

14. Jakovenko, L. V. (2015). Vid skoromovky do lichylky. Kharkiv: Vyd-vo «Ranok», 144.  
15. Borovyk, I. G. (2010). Skazhesh ty obov'jazkovo chitko, garno kozhne slovo. Kharkiv: TOV Vydavnytstvo «Ranok», 253.

16. Hrebtova, N. P. (2010). Vchys' govoryty pravyl'no! Kharkiv: TOV Vydavnycha grupa «Osнова», 342.  
17. Vashulenko, M. (2009). Kompetentnisnyj pidhid do perevirky movnyh i movlennjevyh znan' molodshyh shkoljariv. Pochat. shk., 1, 16–20.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук, професор Коваль Г. П.  
Дата надходження рукопису 09.11.2016*

**Lukiyanuk Lyudmila**, PhD, Associate professor, Department of theory and methods for Initial Education, Rivne State Pedagogical University, Plastovaya str., 31, Rivne, Ukraine, 33000  
E-mail: ludmila\_yanek@ukr.net

УДК 378.147

## АНАЛІЗ ТЕХНОЛОГІЇ ТРЕНІНГУ ЯК СПОСОБУ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ

© С. І. Мірошник

*У статті розкрито можливості навчального тренінгу як ефективної навчальної технології та форми організації навчання й особистісного і професійного розвитку студентів у контексті інноваційних підходів до підготовки майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери. Установлено сутність та складові поняття "компетентність фахівця". Наведено приклади застосування методів і прийомів навчання технології тренінгу у професійній підготовці майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери у процесі вивчення дисципліни "Соціальна робота з різними групами клієнтів". Показано, що таке навчання забезпечує формування й розвиток компетентності майбутніх соціальних працівників*

**Ключові слова:** професійна освіта, компетентність, студенти, розвиток, навчальний тренінг, технологія тренінгу

*The problem of the raise of quality of training of future specialists of socio-humanitarian sphere under conditions of studying in higher educational institution that conditions the renewal of education content, realization of new approaches to the organization of study, that is introduction of innovative methods of the study, improvement of informational-resource support and so on were outlined in the article.*

*The essence and components of notion "competence of specialist" were explained as the totality of knowledge, abilities, settings, values, attitudes, features, qualities – node, educational and professional, - owned by the person and expressed in the different spheres of professional activity, in life situations that provides its competitiveness and personal and professional success.*

*The interpretation of the essence of notion "learning training" by the scientists was presented, especially, it was explained, that training is interpreted as the form of organization of the learning, learning technology, method of mastering of any complicated type of activity and the way of personal development. It was logically concluded, that just the planned and purposeful use of learning methods and techniques, exercises of training technology optimally favor the formation, development, improvement and widening of competence of the future specialists, because such learning is directed on the solution of real professional tasks in actual professional context and is directly connected with situations of their future use.*

*The practice of the use of the elements of training technology at practical and seminary activities in the study of future specialists of socio-humanitarian sphere in the process of mastering the discipline "Social work with different groups of clients" was elucidated.*

*The characteristics and possibilities of such organization of learning in the development of students' competence were determined*

**Keywords:** professional education, competence, students, development, learning training, training technology

### 1. Вступ

У сучасному світі, – у якому швидко з'являються нові цінності й технології, виникають нові геополітичні відносини, стилі життя, засоби сполучення – особистість зможе успішно жити, самореалізуватися в суспільстві, адаптуватися до швидкозмінних умов, якісно та високоефективно діяти, якщо вона компетентна – життєво та професійно, – соціально мобільна, активна, самостійна, відповідальна, духовна, здатна до саморозвитку. Тому у професійній осві-

ті України в умовах євроінтеграції визначено нові пріоритети в підготовці спеціалістів різних галузей, що має вияв в оновленні змісту освіти, у нових підходах до організації навчання, удосконаленні інформаційно-ресурсного забезпечення тощо. Це, у свою чергу, передбачає потребу та необхідність застосування відповідних методик і технологій навчання, психолого-педагогічного, наукового та інформаційного супроводження в умовах навчання у вищому навчальному закладі з метою організації якісного

процесу розвитку особистості студента та його становлення як майбутнього фахівця.

