

РОЗДІЛ 3. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ТРЕНІНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИTRAINING AS AN INNOVATIVE FORM OF PREPARING FUTURE
PROFESSIONALS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

У статті досліджено педагогічні можливості тренінгових технологій у підготовці здобувачів вищої освіти. В умовах зростання вимог до мобільності, конкурентоспроможності та готовності майбутніх фахівців діяти в ситуаціях невизначеності традиційні форми навчання дедалі частіше демонструють обмежену результативність. У цьому контексті актуалізується використання тренінгових технологій, що поєднують когнітивний, емоційний та діяльнісний компоненти освітнього процесу й забезпечують формування професійних навичок та ключових компетентностей. Визначено, що тренінг розглядається не лише як активна форма навчання, а й як педагогічна технологія з власною структурою, методологією та критеріями ефективності. Розкрито його потенціал у розвитку ключових soft skills – креативності, критичного мислення, комунікативних умінь, здатності до співпраці й адаптивності. Проаналізовано наукові підходи до класифікації тренінгів, їх функції та завдання, а також роль викладача-тренера як фасилітатора й модератора групових процесів. Особливу увагу приділено управлінню груповою динамікою, що охоплює стадії формування, конфлікту, нормування, продуктивної діяльності та завершення, оскільки саме цей чинник визначає якість взаємодії та результативність освітнього процесу. Окреслено методологію створення тренінгових програм, що передбачає аналіз потреб, постановку цілей, добір змісту, методів і вправ, застосування циклу досвіду Д. Колба, рефлексію та оцінювання результатів. Доведено, що системне впровадження тренінгів у вищій школі сприяє розвитку професійної компетентності студентів, формуванню партнерської взаємодії, переходу від авторитарної до суб'єкт-суб'єктної моделі навчання. Наголошено на необхідності методичної підтримки викладачів і розвитку їхніх фасилітативних умінь в умовах цифровізації освіти. Стратегічний потенціал тренінгових технологій полягає у трансформації навчального середовища у простір співтворчості, де формується компетентний, відповідальний і відкритий до змін фахівець XXI століття.

Ключові слова: тренінг, тренінгові технології, вища освіта, фасилітатор, групова динаміка, soft skills, методологія навчання.

The article explores the pedagogical potential of training technologies in the preparation of higher education students. In the context of increasing demands for mobility, competitiveness, and readiness of future professionals to act in situations of uncertainty, traditional forms of learning often demonstrate limited effectiveness. In this regard, the application of training technologies becomes highly relevant, as they integrate cognitive, emotional, and activity-based components of the educational process and ensure the development of professional and socio-psychological competences. Training is considered not only as an active form of learning but also as a pedagogical technology with its own structure, methodology, and criteria of effectiveness. Its potential is revealed in the development of key soft skills – creativity, critical thinking, communication abilities, collaboration, and adaptability. The article analyzes scientific approaches to the classification of trainings, their functions and objectives, as well as the role of the teacher-trainer as a facilitator and moderator of group processes. Particular attention is given to managing group dynamics, which encompasses the stages of formation, conflict, norming, productive activity, and completion, since this factor largely determines the quality of interaction and the effectiveness of the learning process. The methodology of designing training programs is outlined, including needs analysis, goal-setting, selection of content, methods and exercises, the application of D. Kolb's experiential learning cycle, reflection, and assessment of outcomes. It is argued that the systematic implementation of trainings in higher education fosters the development of students' professional competence, the establishment of partnership-based interaction, and the transition from an authoritarian to a subject-subject model of learning. Emphasis is placed on the necessity of methodological support for teachers and the development of their facilitation skills in the context of educational digitalization. The strategic potential of training technologies lies in transforming the learning environment into a space of co-creation, where a competent, responsible, and change-oriented professional of the 21st century is formed.

Key words: training, training technologies, higher education, facilitator, group dynamics, soft skills, learning methodology.

УДК 378.147:37.018.43
DOI <https://doi.org/10.32782/ip/86.1.14>
Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

Абрамова О.В.,
канд. пед. наук,
доцент кафедри технологічної
та професійної освіти
Центральноукраїнського
державного університету
імені Володимира Винниченка

Бурдун В.В.,
канд. пед. наук, доцент,
завідувач кафедри професійної освіти,
ресторанного і туристичного бізнесу
Державного закладу «Луганського
національного університету
імені Тараса Шевченка»

Пуляк О.В.,
канд. пед. наук,
доцент кафедри технологічної
та професійної освіти
Центральноукраїнського
державного університету
імені Володимира Винниченка

Постановка проблеми у загальному вигляді.

