важливо забезпечити актуалізацію уваги та попередніх знань студентів, а саме:

- «актуалізація матеріалу попереднього заняття (отримання зворотного зв'язку)». Зазвичай це відбувається у формі опитування («Що ми робили на минулому тренінгу?») або експрес-перевірки завдання для самостійного творчого опрацювання;

- «актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань». Завдання цього етапу передбачають допомогу студентам актуалізувати наявні знання із обраної теми і сформулювати очікувані результати, яких вони бажають досягти в ході заняття. Завдяки усвідомленню результатів навчання та їх особистої користі відбувається підвищення мотивації у здобувачів;

- «створення доброзичливої та продуктивної атмосфери (цей етап називають загальним поняттям «знайомство», який проходить у формі само- чи взаємопрезентації учасників тренінгу)»;

- «підтримання демократичної дисципліни у формі прийняття, уточнення або повторення правил групи» [23].

Основна частина тренінгу відображає змістове наповнення тренінгу, яке відповідає визначеній меті, включає кілька тематичних завдань у поєднанні з руханками-криголами. Так, за допомогою вправ на зняття м'язового і психологічного напруження можна досягнути ефекту розслаблення, невимушеності та розкритості, що сприяє засвоєнню інформації студентами. На цьому етапі наявні як теоретичні, так й практичні блоки. Для формування компетентностей пропонуємо виконання таких практичних завдань як міні-лекції, тренінги, бесіди, портфоліо, мультимедійна презентація, взаємонавчання, виконання проєкту, відео проєкт, робота у парах, малих групах тощо.

Важливим завданням тренера є структурування матеріалу за тематикою тренінгу у логічній послідовності, підбір найоптимальніших форм роботи, які максимально дозволяють розкрити зміст теми за час тренінгу. Відтак, інформаційна частина (розповідь, демонстрування, пояснення) має бути короткою (до 5 хв), після чого варто застосовувати інтерактивні методи (дискусія, мозковий штурм, аналіз історій (сторітелінг), дебати). Для відпрацювання практичних умінь використовують рольові ігри. Кожен використаний інтерактивний метод має завершуватися коротким обговоренням і резюмуванням.

Останньою частиною тренінгу є заключна. Ця частина включає резюмування результатів заняття, отримання зворотного зв'язку від усіх учасників, а також релаксацію і процедури завершення тренінгу. Завершальний етап об'єднує всі

розглянуті впродовж заняття теми для логічного узагальнення та формулювання висновків, тобто підбиття підсумку. Завершення є можливістю для відповідей на запитання, рефлексії та визначення вектору розвитку, формулювання завдань на майбутнє. Наприкінці викладач має порекомендувати літературу, відеоматеріали, Інтернет-сайти для самостійного опрацювання. Зазначимо, що тренінг вважається успішним, якщо його учасники отримали задоволення від заняття та високу мотивацію застосовувати набуті уміння.

У межах вибіркової навчальної дисципліни «Професійно-педагогічні компетентності викладача» пропонуємо навчальні тренінги спрямовані на формування та розвиток професійно-педагогічних компетентностей (4 академічні години), особистісне зростання (2 академічні години), формування комунікативної компетентності (2 академічні години), розвитку креативного мислення (2 академічні години) та педагогічної майстерності (2 академічні години). Проблемі формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей відведено більше часу, оскільки це поняття є досить складним та поєднує в собі сукупність ціннісно-мотиваційних ресурсів, професійно важливі якості та здібності особистості, психолого-педагогічні знання та знань з предметної сфери, професійні уміння та навички, комунікативний досвід і досвід самопізнання, які забезпечують здатність до успішної професійно-педагогічної діяльності та подальшого саморозвитку.

Зміст тренінгу щодо формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей викладача має спрямовуватися на формування практичних умінь та навичок успішно розв'язувати завдання навчання й виховання; бути соціально активним в суспільстві; систематично підвищувати професійну культуру та педагогічну майстерність; бути готовим до якісного оцінювання своєї праці та коригування за необхідності своїх умінь та навичок. Тобто для такого тренінгу проєктуються результати діяльності не як схеми стандартних дій, а як здатність до комплексного оцінювання сучасних тенденцій та специфіки формування нової парадигми. Під час тренінгу використовуються інноваційні освітні технології [45].

З метою формування професійно-важливих рис особистості майбутнього викладача, його здатності до постійного саморозвитку та самовдосконалення

необхідним є проведення тренінгу особистісного зростання. Цей тренінг забезпечує актуалізацію усвідомлених і неусвідомлюваних особистих потреб, цінностей, спрямувань. Він створює передумови для проведення аналізу власних можливостей, умов реалізації поставленої мети, допомагає визначити шляхи для самореалізації та подальшого саморозвитку. У межах тренінгу особистісного зростання запропоновано такі вправи: «Правила: спільна угода», «Самопрезентація», «Ритуал», «Моє ласкаве ім'я», «Лист до себе», «Виміри власного Я», «Я-Концепція», «Мої сильні сторони», «Діагностика самооцінки» тощо.

Для формування комунікативної компетентності майбутнього науково-педагогічного працівника вважаємо за необхідне провести тренінг комунікативної компетентності. Закономірним результатом професійної підготовки майбутніх викладачів є формування комунікативної компетентності з метою встановлення успішної взаємодії та спілкування з усіма учасниками навчального процесу. Відтак, головною метою тренінгу є розвиток особистісних здатностей або подолання труднощів у педагогічному спілкуванні викладачів. Під час тренінгу з майбутніми викладачами можна використовувати такі основні методи: групова дискусія, дебати, рольова гра, психогімнастичні й релаксаційні вправи. Поширеним наразі є такий засіб тренінгу як сторітеллінг (усний переказ відомої казки, анекдоту, пригоди тощо). Особливе місце в програмі тренінгу виділено індивідуально-орієнтованим завданням самопізнання й самовдосконалення. Важливим складником тренінгу комунікативної компетентності, зокрема для розвитку навичок ефективного педагогічного спілкування у майбутніх викладачів, окрім традиційних комунікативних вправ, є використання й елементів тренінгів цілепокладання, оскільки цілеспрямованість, вміння організовувати та планувати власну діяльність, зокрема й комунікативну, підвищують навчальну мотивацію здобувачів вищої освіти.