## 2. Літературний огляд

Завдання інтеграції навчальних курсів, поєднання індивідуальних, групових і колективних форм навчальної діяльності є вже традиційним для педагогіки вищої школи [1].

На думку С. Ратнера, "позитивні зміни в системі освіти і, як наслідок, у всіх сферах соціально-економічного життя суспільства можливі лише за активного застосування інноваційних методів і технологій навчання, кардинальної перебудови способу мислення людей з шаблоно-формального пізнання на самостійно-творчий" [2]. Лише це уможливить становлення конкурентоздатної особистості, якій притаманне намагання високої якості та ефективності своєї діяльності, здатної ставити цілі й розв'язувати завдання в умовах обмеженості ресурсів, сформувавши одну думку і вмотивувати інших.

Зрештою, нині визнано, що "найважливішою рисою переходу до інноваційного шляху розвитку в усіх країнах є формування інноваційних систем" [3], зокрема й інноваційної системи освіти як "програми розроблення, розповсюдження та освоєння нового з метою підвищення якості та ефективності навчальної діяльності" [3]. Окрім цього, наскрізним показником, що зумовлює підходи до організації вищої освіти, є її перетворення зі способу підготовки фахівців для різноманітних сфер діяльності в обов'язковий етап розвитку особистості [4].

Результати досліджень показали, що високий рівень конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів у сфері діяльності "людина-людина" досягнуто за рахунок застосування інноваційних методів навчання: лекцій в інтерактивному режимі, проблемного і проектного навчання (розроблення проектів, кейс-стаді, мозковий штурм, ментальні карти, дискусії, ділові ігри, дебати, самостійна випереджувальна підготовка) та використання засобів інформаційно-комунікаційних технологій [5].

Тому нині актуальною є потреба застосування інноваційних форм організації і методів навчання в підготовці майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери.

## 3. Мета та завдання дослідження

У статті мали на меті аналіз можливостей навчального тренінгу як оптимальної форми організації навчання та особистісного і професійного розвитку студентів, а також як технології навчання із метою якісної підготовки майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери.

Для досягнення визначеної мети вирішувалися такі завдання:

– з'ясувати сутність та складові поняття "компетентність фахівця";

– представити трактування науковцями та дослідниками поняття "навчальний тренінг", указати методи і прийоми, що застосовуються у технології тренінгу;

– розкрити практику застосування елементів технології тренінгу в навчанні (під час практичних і семінарських занять) майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери з метою розвитку їх компетентності;

– визначити характеристики й можливості такої організації навчання й розвитку студентів.

## 4. Поняття про компетентність фахівця

Питання компетенцій і компетентності особистості натеper є досить розробленим у науковій літературі [6–8]. На основі аналізу літератури робимо висновок, що компетенції – узагальнене поняття, комплекс різних компонентів: знань, умінь, навичок, налаштувань, цінностей, ставлень, рис, – які дають змогу особистості ефективно виконувати певні функції відповідно до встановлених стандартів; а компетентність – інтегральна характеристика особистості, яка визначає її здатність вирішувати проблеми і типові завдання, що виникають у реальних життєвих ситуаціях, у різних сферах діяльності, зокрема і професійної, на основі використання знань, досвіду відповідно до засвоєної системи цінностей.

У наукових джерелах указано, що компетентності класифіковано як ключові (багатофункціональні, пов'язані з усіма сферами життєдіяльності людини; вони є умовою успішного життя особистості і добре функціонуючого суспільства), освітні (предметні) та професійні [4, 6–8]. Вибір та трактування сутності ключових компетентностей залежать від суспільних цінностей. Нині в документах Ради Європи, у працях міжнародних експертів і організацій, науковців [7] як ключові компетентності визначено такі якості, властивості та здатності особистості:

– політичні та соціальні, такі, як здатність брати на себе відповідальність, участь у спільному прийнятті рішень, регулювати конфлікти ненасильницьким способом, брати участь у функціонуванні і вдосконаленні демократичних інститутів, здатність відстоювати права, інтереси, обмеження і потреби; співпраця, робота в команді;

– здатність розробляти і впроваджувати життєві плани та персональні проекти; самостійність, відповідальність;

– компетентності щодо життя в багатокультурному суспільстві: усвідомлення відмінностей, повага, толерантність, здатність жити з людьми інших культур, мов, релігій;

– компетенції щодо володіння усним і писемним мовленням – найрізноманітніші комунікативні компетенції;

– компетенції, пов'язані з життям в інформаційному суспільстві – інформативна як здатність опрацювати інформацію, логічність, аналітичність, технологічність (володіння технологіями) тощо;

– здатність навчатися протягом усього життя як основа неперервної професійної підготовки, а також особистісного і громадського зростання.

Вагомими для особистості є освітні компетенції та компетентність як сукупність смислових орієн-

тацій, знань, умінь і досвіду діяльності особистості щодо певного кола об'єктів реальної дійсності, необхідних для здійснення особистісно й суспільно значущої продуктивної навчальної діяльності [8].

У контексті аналізованої проблеми розглянемо трактування професійної компетентності [4], складовими якої визначено такі компоненти: мотиваційний (мотивація, що спрямовує особистість до професійної діяльності, до успіху, до отримання якісного результату); когнітивний як засвоєння сукупності науково-теоретичних і науково-практичних знань щодо професії; діяльнісний (оволодіння сукупністю вмінь і навичок професійної діяльності); особистісний як

сформованість особистісних та професійно важливих якостей, які проявляються в індивідуальному стилі професійної діяльності.

Таким чином, компетентність фахівця варто трактувати як сукупність знань, умінь, навичок, налаштувань, цінностей, ставлень, рис, якостей – ключових, освітніх та професійних, – якими володіє особистість та які виявляє в різних сферах професійної діяльності, у життєвих ситуаціях, що уможлиблює високоефективне та якісне виконання різноманітних професійних завдань, вирішення проблем, і в цілому забезпечує її конкурентоздатність та особистісний і професійний успіх.