У сучасних умовах розвитку вищої освіти ключовим завданням є підготовка висококваліфікованого, мобільного та конкурентоспроможного фахівця, здатного ефективно діяти в умовах змін, невизначеності та високої інформаційної насиченості. Традиційні підходи до організації освітнього процесу

дедалі частіше демонструють свою обмеженість у досягненні таких результатів, що зумовлює необхідність впровадження інноваційних педагогічних технологій, зорієнтованих на розвиток не лише предметних, а й соціально-психологічних компетентностей. Особливої уваги в цьому контексті набуває використання тренінгових технологій,

які дозволяють реалізувати принципи інтерактивного, особистісно орієнтованого і компетентнісного навчання.

Тренінг розглядається як форма квазіпрофесійної діяльності, що створює умови для набуття професійних вмінь та досвіду, розвитку soft skills, зокрема, міжособистісної взаємодії, прийняття рішень тощо. Водночас практичне впровадження тренінгів у підготовці майбутніх фахівців потребує наукового обґрунтування, розроблення типології, методичних основ та механізмів інтеграції в освітні програми різних рівнів.

Згідно з сучасними підходами, тренінг визначається як активна форма навчання, що ґрунтується на досвіді учасників і забезпечує можливість негайного застосування знань у практичній діяльності. Його цілі охоплюють не лише передачу нових знань і формування навичок, але й розвиток комунікативних умінь, емоційного інтелекту та здатності до адаптації в умовах змін. Основними принципами проведення тренінгів є активна участь, практична спрямованість, систематичний зворотний зв'язок, створення психологічно безпечного середовища та адаптивність змісту до потреб групи [8, с. 6-8].

У сучасному науковому дискурсі тренінг дедалі частіше розглядається не тільки як форма організації навчання, але і як педагогічна технологія, здатна інтегрувати когнітивний, емоційний і діяльнісний компоненти освітнього процесу. Такий підхід забезпечує гармонійний розвиток професійних знань та навичок, одночасно сприяючи формуванню критичного мислення, здатності до самоосвіти, емоційної стійкості та готовності до співпраці. Саме ці якості сьогодні визначають успішність і конкурентоспроможність випускника у динамічному середовищі XXI століття.

Суттєвою особливістю тренінгів є їх відмінність від традиційних лекцій та семінарів: якщо лекція зосереджена на монологічній подачі знань, а семінар – на дискусії, то тренінг забезпечує інтерактивну діяльність, спрямовану на відпрацювання практичних навичок [9, с. 10-11]. Високий рівень зворотного зв'язку та активної участі створює умови для більш стійкого засвоєння матеріалу та формування поведінкових стратегій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз науково-педагогічної літератури засвідчує зростання інтересу дослідників до застосування тренінгових методик у підготовці майбутніх фахівців, зокрема, педагогів, фахівців у сфері професійної освіти, ІТ, менеджменту тощо. У працях І. Андрощук, Н. Демченко, О. Пометун, О. Сисоєвої [2; 7; 10; 11] обґрунтовано ефективність тренінгу як форми активного навчання, що поєднує когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти професійної підготовки, розвиває у здобувачів навички рефлексії, самопізнання, командної роботи, критичного мислення тощо.

Існують різні підходи до класифікації тренінгів, які залежать від мети їх проведення, змістового наповнення, цільової аудиторії та очікуваних результатів. У навчальній практиці розрізняють кілька типів тренінгів: навчальні, психологічні та професійні. Перші орієнтовані на засвоєння нової інформації та розвиток когнітивних умінь; другі – на формування емоційної стійкості, рефлексії й толерантності; треті – на підвищення кваліфікації та вдосконалення професійних компетентностей. До окремих різновидів відносять комунікативні, мотиваційні, креативні тренінги, тренінги ділового спілкування та розвитку мислення, що забезпечує їх багатофункціональність та широту застосування [9].

Тренінг – це сплановані та систематичні зусилля, спрямовані на розвиток знань, умінь і установок особистості з метою підвищення ефективності виконання професійної діяльності.

Вагомий внесок у розвиток проблематики зробила І. Андрощук, яка у своєму дослідженні [2] обґрунтовує доцільність використання тренінгів у підготовці майбутніх викладачів як ефективного засобу формування готовності до педагогічної взаємодії. Авторка підкреслює значення тренінгів у формуванні критичного мислення, комунікативної культури та навичок рефлексії, що є складовими педагогічної майстерності.