Одним із найцікавіших для роботи зі студентами є тренінг креативності. Від викладачів, від рівня їхнього інтелектуального потенціалу, вміння креативно мислити і втілювати свої ідеї у практичну діяльність залежить кінцевий результат розвитку студентів. За допомогою такого тренінгу формується здатність особи-

стості до конструктивного, нестандартного мислення, відмови від стереотипного мислення з метою пошуку нових способів вирішення проблем. Для розвитку творчого педагогічного мислення та креативних здібностей в межах навчальної дисципліни «Формування професійно-педагогічних компетентностей» можна використовувати такі методи: метод аглютинації, метод Делфі, мозковий штурм, метод синектики, метод проєктів, методу «Теорії розв'язання винахідницьких завдань» тощо.

Для подальшого професійного розвитку викладача закладу вищої освіти вважаємо за доцільне проводити тренінг розвитку педагогічної майстерності. У межах такого тренінгу запропоновано вправи «Чарівний глечик», «Оплески», «Крок до успіху», «Поле вражень» тощо. Ці вправи спрямовані на підняття самооцінки викладача та формування у нього мотивації до професійного самовдосконалення, оскільки професія викладача вимагає від останнього загальної обізнаності не лише щодо своєї сфери знань, але й соціально-економічних та політичних процесів у країні та світі, сучасного стану розвитку наукової галузі тощо.

За результатами теоретичного опрацювання наукових джерел та обґрунтування навчально-методичного забезпечення дисципліни щодо формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій можна сформулювати такі рекомендації:

- для забезпечення формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей організувати процес підготовки майбутніх викладачів у формі тренінгових занять (практико-орієнтована дисципліна), спрямованих на всебічний розвиток особистості викладача, зокрема на: формування та розвиток безпосередньо професійно-педагогічних компетентностей, професійно важливих якостей особистості викладача, розвиток його комунікативних умінь, креативного мислення, а також розвиток його педагогічної майстерності;

- проведення тренінгів потребує підготовленості викладача до такої форми роботи зі здобувачами освіти;

- організація навчальних тренінгів потребує матеріально-технічного оснащення;
- обов'язкове дотримання структури тренінгу (вступна частина, основна частина, заключна частина);
- забезпечення та підтримання демократичної й невимушеної атмосфери в тренінговій групі, де викладач є фасилітатором;
- застосування інноваційних методів під час проведення тренінгових занять (мозковий штурм, кейс-метод, метод Делфі, метод синектики, метод аглютинації, руханки, фахові тренінг-марафони, інтенсив-тренінги тощо);
- обов'язкова наявність розроблених завдань для самостійного творчого опрацювання студентами.

Отже, процес професійної підготовки майбутніх викладачів має бути цілеспрямованим, систематичним та включати дієві методи і форми роботи в межах навчальної дисципліни «Професійно-педагогічні компетентності викладача». Одним із ефективних навчальних методів є тренінг. Оскільки саме за допомогою тренінгу можна вдало подати необхідний теоретичний матеріал, а також відпрацювати необхідні навички та форми поведінки. Слід зазначити, що впровадження тренінгів буде корисним для майбутніх викладачів, адже їхня професійна діяльність буде пов'язана зі взаємодією першочергово зі студентами, що потребує розвинутих комунікативних якостей та професійних умінь взаємодії з іншими людьми. За допомогою навчальних тренінгів та інтенсив-тренінгів, фахових тренінг-марафонів, що спрямовані на формування й розвиток професійно-педагогічних компетентностей, професійно важливих якостей особистості та навичок самооцінювання, відбувається успішне професійне становлення майбутнього викладача.

Висновки до другого розділу

Аналіз наукових джерел засвідчив те, що на сьогодні затверджено професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти».

Стандарт сприяє впорядковуванню вмінь і навичок, зокрема щодо створення посадових інструкцій, навчання молодих фахівців, оцінювання роботи науково-педагогічних працівників освітніх закладів, підвищення їх кваліфікації та професійного розвитку. Відтак, з метою ефективної підготовки майбутніх викладачів до професійно-педагогічної діяльності важливо враховувати ті трудові функції, які в подальшому він має виконувати. За допомогою використання тренінгових технологій навчання майбутнього науково-педагогічного працівника відбувається поєднання теоретичних знань та практичних умінь.

Результати теоретичного аналізу свідчать про те, що у наукових дослідженнях представлено широкий діапазон визначених критеріїв, показників та рівнів сформованості професійно-педагогічних компетентностей науково-педагогічних працівників закладів освіти різного спрямування; розгляд науково-педагогічних досліджень дозволив сформулювати критерії і відповідні показники, які характеризують розвиток професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача закладу вищої освіти. На основі показників сформованості визначено такі рівні: високий, середній і низький. Запропоновані критерії, показники та рівні дозволяють здійснювати діагностику сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутніх викладачів закладів вищої освіти і можуть бути використані у навчальному процесі закладу вищої освіти або ж у системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Процес формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача вимагає цілеспрямованості та систематичності. Відтак, у науковому дослідженні розроблено рекомендації щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни «Професійно-педагогічні компетентності викладача». У межах цієї дисципліни основною практичною формою навчання є тренінги. Відтак, за допомогою навчальних тренінгів, інтенсив-тренінгів та фахових тренінг-марафонів, що спрямовані на формування й розвиток професійно-педагогічних компетентностей, професійно-важливих якостей особистості та навичок самооцінювання, відбувається успішне професійне становлення майбутнього викладача.