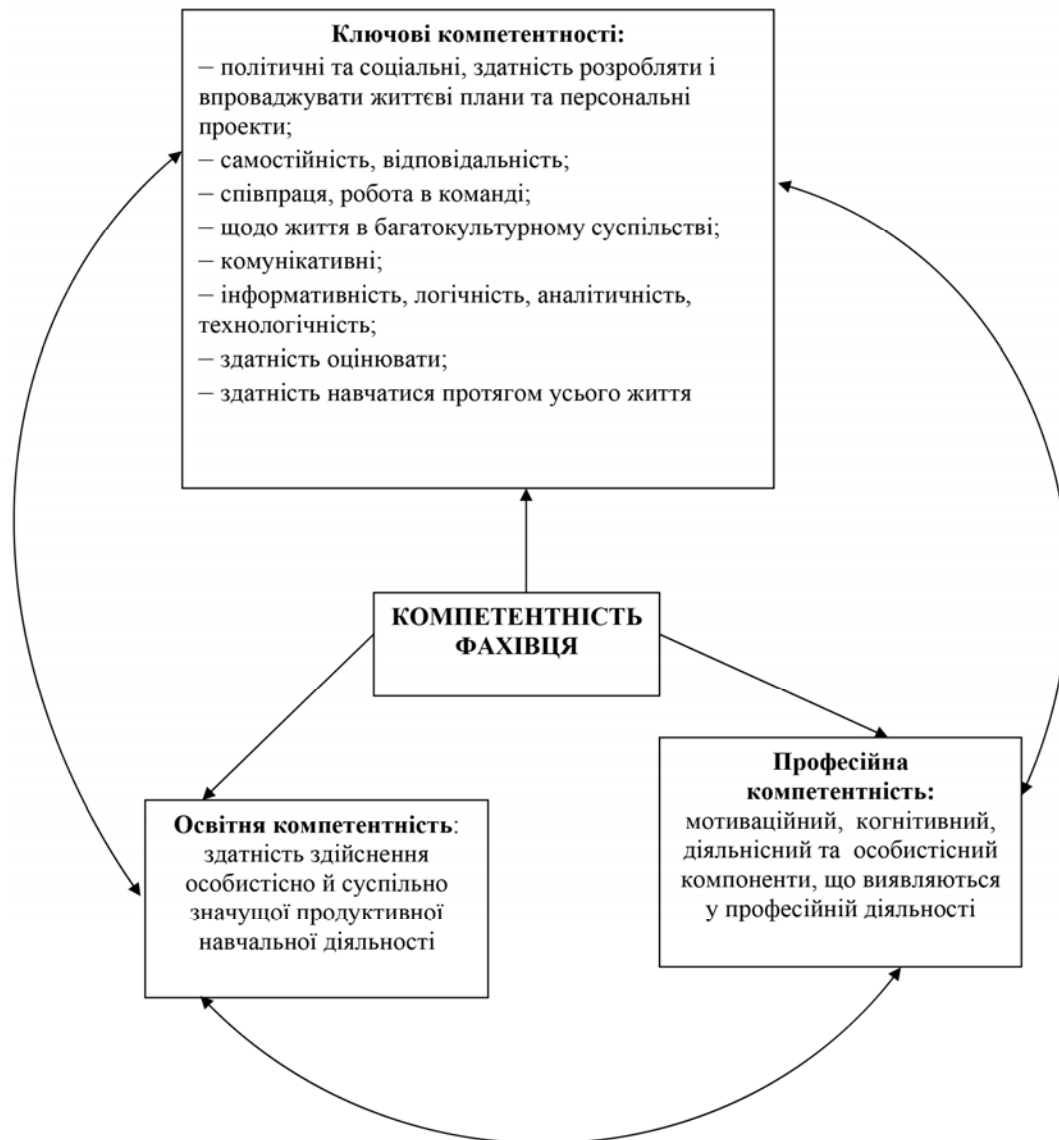


Рис. 1. Професійна компетентність фахівця

### 5. Трактування сутності поняття "навчальний тренінг" дослідниками

Поняття "тренінг" було утверджене у кінці ХХ століття; у вітчизняній практиці тренінг набув поширення у психології як форма організації підвищення компетентності у спілкуванні та був теоретично обґрунтований у праці Л. Петровської від 1982 року [9].

Нині тренінги широко застосовуються не лише у психології, а і в інших науках – педагогії, соціології, економіці, управлінні, конфліктології тощо. При цьому визначальними, на нашу думку, є такі концептуальні положення у визначенні тренінгу:

– поняття тренінг означає не методи навчання, а методи "розвитку здібностей до навчання або ово-

лодіння будь-яким складним видом діяльності, і зокрема, спілкування" [10];

– це "спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління своєю поведінкою і діяльністю" [11]; процес створення нових функціональних утворень або розвиток наявних [11];

– система навчання й підготовки професійних кадрів для відтворення цілісного феномена професійної майстерності, характерної певному конкретному виду професійної діяльності [12];

– засіб розвитку компетентності у спілкуванні, здобуття знань, набуття вмінь і досвіду та корекція, зміна усталених форм діяльності [9];

– форма організації навчання, у ході якої використовуються інтерактивні методи, що забезпечує учасникам обмін досвідом і знаннями у спілкуванні в комфортній емоційній атмосфері з метою отримання нових знань та засвоєння навичок [13];

– "сукупність методів навчання, за допомогою яких учасники активно залучаються у процес навчання, тобто є активними учасниками навчання" [7];

– новою технологією в навчальному процесі вищого навчального закладу, яка адаптує майбутніх фахівців до професії [14] та інше.

Як методи і прийоми навчання, які найбільш повно та ефективно забезпечують реалізацію основних функцій тренінгу, науковці розглядають такі: міні-лекцію, дискусію, диспут, різноманітні активні вправи (для прикладу, у вивченні дисципліни "Педагогіка" застосовуються вправи для розвитку спостережливості, уважності, умінь слухати, партнерського спілкування, вираження емоцій тощо), інтерактивні методи і прийоми кооперативного і групового навчання, проблемне навчання, ділові ігри, рольові ігри, навчальні ситуації.