О. Пометун визначає педагогічний тренінг як форму, що створює умови для особистісного та творчого розвитку, самореалізації здобувачів, а також забезпечує психологічно комфортне середовище для навчання [11, с. 303].

У дослідженнях Х. Бахтіярової та Ю. Жукова [3] доведено ефективність педагогічних тренінгів у рамках навчально-професійної, науково-дослідної, проєктної й інтегративної практики магістрами професійної освіти. Запропоновано модель їх реалізації, що базується на принципах поетапного формування компетентностей, рефлексії та зворотного зв'язку.

У дослідженні Н. Демченко, Т. Гордієнко [7] навчальний тренінг визначено як один із провідних засобів підготовки майбутнього вчителя. Автори уточнили класифікаційні ознаки й види тренінгів: соціально-психологічний, комунікативний, асертивний, аутотренінг, бізнес-тренінг тощо, наголошуючи на їх здатності моделювати реальні професійні ситуації та формувати рефлексію.

Автори публікації у попередніх дослідженнях [1; 12] розглядали тренінг як сучасну педагогічну технологію, визначали його структурні елементи, умови ефективності та можливості інтеграції у навчальний процес. Водночас вони не обмежувалися лише теоретичним аналізом, а активно впроваджували тренінгові заняття у підготовку здобувачів освіти [4; 8], що дозволило перевірити на практиці ефективність цієї форми навчання. Отриманий досвід засвідчив, що тренінг стає

дієвим інструментом розвитку професійних навичок, ключових компетентностей та soft skills студентів, сприяє формуванню критичного мислення, комунікативних умінь, здатності до співпраці та адаптації у складних професійних ситуаціях.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значний науковий і практичний інтерес до теми, бракує цілісних моделей інтеграції тренінгів у навчальні програми ЗВО. Недостатньо розробленими залишаються методичні засади підготовки викладача-тренера, управління груповою динамікою та механізми оцінювання результатів тренінгу з урахуванням soft skills.

Мета статті – проаналізувати педагогічні можливості тренінгових технологій у підготовці здобувачів вищої освіти, зокрема визначити їх структурні та методичні особливості, розкрити роль викладача-тренера у створенні навчального середовища та окреслити перспективи інтеграції тренінгів у сучасні освітні програми.

Виклад основного матеріалу. У сучасних дослідженнях наголошується, що тренінгові методики тісно інтегруються з принципами інтерактивного та проблемно-орієнтованого навчання. Доведено, що активне залучення студентів до моделювання професійних ситуацій, рольових ігор та колективного розв'язання завдань сприяє формуванню не лише предметних знань, а й ціннісних орієнтацій, необхідних для професійної самореалізації.

Варто відзначити, що тренінг дедалі частіше розглядається не просто як методична форма, а як педагогічна технологія з власною структурою, закономірностями та механізмами впливу на освітній процес. Центральну роль у цьому процесі відіграє викладач-тренер, який виступає фасилітатором і модератором групової взаємодії [5].

Методологія створення тренінгових програм включає аналіз потреб аудиторії, постановку цілей, відбір і структурування змісту, підбір методів і технік, фасилітацію освітнього процесу за моделлю Д. Колба, а також підсумкове оцінювання результатів [5, с. 12-14]. У процесі розробки враховується баланс когнітивного, емоційного й діяльнісного компонентів, а також принцип циклічності навчання. Ефективність забезпечується завдяки комбінації інтерактивних методів (рольові ігри, кейси, гейміфікація, моделювання ситуацій), систематичній рефлексії та поетапному ускладненню завдань [1, с. 10].

Тренінгові методики ефективні для розвитку професійно орієнтованих навичок, мотивації до самовдосконалення, творчого мислення та здатності діяти у нестандартних ситуаціях. Зокрема, групова робота сприяє розвитку комунікативних навичок та соціально-психологічної адаптації студентів. Ключовими аспектами тренінгового процесу є системність і цілеспрямованість, що поєднують теоретичну підготовку з практичними вправами, спрямованими на формування

професійних навичок і поведінкових стратегій.