ВИСНОВКИ

Результати наукового дослідження проблеми формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій засвідчили розв'язання поставлених завдань і дали підстави зробити такі висновки:

1. Проаналізовано історичний аспект розвитку проблеми формування професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій. Виявлено, що окреслена проблема недостатньо вивчена у теоретичному і практичному аспектах. Першочергово впровадження соціально-психологічного та навчального тренінгів у навчальний процес розглядали як можливість формування особистісних якостей фахівця. За останні роки розвитку набула проблема впровадження тренінгових технологій у процес підготовки майбутніх фахівців різних галузей як засобу навчання та можливості формування професійної компетентності.

2. Розкрито поняття і сутність професійно-педагогічних компетентностей викладача закладу вищої освіти. У контексті окресленої проблеми дослідження визначено сутність поняття «професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача» як «складне, інтегративне, професійно-особистісне утворення, яке характеризує сукупність ціннісно-мотиваційних ресурсів, систему соціально та професійно важливих якостей і здібностей особистості, комплекс психолого-педагогічних і предметних знань, професійні уміння та навички, комунікативний досвід і досвід самопізнання, які забезпечують здатність до успішної реалізації професійно-педагогічної діяльності та подальшого саморозвитку» (Т. Горохівська).

Окрім цього, поняття «формування та розвиток професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача закладу освіти» витлумачено як процес вибору змісту, методів, засобів і форм організації навчання, забезпечення необхідних педагогічних умов, а також діагностичного інструментарію, ефективно ви-

користання яких у процесі підготовки надасть можливість майбутнім викладачам успішно здійснювати викладацьку і педагогічну діяльність у професійній сфері.

3. Визначено й обґрунтовано критерії, показники та рівні сформованості професійно-педагогічних компетентностей майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій. Аналіз професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» та інших наукових джерел дозволив визначити структурні компоненти професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача: *особистісно-мотиваційний, пізнавально-інтелектуальний, функціонально-діяльнісний, соціально-комунікативний та рефлексивно-регулятивний*. Відповідно до виокремлених структурних компонентів поняття «професійно-педагогічні компетентності майбутнього викладача» визначено такі критерії сформованості й розвитку досліджуваних компетентностей як: *мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-операційний, особистісний та рефлексивно-оцінний критерії*. На основі виокремлених критеріїв та показників охарактеризовано *високий, середній та низький* рівні сформованості й розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача.

4. Розроблено рекомендації щодо навчально-методичного забезпечення дисципліни з формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій. Навчальна дисципліна «Професійно-педагогічні компетентності викладача» є практико-орієнтованою, передбачає засвоєння теоретичних знань, практичних умінь та навичок за допомогою тренінгових занять, а також належить до дисциплін вільного вибору здобувачів. Вивчення навчальної дисципліни розраховано на 90 годин, що відповідає 3 кредитам Європейської кредитно-трансферної системи, включає 28 год. аудиторних (12 год. лекційних та 16 год. практичних занять (у тренінговій формі)), 62 год. самостійної творчої роботи здобувачів вищої освіти. Зміст навчальної дисципліни передбачає вивчення двох модулів: Модуль 1. Формування професійно-педагогічних компетентностей викладача; Модуль 2. Розвиток педагогічної майстерності.

У межах навчальної дисципліни запропоновано такі тренінги, як інтенсив-тренінг та тренінг-марафон щодо формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача, тренінг особистісного зростання, тренінг комунікативної компетентності, тренінг розвитку креативного мислення, тренінг розвитку педагогічної майстерності тощо. Під час тренінгів використовуються інноваційні методи, зокрема: круглий стіл, засідання експертної групи, форум, групова дискусія, рольова гра, психогімнастичні та релаксаційні вправи, метод аглютинації, метод Делфі, мозковий штурм, метод синектики, метод проектів, методика «Теорії розв'язання винахідницьких завдань» тощо.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів окресленої проблеми. Перспективними напрямками для подальших досліджень є вдосконалення професійної підготовки майбутніх викладачів; порівняльно-педагогічний аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду підготовки майбутніх викладачів засобами тренінгових технологій тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева Л. П., Шаблыгина Н. С. Интеграционные процессы в образовании и профессионализм преподавателей высшей школы. Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. НИИВО, Вып. 10. Москва, 2003. 52 с.
2. Андрощук І. В. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. Вісник Черкаського університету: Серія «Педагогічні науки». Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. № 9. Черкаси, 2016. С. 117-121.
3. Артюшина М., Новікова Т., Туз О. Формування психолого-педагогічних компетентностей майбутніх фахівців економічних спеціальностей у процесі ступеневої освіти. Збірник наук. праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки. №4(23). 2020. С. 5-21.
4. Ахмадова Т. Х., Озиева Л. С., Цороев С. С. Особенности использования тренинговых технологий в профессиональном образовании студентов. Мир науки, культуры, образования. № 2 (81) 2020. С.306-308.
5. Бавина П. А. Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров : автореф. дис. ... канд. пед. наук.: 13.00.02. Санкт-Петербург, 2006. 26 с.
6. Белоглазенко Д. С. Тренінгові технології у педагогічній діяльності викладача вищого навчального закладу / Історико-педагогічні студії. III Всеукраїнські Морозівські педагогічні читання. 2014 р. С. 76-79.
7. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Ось-89. Москва, 2000. 224 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. Перун. Київ; Ірпінь, 2004. 1440 с.
9. Вовк М. Тенденції розвитку педагогічної освіти в Україні: виклики та перспективи / Естетика і етика педагогічної дії. Вип. 22. 2020. С. 150-165. URL: <http://>

aesthetichpedaction.pnpu.edu.ua/article/view/222016/222238 (дата звернення: 10.03.2022).

10. Гвоздецька Ю. В. Формування професійної компетентності майбутніх викладачів основ технологій харчових виробництв у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Умань, 2018. 342 с.