Таким чином, доходимо такого висновку: **навчальний тренінг** – це **форма організації навчання і спосіб розвитку особистості – її здатності навчатися, оволодіння нею певними видами діяльності, зокрема і професійною.**

Водночас науковцями **тренінг** трактується **як нова технологія навчання** в умовах вищого навчального закладу з огляду на те, що навчальна технологія – це продумана в деталях модель спільної педагогічної діяльності із проектування, організації і проведення навчального процесу [14, 15].

**Важливими характеристиками й ознаками, що розкривають сутність такого навчання, є такі:** тренінг означає

– навчання, що уможливорює залучення досвіду того, хто навчається, до побудови системи нових знань, уявлень, цінностей, орієнтацій, бачень, видів і способів діяльності, а також постійної рефлексії, оцінювання й переоцінки підходів, принципів тощо;

– процес, що здійснюється в активному спілкуванні на основі постійної взаємодії всіх його учасників, тобто передбачає формування компетентностей або розвиток наявних;

– спосіб виявлення ставлення особистості до певного питання, ситуації і зміни бачень, поглядів, цінностей учасника тощо.

Отже, логічно, саме проведення навчальних тренінгів як форми організації активної навчальної

діяльності студентів або впровадження технології тренінгу, продумане та цілеспрямоване застосування тренінгових методів і прийомів навчання, вправ відповідає інноваційним підходам до організації навчання майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери, забезпечує формування, розвиток, удосконалення та розширення їхньої компетентності, оскільки таке навчання спрямоване на розв'язання реальних професійних та інших завдань в актуальному професійному контексті та безпосередньо пов'язується із ситуаціями їх майбутнього використання (засвоєння, усвідомлення, аналіз, оцінювання, пов'язування із власними знаннями та досвідом, виявлення дефіцитів професійної діяльності, її переосмислення та корекція або формування нового бачення, творче трансформування засвоєного змісту), а також забезпечує засвоєння нового, формування чи вдосконалення компетентності (знань, здатностей, якостей, цінностей тощо) як засобу вирішення майбутніх професійних завдань, тим самим уможливаючи особистісне і професійне становлення майбутнього працівника.

Окрім цього, на думку науковців [7], саме навчальний тренінг ефективно сприяє забезпеченню **умов успішності навчання** студентів, оскільки кожна особа, яка навчається, є особистістю, має здатність до навчання й розвитку; має можливість емоційного сприйняття нового досвіду та його подальшого обмірковування; їй забезпечується можливість для конструктивної дискусії на основі використання власного досвіду та створюються умови для обміну ідеями в ході обговорення і розв'язання проблем.

## **6. Застосування технології тренінгу в навчанні майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери**

Організація процесу навчання студентів в умовах вищого навчального закладу передбачає лекційні, практичні, семінарські заняття, проходження практики. Зважаючи на потреби й запити суспільства щодо висококваліфікованого фахівця, зокрема й соціального працівника, вища освіта намагається відповісти на суспільні виклики, організовуючи процес підготовки майбутнього фахівця як активний, застосовуючи, як ми вже зазначали, інноваційні методи навчання. Однак маємо визнати, що така практика хоч і наявна, однак ще не набула широкого поширення. У таких умовах як ефективний спосіб розвитку компетентності майбутніх фахівців розглядаємо практичні заняття, організовані у формі тренінгів, застосування елементів технології тренінгу (методів і прийомів навчання, що, зазвичай, застосовуються в організації тренінгу) під час практичних і семінарських занять. Таку практику вважаємо оптимальною у вивченні дисципліни "Соціальна робота з різними групами клієнтів", коли організовується моделювання ситуацій, застосовуються методи, що передбачають аналіз, вирішення проблем і завдань, пов'язаних із майбутньою професійною діяльністю, – "Карусель" або "Графіті", "Мозковий штурм", "Акваріум", "Павутинка дискусії" тощо, – а також дискусії, аналіз та обговорення результатів діяльності, ознайомлення із практикою роботи відповідних служб та організацій,