Ефективність тренінгових технологій у підготовці здобувачів вищої освіти значною мірою залежить від дотримання методичних засад їх організації. До ключових чинників належать:

1. Роль тренера (викладача-фасилітатора), де тренер виконує функцію організатора навчального середовища, модератора групових процесів і наставника у процесі професійного та особистісного розвитку студентів [5, с. 40]. Його завдання полягає не лише у передачі знань, а й у створенні психологічно безпечної атмосфери, підтриманні мотивації, стимулюванні відкритого діалогу й активної участі всіх учасників. Саме професійна майстерність тренера визначає рівень довіри, продуктивність групової роботи та результативність тренінгу.

2. Особливість тренінгового навчання полягає у взаємодії між учасниками, груповій динаміці, яка проходить кілька стадій: формування групи, конфлікт, нормування, продуктивна діяльність, завершення. Усвідомлення цих фаз і вміння керувати ними дозволяє тренеру підтримувати баланс між індивідуальними й колективними завданнями, своєчасно вирішувати конфліктні ситуації та формувати атмосферу співпраці. Ефективна групова динаміка сприяє розвитку довіри, відповідальності, толерантності та партнерства, що є основою для успішної реалізації тренінгових програм.

3. Методологія створення тренінгових програм. Проєктування тренінгу відбувається за поетапною схемою [10, с. 12]:

- аналіз потреб та очікувань цільової аудиторії;
- визначення цілей і завдань тренінгу;
- відбір та структурування змісту;
- підбір інтерактивних методів і вправ (рольові ігри, кейси, гейміфікація, моделювання професійних ситуацій тощо);
- проведення тренінгових занять із дотриманням логіки циклу досвіду Д. Колба (Concrete Experience → Reflective Observation → Abstract Conceptualization → Active Experimentation) [10, с. 16];
- рефлексія, оцінювання результатів і коригування подальших програм.

Важливим методичним принципом є баланс когнітивного, емоційного та діяльнісного компонентів навчання. Ефективність тренінгу підвищується завдяки систематичному зворотному зв'язку, поетапному ускладненню завдань та інтеграції результатів навчання у власний досвід учасників.

Отже, методичні засади організації тренінгів передбачають узгодженість ролі тренера, управління груповою динамікою та поетапну розробку програми, що забезпечує цілісність освітнього процесу й сприяє розвитку професійних навичок, soft skills, формуванню ключових компетентностей студентів.

У ході тренінгу студенти моделюють професійні ситуації, аналізують власні дії, отримують зворотний зв'язок та вдосконалюють практичні вміння,

що забезпечує ефективну підготовку до реальної професійної діяльності. Одночасно формується ціннісна орієнтація, інтегруються міждисциплінарні знання та розвиваються ключові soft skills, включно з креативністю, критичним мисленням, командною роботою та комунікативними навичками.

Особливу роль тренінгові технології відіграють у розвитку soft skills [1]. М'які навички – креативність, здатність до співпраці, емоційний інтелект, критичне мислення – визначають конкурентоспроможність випускників на сучасному ринку праці. Формування цих навичок у тренінгових програмах відбувається через застосування інтерактивних методів: дискусій, рольових ігор, моделювання професійних ситуацій. Практичні вправи на розвиток лідерства, командної взаємодії, адаптивності та стресостійкості дозволяють студентам не лише здобувати знання, а й інтегрувати їх у власний досвід, що відповідає світовим освітнім тенденціям [11, с. 303].

Тренінги оптимально відповідають концепції особистісно орієнтованого навчання та модульного програмування дисциплін. Вони сприяють формуванню ключових компетентностей сучасної освіти, академічної доброчесності, цифрового етикету тощо, забезпечуючи одночасно розвиток когнітивного та емоційного компонентів [6, 8].

Теоретичною основою тренінгових технологій є діяльнісний підхід та модель циклічного навчання, що ґрунтується на ідеях Д. Колба [1, с. 16-19], яка передбачає перетворення знань через практику, аналіз, концептуалізацію та повторне тестування. Ефективність занять значною мірою залежить від фасилітації навчального середовища та врахування динаміки груп, що стимулює активну участь студентів і підвищує результативність навчання.

Структура тренінгової сесії включає фази вступу, моделювання ситуацій, практичної діяльності, рефлексії та узагальнення знань. Використання рольових ігор, кейс-методики, симуляцій, гейміфікації та цифрових інструментів підвищує ефективність засвоєння матеріалу, стимулює критичне мислення, розвиток професійних навичок тощо. Завершення тренінгу може супроводжуватися формуванням портфоліо, що слугує інструментом рефлексії, професійного розвитку та самопрезентації.