11. Горохівська Т. Критерії та показники розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін технічних закладів вищої освіти / Педагогічні науки. №3(22). 2020. С. 37-47.

12. Губрій Н. М., Яковлева Л. М. Досвід міжнародної співробітництва навчального закладу як умова для формування професійно-компетентного педагога / Формування професійно компетентного педагога в умовах оновлення змісту освіти: зб. матеріалів обл. наук.-практ. конф. (27 січня 2018 р.). Вінниця, 2018. 137 с.

13. Гура О. І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект: монографія / ГУ «ЗІДМУ». Запоріжжя, 2006. 332 с.

14. Гура О. І. Теоретико-методологічні основи формування психолого-педагогічної компетентності викладача вищого навчального закладу в умовах магістратури: дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Запоріжжя, 2008. 752 с.

15. Демченко С. О. Розвиток професійно-педагогічної компетентності викладачів спеціальних дисциплін вищих технічних закладів освіти: дис. ... канд. пед. наук. Черкаси, 2005. 207 с.

16. Долманська Н. В. Формування професійно-педагогічної компетентності майбутнього викладача засобами тренінгових технологій. Модернізація та сучасні українські та світові наукові дослідження. Т. 3. Львів, 2020. С. 64-66.

17. Драч І. І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади. Монографія / «Дорадо-Друк». Київ, 2013. 456 с.

18. Дубасенюк О. А. Концептуальні моделі педагогічної освіти: наукові пошуки та здобутки / Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку: Монографія / Авт. кол. О. А. Дубасенюк, О. Є.

Антонова, С. С. Вітвицька, Н. Г. Сидорчук, О. М. Спирін, Н. В. Якса та ін. / За заг. ред. проф. О. А. Дубасенюк: Вид. 2-е, доп. : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. Житомир, 2008. С. 8-29.

19. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Юрінком Інтер. Київ, 2008. 1040 с.

20. Зубрицька Т., Зубрицька Л. Тренінг як метод професійно орієнтованого навчання. Нові технології навчання. 2020. 94. С. 143-149.

21. Керик О. Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери. Молодь і ринок №2 (121), 2015. С. 136-140.

22. Козаков В. А., Дзвінчук Д. І. Психолого-педагогічна підготовка фахівців у непедагогічних університетах: Монографія. ЗАТ «НІЧЛАВА». Київ, 2003. 140 с.

23. Кравченко І. М. Тренінг професійно-педагогічної компетентності у підготовці викладача вищої школи. Проблеми освіти, (66 (1)) 2011. С. 194-198.

24. Кравченко І. М. Тренінгові технології у підготовці майбутнього викладача. Педагогіка і психологія: напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції. 17-18 квітня. Одеса, 2020. С. 83-83.

25. Красильникова Г. В. Професійна педагогіка. URL: http://lubbook.org/book_303.html (дата звернення 04.02.2022).

26. Криштанович М., Криштанович С. Особливості формування професійно-педагогічної компетентності викладача закладу вищої освіти у провідних країнах Європи / Освітні обрії, №1(50). 2020. С. 18-21.

27. Курило В. С. Моделювання системи критеріїв оцінки розвитку освіти в регіоні / Педагогіка і психологія. 1999. № 2. С. 35-39.

28. Латышев В. Л. Психолого-педагогические аспекты подготовки преподавателей к работе в условиях информатизации образования. Мир психологии. 2005. № 1. С. 103-115.

29. Левитан К.М. Юридическая педагогика: учебник. Норма. Москва, 2008. 432 с.

30. Мельничук І. М. Цільові аспекти використання тренінгів / Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : зб. наук. праць Уманського держ. пед. ун-ту ім. П. Тичини. УДПУ ім. П. Тичини. Вип. 19. Умань, 2007. С. 185-192.

31. Мороз Л. І., Яковенко С. І. Тренінгові технології навчання студентів у ВНЗ / Київ, 2004. 202 с.

32. Олефір Ю. А. Тренінгові технології як засіб формування професійної компетентності майбутнього соціального педагога / Питання педагогіки. Вісник Національного університету оборони України, 6 (37). 2013. С. 99-103.

33. Осова О. О. Професійно-педагогічна компетентність: сутність та наукові підходи. Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки, (76 (3)), 2017. С. 64-68.

34. Петльована Л. Комунікативний тренінг як форма організації професійно-орієнтованого іншомовного навчання майбутніх фахівців у галузі економіки. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2012. № 6. С. 118-121.

35. Половенко О. В., Кірішко Л. М. Безперервна освіта педагога за індивідуальною освітньою траєкторією : [навчально-методичний посібник] / Кропивницький: КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2018. 60 с.

36. Поляк О. В. Організаційно-педагогічні умови використання кейс-технологій в освітньому процесі ЗВО України / Збірник матеріалів наукового практико-орієнтованого семінару «Сучасні освітні технології у вищій школі» 12 листопада 2021 р.

37. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 01.01.2022. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 04.02.2022).

38. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.05.2021 р. № 520. 14 с.

39. Про затвердження професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сі-

льського господарства України від 23.03.2021 р. №610. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/standarty/2021/03/25/Standart%20na%20hrupu%20profesiy_Vykladachi%20zakladiv%20vyshchoyi%20osvity_25.03.pdf (дата звернення: 01.03.2022).

40. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 21.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 27.01.2022).

41. Романова Г. М. Система підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проектування навчальних технологій / Імідж сучасного педагога, 1 (100). 2010. С. 34-39.

42. Свистун В. І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності: Монографія. Науково-методичний центр аграрної освіти. Київ, 2006. 343 с.

43. Сисоєва С. О., Бондарєва Л. І. Педагогічні технології професійної освіти: навчальний тренінг: Навчально-методичний посібник. / ВМУРоЛ «Україна». Київ, 2006. 162 с.

