Львівський державний університет
фізичної культури імені Івана Боберського
Lwowski Państwowy Uniwersytet
Kultury Fizycznej im. Ivana Boberskiego

Поморська Школа Вища у Старогарді Гданьскому
Pomorska Szkoła Wyższa w Starogardzie Gdańskim

# ЗДОРОВ'Я, ФІЗИЧНА ТЕРАПІЯ, ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ТА ПЕДАГОГІКА

*монографія*

# ZDROWIE, FIZJOTERAPIA, KULTURA FIZYCZNA I PEDAGOGIKA

*monografia*

*Наукове редагування (Redakcja naukowa):*

**Богдан Кіндзер (Bogdan Kindzer)**
**Даріуш В. Скальскі (Dariusz W. Skalski)**
**Оксана Заболотна (Oksana Zabolotna)**
**Андрій Сущенко (Andrzej Sushchenko)**
**Ігор Григус (Igor Grygus)**

Національний університет
водного господарства
та природокористування

*Старогард Гданьскі - Львів 2022*

# *Zdrowie, fizjoterapia, kultura fizyczna i pedagogika*

***MONOGRAFIA***

# *Здоров'я, фізична терапія, Фізична культура та педагогіка*

***МОНОГРАФІЯ***

*Redakcja naukowa (Наукове редагування):*

***Богдан Кіндзер (Bogdan Kindzer)***
***Даріуш В. Скальскі (Dariusz W. Skalski)***
***Оксана Заболотна (Oksana Zabolotna)***
***Андрій Сущенко (Andrzej Sushchenko)***
***Ігор Григус (Igor Grygus)***

**Starogard Gdański - Lwów 2022**
**Старогард Гданьскі - Львів 2022**

# SKUTECZNOŚĆ INNOWACYJNYCH TECHNOLOGII EDUKACYJNYCH W SZKOLENIU PRZYSZŁYCH MENEDŻERÓW W ZAKRESIE KULTURY FIZYCZNEJ I SPORTU

# ЕФЕКТИВНІСТЬ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ СФЕРИ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

# THE EFFECTIVENESS OF INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE TRAINING OF FUTURE MANAGERS IN THE FIELD OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

Світлана Криштанович[1], Мирослав Криштанович[2]

*[1] Львівський державний університет фізичної культури ім. Івана Боберського, м. Львів, Україна*
*[2] Національний університет «Львівська політехніка»; Іститут права, психології та інноваційної освіти, м. Львів, Україна*

**Słowa kluczowe:** technologie edukacyjne, metody, proces edukacyjny, osoba ubiegająca się o wykształcenie wyższe, pracownik naukowo-pedagogiczny, kompetencje kierownicze, kultura fizyczna, sport
**Ключові слова:** освітні технології, методи, освітній процес, здобувач вищої освіти, науково-педагогічний працівник, управлінська компетентність, фізична культура, спорт
**Keywords:** educational technologies, methods, educational process, higher education applicant, scientific and pedagogical worker, managerial competence, physical culture, sports

**Streszczenie**

Sukces kandydata na studia wyższe w zarządzaniu kulturą fizyczną i sportem zależy od profesjonalizmu. W tym celu osoba musi nabyć kompetencje zawodowe w trakcie procesu kształcenia w uczelni. Cała odpowiedzialność spoczywa na kadrze naukowo-dydaktycznej, która poprzez wprowadzanie innowacyjnych technologii tworzy osoby gotowe do zarządzania w organizacjach z zakresu kultury fizycznej i sportu. Ważnym warunkiem kształtowania kompetencji zawodowych menedżerów jest stosowanie metod motywujących ich do aktywnego działania w procesie kształcenia oraz w przyszłej działalności zawodowej, takich jak: wykład-szkolenie; wykład-dyskusja; wykład problemowy; seminarium-konferencja; metoda coachingowa; metody facylitacji: metoda informacji zwrotnej, gry biznesowe i fabularne, studium przypadku, metoda informacji zwrotnej, ankieta w kręgu, „World Cafe", „Burza mózgów"; wsparcie multimedialne; zaangażowanie menedżerów-praktyków w zajęcia otwarte. Przeanalizowano i udowodniono, że w procesie wprowadzania innowacyjnych metod

oddziaływania pedagogicznego dokonuje się efektywne kształtowanie kompetencji menedżerskich specjalistów kultury fizycznej i sportu oraz kształtowanie jednostek konkurencyjnych na rynku pracy.