що забезпечує формування професійних, удосконалення та розширення ключових та освітніх компетентностей майбутніх фахівців соціальної сфери. Для прикладу, на практичному занятті з теми "Соціальна адаптація випускників інтернатних закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування" застосовується моделювання ситуацій "Консультації випускника інтернатного закладу для дітей сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування з питання ...". Кожна група працює над певним завданням: професійної орієнтації; розвитку навичок самостійного життя (розвиток соціально-побутових навичок, розвиток навичок безпечної поведінки, розвиток навичок спілкування, здатностей представлення); соціально-правової допомоги; соціально-психологічної підтримки тощо. При цьому студенти виконують різні ролі: випускника інтернатного закладу (також продумуючи у групі можливі питання, проблеми, які виникли або можуть постати перед ним у контексті певної ситуації), консультанта з певного питання, соціального працівника або соціального педагога, тренера.

Результати роботи та їх представлення аналізуються, обговорюються, оцінюються з наданням рекомендацій щодо ефективності виконання завдання, можливих способів покращення діяльності.

На цьому ж занятті студентам пропонується практичне завдання: "Укладіть інформаційний буклет з метою інформування випускників інтернатних закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування щодо... (професійної орієнтації; розвитку навичок самостійного життя; соціально-правової допомоги; соціально-психологічної підтримки)", яке також виконується у групах, презентується та обговорюється.

На іншому практичному занятті – з теми "Функціонування прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу" – студенти працюють у групах над ситуативним завданням: "У відділ у справах сім'ї, дітей та молоді до соціальної служби звернулася бездітна сім'я, яка бажає всиновити дитину. Чоловік і дружина мають давнє бажання всиновити дитину, але ніколи ні з ким ще не консультувалися з цього питання, тож наважилися і прийшли до соціального працівника вперше".

Завдання групам: Відтворіть діалог відвідувачів із соціальним працівником.

Аналіз виконання завдання різними групами здійснюється за показниками:

– чи розкрито у спілкуванні та якою мірою питання щодо особливостей влаштування дітей у ПС (документи, які потрібно надати майбутнім прийомним батькам; відповідальність за достовірність поданих у документах відомостей; документи, що надаються прийомним батькам на дитину, яка передається до ПС);

– чи зазначено про період, на який діти-сироти або діти, позбавлені батьківського піклування, влаштовуються у ПС; пільги й державні гарантії, які мають діти-сироти або діти, позбавлені батьківського піклування, влаштовані у ПС;

– чи ознайомлено з передбаченим контролем за умовами проживання та виховання дітей; матеріальне забезпечення ПС)?

– чи дотримано культури спілкування, наскільки комфортно почувалися б відвідувачі під час такої бесіди?

Ще одне практико-зорієнтоване завдання, що, на нашу думку, забезпечує розвиток професійної та особистісної компетентності майбутніх фахівців, полягало в такому: "Складіть інформаційний буклет із метою інформування населення щодо сімейних форм влаштування дітей-сиріт".

Після представлення результатів студенти порівнювали зміст інформації, мету, стиль викладу інформації, форму її подавання в різних групах, а також оцінювали, наскільки повно та оптимально в буклетах розкрито такі питання: особливості функціонування ПС та ДБСТ; позитивний досвід функціонування таких сімей в Україні; контактні телефони або адреса, за якими можуть звернутися бажуючі отримати більш детальну інформацію; дизайн буклету.

У такий спосіб майбутні фахівці концентруються на реальних професійних проблемах, обмінюються знаннями, думками, баченнями, порівнюють, оцінюють, дискутують, пов'язують здобуті знання із майбутньою професійною практикою, формують і розвивають компетентності, тобто набувають нового досвіду вирішення професійних завдань із тим, щоб в умовах професійної діяльності вони вже були готові до ефективного та якісного виконання професійних завдань.