44. Сипченко О., Черкашина Л., Гарань Н. Формування загальних компетентностей майбутніх викладачів засобами інноваційних технологій в освітньому середовищі ЗВО : Професіоналізм педагога в умовах освітніх інновацій: колективна монографія / за наук. ред. проф. Л. Гаврілової. InterGING. Hameln, 2019. 312 с., С. 180-195.

45. Словник іншомовних слів / уклад. : С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. Наукова думка. Київ, 2000. 680 с.

46. Стинська В., Карпенко О. Тренінгові технології у практиці підготовки майбутніх викладачів закладу вищої освіти. Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка». Випуск 12 (44). 2021. С. 172-177.

47. Стинська В., Прокопів Л. Інноваційні методики викладання дисциплін у ЗВО в процесі магістерської підготовки. Гірська школа українських Карпат. 22. 2020. С. 145-150.

48. Стрельников В. Ю., Бритченко І. Г. Сучасні технології навчання у вищій школі : модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів МІПК ПУЕТ / ПУЕТ. Полтава, 2013. 309 с.

49. Тараненко Г. Г., Поправко О. В. Імплементація тренінгових технологій в освітній процес закладу вищої освіти як умова особистісного та професійного зростання майбутнього фахівця / Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, №74, Т. 3. 2021. С. 153-158.

50. Толочко С. В. Формування методичної компетентності викладачів спеціальних дисциплін вищих аграрних навчальних закладів: дис...кандидата педагог. наук: 13.00.02 / Національний університет біоресурсів та природокористування. Київ, 2012. 309 с.

51. Туркот Т. Л. Педагогіка та психологія вищої школи: навч. посібник. Олді-Плюс. Херсон, 2013. 466 с.

52. Файчук О. Л. Роль тренінгових технологій у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Наукові праці. Педагогіка. Вип. 291. Т. 303. 2017. С. 72-75.

53. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг – Розвиток комунікативної компетентності викладача: Навчально-методичний посібник / Абетка. Кам'янець-Подільський, 2003. 240 с.

54. Хоружа Л. Л. Етична компетентність майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика: Монографія. Київ, 2003. 351 с.

55. Шапран О. І., Шапран Ю. П. Проектні та тренінгові технології: їх сутність, різновиди та досвід використання у вищій школі / Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. №12. 2009. С. 193-195.

56. Швалб Ю. М. Задачний підхід к построению учебного тренинга в ВУЗе / Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності : наук.-метод. та організац.-практ. пробл. впровадж. і використ., перспективи розв. : матеріали міжнар. наук.- практик. конф., Донецьк, 27-28 трав. 2005 р. ДЮІ. Донецьк, 2005. 217 с.

57. Шиян Д. О. Професійно-педагогічна компетентність викладача як фактор формування креативної особистості студента / Формування професійно компетентного педагога в умовах оновлення змісту освіти: зб. матеріалів обл. наук.-практ. конф. (27 січня 2018 р.). Вінниця, 2018. 137 с.

58. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. Молодь і ринок. № 2 (169), 2019. С. 6-12.

59. Якимчикас Є. В. Навчально-педагогічні тренінги як засіб формування компетентності педагогічного партнерства. Міжнародний науковий журнал «Грааль науки». № 1. 2021. С. 365-370.

60. European Commission. Common European Principles for Teacher Competencies and Qualifications. Brussels: European Commission, 2005. URL: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf (дата звернення: 03.03.2022).

61. European Qualifications Frameworks. National Qualifications Framework. Higher Education. State of play. URL: <http://www.eucen.eu/EQFpro/GeneralDocs/FilesFeb09/STATEofPLAY.pdf> (дата звернення: 03.03.2022).

62. Horokhivska T. Developing professional pedagogical competency of lecturers in the leading EU countries / Comparative Professional Pedagogy 8(4). 2018. P. 7-13. URL: https://www.researchgate.net/publication/330570255_Developing_Professional_Pedagogical_Competency_of_Lecturers_in_the_Leading_EU_Countries (дата звернення: 05.03.2022).

63. Karweti, E. (2014). Influence managerial ability of principals and factors affecting the motivation work on the performance of special-ed teacher. Journal Educational Research, Vol. 11,2, 21-31.

64. Marushkevych A., Poliak O., Zhylenko M. Communicative competence of the future teacher of HEI: essence, development / Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка. 2(14). 2021. С. 30-33.

ДОДАТКИ

Додаток А

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Заступник декана
з навчальної роботи

« ____ » _____ 2022 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧА**

за вільним вибором здобувача вищої освіти

галузь знань
спеціальність
освітній рівень
освітня програма
вид дисципліни

**01 «Освіта/Педагогіка»
011 «Освітні, педагогічні науки»
магістр
«Педагогіка вищої школи»
вибіркова**

Форма навчання	денна
Навчальний рік	20 /20
Семестр	2
Кількість кредитів ЕКТС	3
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська
Форма заключного контролю	залік

Викладач:

Пролонговано: на 20 __/20__ н.р. _____ (_____) « ____ » 20__
(підпис) (ПІБ) (дата)

на 20 __/20__ н.р. _____ (_____) « ____ » 20__
(підпис) (ПІБ) (дата)

Київ – 2022

Розробник **Ковальчук Ганна Сергіївна**, магістрантка 2 курсу магістратури, освітньої програми «Педагогіка вищої школи».

Затверджено

Завідувач кафедри

Протокол №__ від «__» _____ 20__ р.

Схвалено науково-методичною комісією факультету/інституту

Протокол №__ від «__» _____ 20__ року

Голова науково-методичної комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 20__ року

Погоджено науково-методичною комісією факультету/інституту

Протокол №__ від «__» _____ 20__ року

Голова науково-методичної комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 20__ року

Вступ

Програма вивчення вибіркової навчальної дисципліни «Професійно-педагогічні компетентності викладача» розроблена відповідно до освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» здобувачів вищої освіти зі спеціальності: «Освітні, педагогічні науки».