Тренінговий підхід стимулює розвиток суб'єктності студентів, їх автономії, відповідальності та здатності до самовираження. Він створює безпечне середовище для навчального ризику, дозволяючи експериментувати й удосконалювати навички без страху покарання. Це формує стійку мотивацію до навчання, внутрішню відповідальність та соціально-психологічну готовність до професійної діяльності.

Сучасні тренінгові технології інтегрують когнітивний, емоційний і діяльнісний компоненти освіти, забезпечують персоналізоване та колективне навчання, стимулюють розвиток підприємницького

мислення та інноваційної культури. Вони сприяють переходу від авторитарної педагогіки до партнерської моделі, де викладач виступає фасилітатором і наставником, а студенти – активними суб'єктами навчання.

Стратегічний потенціал тренінгових методик полягає у трансформації навчального середовища з вертикально-ієрархічної моделі до моделі співтворчості та горизонтального партнерства. Саме в такому середовищі формується компетентний, відповідальний і відкритий до змін фахівець, здатний ухвалювати рішення в складних і динамічних умовах професійної діяльності.

Висновки. Тренінгові технології в освіті можна розглядати як методологічно обґрунтовану систему, що має власну структуру, принципи та інструментарій. Їх ефективність підтверджується не лише теоретичними дослідженнями, а й практикою впровадження у підготовку здобувачів освіти, які забезпечують формування компетентностей і розвиток soft skills. Водночас актуальним залишається питання методичної підтримки викладачів і розвитку їхніх фасилітативних умінь у контексті цифровізації освіти.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Абрамова О., Пуляк О., Терещук А. Формування м'яких навичок у здобувачів освіти через застосування тренінгових технологій. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»* № 18(47) 2021. С. 10–28. [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-18\(47\)-10-28](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-18(47)-10-28)
2. Андрощук І. В. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. *Вісник Черкаського університету: Серія «Педагогічні науки»*. Черкаси : Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. 2016. № 9. С. 117–121.
3. Бахтіярова Х., Жуков Ю. Тренінг як інноваційна методика практичної підготовки майбутніх магістрів з професійної освіти. *Педагогічна академія: Наукові записки*. 2024. № 7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12605712>
4. Від європейських цінностей до дій у цифровому світі. *Сайт Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка*. URL: <https://cusu.edu.ua/ua/newsphm/17869-vid-ievropeiskikh-tsinnostei-do-dii-u-tsyfrovomu-sviti>
5. Вілкінсон М. Секрети фасилітації: SMART-посібник із результативної роботи в групі. [пер. з англ. Я. Машико]. Харків: Вид-во «Ранок»: Фабула, 2021. 512 с.
6. Використання тренінгових технологій під час занять з дисципліни «Безпека життєдіяльності та охорона праці в галузі» *Сайт Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка*. URL: <https://cusu.edu.ua/ua/newsphm/16909-vykorystannia-treninhovykh-tekhnohii-pid-chas-zaniat-z-dystsypliny-bezpeka-zhyttiedialnosti-ta-okhrona-pratsi-v-haluzi>
7. Демченко Н., Гордієнко Т. Особливості використання навчального тренінгу як засобу підготовки майбутнього вчителя. *Наукові записки. Серія Психологія*

лого-педагогічні науки (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя). 2023. № 1. С. 71-78. <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2023-PP-1-71-78>.

8. Дні Європи в Україні: як студенти подорожували містами мрії та вчилися ухвалювати рішення. Сайт Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка. URL: <https://cusu.edu.ua/ua/newsphm/17836-dni-yevropy-v-ukraini-iak-studenty-podorozhuvaly-mistamy-mrii-ta-vchylisia-ukhvaliuvaty-rishennia>

9. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.

10. Методологія розробки тренінгів з нуля: як створювати тренінги легко та із задоволенням:

навч.-метод. посіб. / За ред. О. Сисоєвої. Київ : 7БЦ, 2024. 296 с.

11. Пометун О. Навчальний тренінг як провідна форма підвищення кваліфікації вчителів ЗСО у контексті вимог Нової української школи. *Варіативні моделі й технології трансформації професійного розвитку фахівців в умовах відкритої освіти* : зб. матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 23 червня 2022 р. Київ: ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти», 2022. С. 302–306.

12. Abramova O., Vdovenko V., Khrinenko T. Use of training technologies in the educational process of higher education in Ukraine. *Modern innovative and information technologies in the development of society*. 2019. № 24. P. 8–15.

Дата першого надходження рукопису до видання: 11.08.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 15.09.2025

Дата публікації: 24.09.2025