## 7. Результати дослідження

Проаналізувавши практику впровадження технології тренінгу в умовах вищого навчального закладу з метою розвитку компетентності майбутніх фахівців соціально-гуманітарної сфери, як значимі визначаємо такі **показники навчання й розвитку студентів**:

– розвиток здатності спілкуватися або комунікативної компетентності, що зумовлено вільним обміном думками, висловленням власного бачення, можливістю його обґрунтувати в ході навчання;

– можливість засвоєння нових знань в активній діяльності та в актуальному професійному контексті, формування й розвиток умінь і навичок виконання різних видів діяльності соціального працівника на основі вирішення різноманітних професійних завдань;

– розвиток умінь організації позитивної міжособистісної взаємодії завдяки забезпеченню відкритості, позитивної взаємодії учасників навчання, комфортності стосунків;

– забезпечення можливості самооцінювання рівня професійної компетентності, визначення прогалин у власній підготовці та виникнення нових цілей як основи подальшого особистісного і професійного самовдосконалення, а також оцінювання здатностей інших учасників навчання;

– розвиток та вдосконалення низки соціальних компетентностей (співпраці, неконфліктності, толерантності тощо) як умови якісного вирішення професійних завдань, успішної життєдіяльності.

## 8. Висновки

Отже, у сучасній педагогіці тренінг трактується як форма організації навчання, навчальна технологія (тренінгові технології), методи (методика) оволодіння будь-яким складним видом діяльності, а також розглядається як система навчання й підготовки професійних кадрів.

Упровадження технології тренінгу в умовах навчання майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі дає можливість практично відтворювати та апробувати реальні професійні ситуації, аналізувати їх, формувати, розвивати й удосконалювати вміння, необхідні для якісної професійної діяльності, що неможливо за проведення лише традиційних практичних і семінарських занять. Тому тренінг можна вважати технологією навчання, що адаптує майбутніх фахівців, зокрема й соціально-гуманітарної сфери, до професії.

## Література

1. Фіцула, М. М. Педагогіка вищої школи [Текст]: навч. пос. / М. М. Фіцула. – К.: Академвидав, 2006. – 352 с.
2. Ратнер, С. В. Вопросы повышения качества образовательного процесса в ВУЗе [Текст] / С. В. Ратнер, А. С. Скорикова // Инновации в образовании. – 2011. – № 9. – С. 34–45.
3. Лазарев, В. С. О национальной инновационной системе в образовании и задачах научного обеспечения ее развития [Текст] / В. С. Лазарев // Педагогика. – 2010. – № 7. – С. 12–21.
4. Олійник, В. В. Підготовка управлінської еліти в умовах формування нової демократичної моделі управління [Текст] / В. В. Олійник // ScienceRise. – 2015. – Т. 9, № 5 (14). – С. 4–12. doi: 10.15587/2313-8416.2015.50644
5. Леонтьева, Е. Г. Инновационные методы обучения как средство повышения конкурентоспособности выпускников вузов [Текст] / Е. Г. Леонтьева, К. В. Тимкина // Инновации в образовании. – 2014. – № 10. – С. 75–80.
6. Житцева компетентність особистості: від теорії до практики [Текст]: наук.-метод. пос. / за ред. І. Г. Єрмакова. – Запоріжжя: Центріон, 2005. – 640 с.
7. Калашнікова, С. А. Навчання дорослих на основі компетентісно-орієнтованого підходу [Текст] / С. А. Калашнікова. – К.: Проект "Рівний доступ до якісної освіти в Україні", 2007. – 57 с.
8. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования [Текст] / А. В. Хуторской // Нар. образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.
9. Петровская, Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга [Текст] / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
10. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение [Текст] / Ю. Н. Емельянов. – Л.: Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.
11. Макшанов, С. И. Методологические аспекты профессионального тренинга [Текст] / С. И. Макшанов // Вестник СПбГУ. – 1992. – Вып. 3. – С. 8–85.