Мета дисципліни – ознайомлення здобувачів вищої освіти з теоретико-методологічними, нормативно-правовими та методичними аспектами формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій; формування компетентностей, необхідних для здійснення майбутньої професійної діяльності.

Міждисциплінарні зв'язки: вибіркова навчальна дисципліна «Професійно-педагогічні компетентності викладача» концептуально та змістовно пов'язана з вивченням таких курсів: «Педагогіка», «Педагогічна та професійна психологія», «Дидактика вищої школи», «Професійна та корпоративна етика», «Моделювання та зміст діяльності фахівця з вищою освітою», «Педагогічна майстерність викладача вищої школи та методика організації виховної роботи у закладі вищої освіти», «Методологія та організація наукових досліджень з основами інтелектуальної власності».

Основними **завданнями** дисципліни «Професійно-педагогічні компетентності викладача» є набуття знань, умінь та навичок (компетентностей) на рівні сучасних досягнень відповідно до вимог освітньо-наукової програми «Педагогіка вищої школи», зокрема розвивати:

- здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК3);
- здатність враховувати різноманітність, індивідуальні особливості студентів у плануванні та реалізації освітнього процесу в закладі освіти (СК3);
- здатність управляти стратегічним розвитком команди в педагогічній, науково-педагогічній та науковій діяльності (СК6);
- здатність здійснювати науково-педагогічну діяльність у закладах вищої освіти (СК10).

Анотація навчальної дисципліни: представлені особливості процесу формування та розвитку професійно-педагогічних компетентностей майбутнього викладача засобами тренінгових технологій. У ході вивчення вибіркової навчальної дисципліни здобувач вищої освіти засвоює теоретичні знання, здобуває професійно-педагогічні вміння та навички (компетентності). Зміст дисципліни розкривається у двох модулях. У першому – формування професійно-педагогічних компетентностей викладача. У другому – розвиток педагогічної майстерності викладача.

Результати навчання за дисципліною:

Результат навчання		Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання	Методи оцінювання та пороговий критерій оцінювання (за необхідності)	Відсоток у підсумковій оцінці з дисципліни
Код	Результат навчання			
РН1	Знати на рівні новітніх досягнень концепції розвитку освіти і педагогіки, методологію відповідних досліджень	<i>Лекція, тренінгові технології (мозковий штурм, кейс-метод, метод Делфі, моделювання життєвих ситуацій, рольові та ділові ігри, колективне розв'язання проблем на основі аналізу обставин і ситуації тощо), самостійна робота</i>	<i>Усні відповіді, презентації, контрольні роботи, активна робота під час тренінгу, захист творчого проєкту, залік</i>	30
РН2	Використовувати сучасні цифрові технології і ресурси у професійній, інноваційній та дослідницькій діяльності			
РН3	Формувати педагогічно доцільну партнерську міжособистісну взаємодію, здійснювати ділову комунікацію, зрозуміло і недвозначно доносити власні міркування, висновки та аргументацію з питань освіти і педагогіки до фахівців і широкого загалу, вести проблемно-тематичну дискусію			
РН4	Вільно спілкуватися державною та іноземною мовами усно і письмово для обговорення результатів освітньої, професійної діяльності, презентації наукових досліджень та інноваційних проєктів			
РН5	Організовувати освітній процес на основі студентоцентрованого,			

Результат навчання		Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання	Методи оцінювання та пороговий критерій оцінювання (за необхідності)	Відсоток у підсумковій оцінці з дисципліни
Код	Результат навчання			
	компетентнісного, контекстного підходів та сучасних досягнень освітніх, педагогічних наук, управляти навчально-пізнавальною діяльністю, об'єктивно оцінювати результати навчання здобувачів освіти	<p><i>марафон»</i> <i>Лекції,</i> <i>самотійна</i> <i>робота,</i> <i>обговорення</i> <i>практичних</i> <i>ситуацій,</i> <i>вирішення</i> <i>педагогічних</i> <i>задач, участь у</i> <i>дидактичних</i> <i>іграх</i> <i>обговорення</i> <i>практичних</i> <i>ситуацій під час</i> <i>тренінгів,</i> <i>вирішення</i> <i>педагогічних</i> <i>задач, участь у</i> <i>дидактичних</i> <i>іграх</i></p>	<p><i>захист творчого</i> <i>проєкту,</i> <i>контрольні</i> <i>роботи, активна</i> <i>робота під час</i> <i>тренінгу, залік</i></p>	
PH6	Розробляти та реалізовувати інноваційні й дослідницькі проєкти у сфері освіти/педагогіки та міждисциплінарного рівня із дотриманням правових, соціальних, економічних, етичних норм			
PH7	Створювати відкрите освітньо-наукове середовище, сприятливе для здобувачів освіти та спрямоване на забезпечення результатів навчання			
PH8	Розробляти і викладати освітні курси в закладах вищої освіти, використовуючи методики, інструменти і технології, необхідні для досягнення поставлених цілей			
PH9	Здійснювати пошук необхідної інформації з освітніх /педагогічних наук у друкованих, електронних та інших джерелах, аналізувати, систематизувати її, оцінюючи достовірність та релевантність	<p><i>Лекції, тренінг у</i> <i>вигляді</i> <i>розігрування,</i> <i>педагогічних</i> <i>ситуацій,</i> <i>самотійна</i> <i>робота</i> <i>підготовка</i> <i>презентацій,</i> <i>творчого</i> <i>проєкту</i></p>	<p><i>Усні відповіді,</i> <i>презентації,</i> <i>контрольні</i> <i>роботи, активна</i> <i>робота під час</i> <i>тренінгу, залік</i> <i>Усні відповіді,</i> <i>презентації,</i> <i>захист творчого</i> <i>завдання</i></p>	20
PH10	Приймати ефективні, відповідальні рішення з питань управління в сфері освіти/педагогіки, зокрема у нових або незнайомих середовищах, за наявності багатьох критеріїв та неповної або обмеженої інформації			
PH11	Здійснювати консультативну діяльність у сфері освітніх,			