**Анотації**

Успішність здобувача вищої освіти в управлінській діяльності сфери фізичної культури і спорту залежить від професіоналізму. Для цього особистість має набути професійні компетентності під час освітнього процесу в закладі вищої освіти. Уся відповідальність лежить на науково-педагогічних працівниках, які через впровадження інноваційних технологій формують особистостей, готових якісно управляти в організаціях у сфері фізичної культури і спорту. Важливою умовою у формуванні професійної компетентності управлінців є використовування методів, які сприяють їх мотивації до активної дії в освітньому процесі та в майбутній професійній діяльності, такі як: лекція-тренінг; лекція-дискусію; проблемна лекція; семінар-конференція; метод коучинг; методи фасилітації: метод зворотного зв'язку, ділові та рольові ігри, case-study, метод зворотного зв'язку, опитування по колу, «Світове кафе», «Мозковий штурм»; мультимедійний супровід; залучення менеджерів-практиків до відкритих занять. Проаналізовано та доведено, що у процесі впровадження інноваційних методів педагогічного впливу здійснюється ефективне формування управлінської компетентності фахівців фізичної культури і спорту та становлення конкурентоздатних особистостей на ринку праці.

**Summary**

The success of a higher education applicant in the management activities of the field of physical culture and sports depends on professionalism. To do this, a person must acquire professional competencies during the educational process in a higher education institution. All responsibility lies with scientific and pedagogical workers, who, through the introduction of innovative technologies, form personalities who are ready to manage qualitatively in organizations in the field of physical culture and sports. An important condition in the formation of professional competence of managers is the use of methods that contribute to their motivation for active action in the educational process and in future professional activities, such as: lecture-training; lecture-discussion; problematic lecture; seminar-conference; coaching method; facilitation methods: feedback method, business and role-playing games, case-study, feedback method, circle survey, "World Cafe", "Brainstorming"; multimedia support; involvement of practicing managers in open classes. It is analyzed and proved that in the process of implementation of innovative methods of pedagogical influence, the effective formation of managerial competence of specialists in physical culture and sports and the formation of competitive personalities in the labor market is carried out.

## Вступ

На сьогодні є актуальним і непростим завданням підготувати управлінців у сфері фізичної культури і спорту, які зможуть відповідати сучасним вимогам ринку праці. Уся відповідальність лежить на закладах вищої освіти, які мають забезпечити якісний освітній процес для

здобувачів та сформувати їх як особистостей, готових брати на себе відповідальність за управління фізкультурно-спортивними організаціями різних форм власності. Тому науково-педагогічні працівники мають у викладацькій діяльності не опиратися лише на традиційні методи навчання, а активно застосовувати інноваційні освітні технологія, які сприяють ефективнішому засвоєнню знань та набуттю практичних навичок здобувачами вищої освіти.

**Інтерактивні методи навчання, які потрібно активно впроваджувати в освітній процес**

На сьогодні можна налічувати безліч інноваційних інтерактивних методів навчання, які необхідно впроваджувати в освітній процес науково-педагогічними працівниками під час професійної підготовки управлінців у сфері фізичної культури і спорту. Науковець В. Ягупов виділяє неімітаційні методи такі як: лекційні (лекція-бесіда, лекція-аналіз конкретної ситуації, лекція з використанням техніки зворотного зв'язку, лекція-прес-конференція, лекція зі заздалегідь запланованими помилками, лекція-консультація тощо); нетрадиційні семінарські заняття (семінар-дискусія, семінар-взаємонавчання); ігрові (метод інсценування, ділова гра); неігрові (аналіз конкретної ситуації, мозкова атака, круглий стіл тощо); інтелектуальна розминка; сократична бесіда тощо [1, с. 133–150].

Для активізації й урізноманітнення процесу навчання розроблено багато методів. Варто звернути увагу на методи активізації освітнього процесу, розглянуті Ю. Галайко, що використовуються у Лондонській школі бізнесу, зокрема: традиційні методи навчання (лекції; запрошення лекторів з інших закладів вищої освіти; запрошення керівників різних рівнів; дослідження реальних ситуацій; дебати); методи навчання «групи рівних» (мозкова атака; групові вправи; методи навчання, засновані на активній участі; створення мереж; стажування в установах; консультування серед рівних); методи навчання, засновані на інформаційно-комунікативних технологіях (математичне моделювання; імітація); методи навчання «орієнтація на дії» (навчання в дії; проєктний метод; індивідуальні плани дій; навчання активного мислення; групові плани дій); методи навчання «порівняльний аналіз» (відвідування підприємств; обмін досвідом); методи навчання «розширення кругозору» (роздум; «тайм-аут»; «іміджініринг» – роздум за межами кадру; запрошення нетрадиційних лекторів) [2, с. 39].