12. Вачкова, И. В. Психологические основы группового тренинга. Психотехники [Текст]: уч. пос. / И. В. Вачкова. – 2-е изд., перераб. и допол. – М.: Ось-89, 2000. – 176 с.

13. Лешук, Н. О. Методика освіти "рівний – рівному" [Текст]: навч. пос. / Н. О. Лешук, Ж. В. Савич, Н. В. Заверико та ін. – К.: Наш час, 2007. – 104 с.

14. П'ятакова, Г. П. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі [Текст]: навч.-метод. пос. / Г. П. П'ятакова, Н. М. Заячківська. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 55 с.

15. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии [Текст]: учеб. пос. / Г. К. Селевко. – М.: Народное образование, 1998. – 589 с.

## References

1. Ficula, M. M. (2006). *Pedagogika vyshhoi' shkoly*. Kyiv: Akademvydav, 352.
2. Ratner, S. V., Skorikova, A. S. (2011). *Voprosy povysheniya kachestva obrazovatel'nogo processa v VUZe. Innovacii v obrazovanii*, 9, 34–45.
3. Lazarev, V. S. (2010). *O nacional'noj innovacionnoj sisteme v obrazovanii i zadachah nauchnogo obespecheniya ee razvitiya*. *Pedagogika*, 7, 12–21.
4. Olijnyk, V. V. (2015). Training of administrative elite in the formation of a new democratic governance model. *ScienceRise*, 9/5 (14), 4–12. doi: 10.15587/2313-8416.2015.50644
5. Leont'eva, E. G., Timkina, K. V. (2014). *Innovacionnye metody obuchenija kak sredstvo povysheniya konkurentosposobnosti vypusknikov vuzov. Innovacii v obrazovanii*, 10, 75–80.
6. Jermakov, I. G. (Ed.) (2005). *Zhytjeva kompetentnist' osobystosti: vid teorii' do praktyky*. Zaporizhzhja: Centriion, 640.
7. Kalashnikova, S. A. (2007). *Navchannja doroslyh na osnovi kompetentnisno-orijetovanogo pidhodu*. Kyiv: Proekt "Rivnyj dostup do jakisnoi' osvity v Ukraini", 57.
8. Hutorskoj, A. V. (2003). *Kljuchevye kompetencii kak komponent lichnostno-orijetirovannoj paradigmy obrazovanija*. *Nar. Obrazovanie*, 2, 58–64.
9. Petrovskaja, L. A. (1982). *Teoreticheskie i metodicheskie problemy social'no-psihologicheskogo treninga*. Moscow: Izd-vo MGU, 168.
10. Emel'janov, Ju. N. (1985). *Aktivnoe social'no-psihologicheskoe obuchenie*. Leningrad: Izd. LGU, 166.
11. Makshanov, S. I. (1992). *Metodologicheskie aspekty professional'nogo treninga*. *Vestnik SPbGU*, 3, 8–85.
12. Vachkova, I. V. (2000). *Psihologicheskie osnovy gruppovogo treninga. Psihotehniki*. Moscow: Os'-89, 176.
13. Leshchuk, N. O., Savych, Zh. V., Zaveryko, N. V. et. al. (2007). *Metodyka osvity "rivnyy – rivnomu"*. Kyiv: Nash chas, 104.
14. P'yatakova, H. P., Zayachkivs'ka, N. M. (2003). *Suchasni pedahohichni tekhnolohiyi ta metodyka yikh zastosuvannya u vyshchij shkoli*. Lviv: Vydavnychyj tsentr LNU imeni Ivana Franka, 55.
15. Selevko, H. K. (1998). *Sovremennje obrazovatel'nie tekhnolohyy*. Moscow: Narodnoe obrazovanye, 589.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук Пащенко Д. І.*

**Мірошник Світлана Іванівна**, кандидат педагогічних наук, старший викладач, кафедра філологічних, суспільно-гуманітарних та мистецьких дисциплін, Комунальний вищий навчальний заклад Київської обласної ради "Академія неперервної освіти", вул. Ярослава Мудрого, 37, м. Біла Церква, Україна, 09109  
E-mail: svitlana.mir64@gmail.com