Результат навчання		Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання	Методи оцінювання та пороговий критерій оцінювання (за необхідності)	Відсоток у підсумковій оцінці з дисципліни
Код	Результат навчання			
	педагогічних наук			
РН12	Планувати і виконувати теоретичні й експериментальні дослідження у сфері освіти/педагогіки, висувати і перевіряти гіпотези, аргументувати висновки, дотримуватися принципів академічної доброчесності	<i>Лекція, тренінгове заняття у вигляді рольових ігор, сторітелінгу, , самостійна робота</i>	<i>Захист творчого проєкту, залік</i>	20
РН13	Захищати інтелектуальну власність, здійснювати комерціалізацію результатів науково-дослідницької та проєктної діяльності			
Разом				100%

Співвідношення результатів навчання дисципліни із програмними результатами навчання:

Результати навчання дисципліни (код)	Програмні результати навчання (назва)												
	РН1	РН2	РН3	РН4	РН5	РН6	РН7	РН8	РН9	РН10	РН11	РН12	РН13
ПРН1. Здатність до критичного мислення, розуміння широкого кола філософсько-світоглядних питань, використання набутого особистісно-професійного досвіду для вирішення наукових та фахових завдань; аналіз міждисциплінарних явищ та процесів; реалізації власного аксіологічного та наукового потенціалу.	+	+			+			+	+	+			
ПРН2. Здатність до розуміння та використання положень нормативно-правової бази сфери вищої освіти та дотримання норм етики під час дослідницької роботи				+		+							+

Результати навчання дисципліни (код)	PH1	PH2	PH3	PH4	PH5	PH6	PH7	PH8	PH9	PH10	PH11	PH12	PH13
Програмні результати навчання (назва)													
ПРН3. Здатність реалізовувати професійну та науково-дослідну діяльність на основі знань про сучасні технології у галузі освітніх, педагогічних наук		+		+						+		+	
ПРН4. Здатність представляти в усній і письмовій формах перед фаховою і нефаховою аудиторією результати власної дослідницької діяльності			+	+							+	+	
ПРН5. Володіння сучасними методами викладання фахових дисциплін з освітніх, педагогічних наук у вищій школі, а також здатність раціонально та науково обґрунтовано організувати самостійну роботу студентів		+					+		+	+			
ПРН6. Здатність застосовувати сучасні педагогічні технології у неперервній педагогічній освіті; розробляти науково-методичний супровід підготовки майбутніх фахівців		+					+	+			+		
ПРН7. Розуміння особливостей становлення особистості у процесі виховання і самовиховання та здатність використовувати сучасні виховні системи і технології, реалізовувати ціннісно-смісловий підхід до виховання дітей і молоді		+	+	+	+		+				+		

Схема формування оцінки:

Форми оцінювання студентів.

- семестрове оцінювання:

1. Усні відповіді, презентації до кожної частини: PH1, PH2, PH3, PH4, PH5, PH6, PH7, PH8, PH9, PH10, PH11, PH12, PH13 – 10 балів.

2. *Захист творчого проєкту до кожної частини : PH2, PH3, PH5, PH6, PH7, PH8, PH11, PH12 – 20 балів.*

3. *Активна робота на лекційних та тренінгових заняттях: PH2, PH3, PH5, PH6, PH7, PH8, PH12 – 10 балів.*

4. *Контрольна робота 1: PH1, PH2, PH3, PH4, PH5, PH6, PH7, PH8, PH9, PH10, PH11, PH12, PH13 – 10 балів.*

5. *Контрольна робота 2: PH1, PH2, PH3, PH4, PH5, PH6, PH7, PH8, PH9, PH10, PH11, PH12, PH13 – 10 балів.*

- підсумкове оцінювання (у формі заліку):

- *максимальна кількість балів які може отримати студент: 40 балів;*

- *результати навчання, які будуть оцінюватись PH2, PH3, PH5, PH6, PH7, PH8, PH11, PH12;*

- *форма проведення і види завдань: письмова робота.*

Рекомендований мінімум для допуску до іспиту – 36 балів.

Організація оцінювання:

Оцінювання студентів здійснюється під час усіх видів навчальних занять і за результатами самостійної роботи. Під час занять оцінюються: усна відповідь, презентація, рішення педагогічних задач, активна участь у тренінгових заняттях. Контрольні роботи виконуються і оцінюються після завершення відповідного модулю. Максимальна кількість балів за роботу протягом семестру становить 60 балів. Підсумковий бал виставляється за результатами роботи студента впродовж семестру та за результатами іспиту.

Терміни проведення етапів оцінювання:

1. *Усні відповіді, презентації до кожної частини: протягом семестру.*
2. *Захист творчого проєкту до кожної частини : по завершенню кожної частини.*
3. *Активна робота на лекційних та тренінгових заняттях: протягом*

семестру.

4. *Контрольна робота 1: по завершенню першого модулю.*
5. *Контрольна робота 2: по завершенню другого модулю*

Шкала відповідності оцінок

Відмінно / Excellent	90-100
Добре / Good	75-89
Задовільно /Satisfactory	60-74
Незадовільно / Fail	0-59

Структура навчальної дисципліни. Тематичний план:

№ п/п	Номер і назва теми	Кількість годин		
		лекції	тренінги	самостій на робота
Частина 1 – Формування професійно-педагогічних компетентностей викладача				
1	Тема 1. Професійна діяльність сучасного викладача <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації та доповіді.</i>	1	2	8
2	Тема 2. Професійно-педагогічні компетентності викладача: зміст та структура <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації, доповіді та творчого проєкту.</i>	2		
3	Тема 3. Нормативно-правові аспекти регулювання діяльності науково-педагогічного працівника <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації та доповіді.</i>	1	2	8
4	Тема 4. Навчально-методичне забезпечення освітнього процесу у закладі вищої освіти <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації та доповіді.</i>	1	2	8
5	Тема 5. Сучасні педагогічні технології у вищій освіті: методи, прийоми та засоби навчання <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації та доповіді.</i>	1	2	8
6	Тема 6. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти: критерії та засоби діагностики <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації та доповіді.</i>	1		8
7	Контрольна робота 1	-	2	-
	ВСЬОГО за частину 1	7	10	40
Частина 2 – Розвиток педагогічної майстерності				
8	Тема 7. Психолого-педагогічні аспекти розвитку педагогічного мислення викладача <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації та доповіді.</i>	1	2	6
9	Тема 8. Сутність педагогічної майстерності та шляхи її формування <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації та доповіді.</i>	2		8
10	Тема 9. Педагогічна взаємодія: методи та прийоми. <i>Самостійна робота: опрацювання лекційного матеріалу, підготовка презентації, доповіді та творчого проєкту.</i>	2	2	8
11	Контрольна робота 2	-	2	-
	ВСЬОГО за частину 2	5	6	22

ВСЬОГО	12	16	62
---------------	-----------	-----------	-----------

Загальний обсяг **90 год.**, зокрема:

Лекцій – **12 год.**

Тренінгові заняття – **16 год.**

Самостійна робота – **62 год.**

Рекомендовані джерела:**Основні:**

1. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація : навчальний посібник / Видавничий центр «Академія». Київ, 2006. 257 с.
2. Драч І. І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади. Монографія / «Дорадо-Друк». Київ, 2013. 456 с.
3. Кайдалова Л. Г., Щокіна Н. Б., Вахрушева Т. Ю. Педагогічна майстерність викладача: Навчальний посібник. Вид-во НФаУ. Х., 2009. 140 с.
4. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи та педагогічна майстерність викладача: Навч. посіб. Знання. Київ, 2005. 486 с.
5. Марушкевич А. А., Спіцин Є. С. Педагогіка вищої школи / Вид-во «Київський університет». Київ, 2014 р. 415 с.
6. Марушкевич А. А. Педагогіка вищої школи та педагогічна майстерність викладача: навчальний посібник. Обрії. Київ, 2012. 220 с.
7. Педагогіка вищої школи: хрестоматія / В. А. Бугров, А. А. Марушкевич, Є. С. Спіцин. К.: ВПЦ «Київський університет», 2016. 544 с.
8. Половенко О. В., Кірішко Л. М. Безперервна освіта педагога за індивідуальною освітньою траєкторією : [навчально-методичний посібник] / Кропивницький: КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2018. 60 с.
9. Професійно-педагогічна компетентність науково-педагогічного працівника : навч. посіб. / А. А. Марушкевич, Н. М. Кузьменко, О. В. Плахотнік, Є. С. Спіцин, М. В. Жиленко / за заг. ред. А. А. Марушкевич. ВПЦ «Київський університет». Київ, 2018. 201 с.
10. Сисоєва С. О., Бондарєва Л. І. Педагогічні технології професійної освіти: навчальний тренінг: Навчально-методичний посібник. / ВМУРоЛ «Україна». Київ, 2006. 162 с.
11. Стрельніков В. Ю., Брітченко І. Г. Сучасні технології навчання у вищій школі : модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів МПК ПУЕТ / ПУЕТ. Полтава, 2013. 309 с.

12. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Вид-во Рута. Житомир, 2016. 400 с.

Додаткові:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 01.01.2022. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 04.02.2022).

2. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.05.2021 р. №520. 14 с.

3. Про затвердження професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.03.2021 р. №610. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/standarty/2021/03/25/Standart%20na%20hrupu%20profesiy_Vykladachi%20zakladiv%20vyshchoyi%20osvity_25.03.pdf (дата звернення: 01.03.2022).

4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 21.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 27.01.2022).

5. Кравченко І. М. Тренінг професійно-педагогічної компетентності у підготовці викладача вищої школи. Проблеми освіти, (66 (1)) 2011. С. 194-198.

6. Кравченко І. М. Тренінгові технології у підготовці майбутнього викладача. Педагогіка і психологія: напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції. 17-18 квітня. Одеса, 2020. С. 83-83.

7. Криштанович М., Криштанович С. Особливості формування професійно-педагогічної компетентності викладача закладу вищої освіти у провідних країнах Європи / Освітні обрії, №1(50). 2020. С. 18-21.

8. Мороз Л. І., Яковенко С. І. Тренінгові технології навчання студентів у

ВНЗ / Київ, 2004. 202 с.

9. Сипченко О., Черкашина Л., Гарань Н. Формування загальних компетентностей майбутніх викладачів засобами інноваційних технологій в освітньому середовищі ЗВО : Професіоналізм педагога в умовах освітніх інновацій: колективна монографія / за наук. ред. проф. Л. Гаврілової. InterGING. Hameln, 2019. 312 с., С. 180-195.

10. Стинська В., Карпенко О. Тренінгові технології у практиці підготовки майбутніх викладачів закладу вищої освіти. Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка». Випуск 12 (44). 2021. С. 172-177.

11. Стинська В., Прокопів Л. Інноваційні методики викладання дисциплін у ЗВО в процесі магістерської підготовки. Гірська школа українських Карпат. 22. 2020. С. 145-150.

12. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг – Розвиток комунікативної компетентності викладача: Навчально-методичний посібник / Абетка. Кам'янець-Подільський, 2003. 240 с.

13. Шиян Д. О. Професійно-педагогічна компетентність викладача як фактор формування креативної особистості студента / Формування професійно компетентного педагога в умовах оновлення змісту освіти: зб. матеріалів обл. наук.-практ. конф. (27 січня 2018 р.). Вінниця, 2018. 137 с.

14. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. Молодь і ринок. № 2 (169), 2019. С. 6-12.

15. Якимчикас Є. В. Навчально-педагогічні тренінги як засіб формування компетентності педагогічного партнерства. Міжнародний науковий журнал «Грааль науки». № 1. 2021. С. 365-370.