На думку науковців Р. Гуріна, З. Курлянд, Т. Осипова та інші, одним із важливих пріоритетів у реалізації завдань підготовки майбутніх фахівців є створення умов для введення в освітній процес системи результативних методів педагогічного впливу та інноваційних технологій навчання, зокрема: оновлення традиційних форм та методів навчання, використання в освітньому процесі діалогічних, проблемних, проєктних, дискусійних та інших методів активного навчання; періодичний перегляд та оновлення змісту фахових освітніх компонент, організація та гарантування наступності всіх видів практик; взаємодія між науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої освіти тощо [3].

Розглянемо методи педагогічного впливу, які доцільно використовувати в освітньому процесі науково-педагогічними працівниками для формування професійних і особистісних компетентностей у майбутніх управлінців сфери фізичної культури і спорту.

Для систематизації знань, отриманих здобувачами вищої освіти, найефективнішим є метод тренінгу. Як наголошують К. Торн і Д. Маккей, властивими для нього є такі характеристики: процес навчання переважає над самим результатом; поетапне навчання та сприйняття нового матеріалу; обов’язковий зворотний зв’язок у системі «учасник–група»; виявлення творчого потенціалу учасників тренінгу під час активної міжособистісної комунікації; індивідуальна актуалізація мотивів, встановлення завдань і визначення їх пріоритетності; спонукання до соціальної сенситивності учасників тренінгу [4, с. 134]. Аналіз літератури вказує, що методика підготовки програми тренінгу, відображає послідовно три етапи отримання знань: перший – це вміння після проходження курсу тренінгу повторювати, відтворювати нові прийоми комунікативної поведінки, а не просто знати про них; на другому етапі студент повинен вміти використовувати нові форми поведінки у нестандартних ситуаціях; третій – це вміння критично аналізувати свою поведінку та оточуючих і помічати помилки, які допускаються та упроваджувати інноваційні моделі поведінки, які сприятимуть якісній комунікації.

Використовування методу дискусії як активного навчання охоплює три складові будь-якого заняття. Перша, завдання науково-педагогічного працівника полягає не лише в тому, щоб чітко сформулювати ціль дискусії, а й постійно коригувати її хід, задавати конструктивні запитання, стежити, щоб вона не трансформувалась у «суперечку заради суперечки». Друга, в обговоренні проблемних питань мають брали участь як викладач-студент (суперечка-діалог), так і вся група (суперечка-

полілог). Важливою умовою є готовність та зацікавленість студентів до обговорюваної теми. Підготовка здобувачів до лекції-дискусії відбувається на попередній лекції, оголосивши їм тему. Третя, умовою ефективної дискусії є виокремлення та чітке формулювання її предмета.

Методикою проведення проблемної лекції є постановка проблеми, проблемної ситуації та їх логічне вирішення. У проблемній лекції, науково-педагогічний працівник має моделювати суперечності реального життя через їх відображення в теоретичних концепціях. Головною метою такої лекції є набуття знань студентами за безпосередньої їх активної участі.

Проведення семінару-конференції (технологія відкритого простору – Open Space) окреслює колективне обговорення визначеної викладачем теми. Метою такого методу є охопити якнайбільше думок щодо заданої теми за досить короткий термін часу, сформувати відчуття відношення до навчального процесу та згуртувати здобувачів вищої освіти. Викладач наперед визначає тему та повідомляє учасникам, готує основну та додаткові зони для дискутування. В основній зоні розташовує на видному місці назву теми та принципи (правила). Учасникам пропонується за їх бажанням вписати питання, які би вони хотіли обговорити в межах заданої теми. Відбувається голосування учасників, які саме підтеми вони хотіли б обговорити. Дані підтеми розподіляються в просторі та складається список підтем, які залишилися. Доповідачі підтем перебувають на своїх локаціях, а інші можуть вільно пересуватися між локаціями та обирати ту, яка їм найбільш цікава. Формат презентації своїх підтем доповідачі вибирають самостійно так, щоб зацікавити найбільшу кількість учасників, що враховується при оцінюванні доповідача. Викладач виступає модератором семінару-конференції

В Україні дослідження технології коучингу в освіті запровадила вчена С. Романова, яка зазначила, що коучинг – це взаємовідносини між науково-педагогічним працівником і здобувачем вищої освіти, коли коуч ефективно організовує процес пошуку студентами найкращих відповідей на власні питання, що у них виникають в полі теми заняття, спонукає студентів до розвитку, закріплення нових навичок і досягнення високих результатів у своїй майбутній професії [5, с. 83]. Як стверджують С. Дуглас (C. Douglas) і У. Морлей (W. H. Morley), коучинг має різні стратегії, цілі та стилі, однак сам процес складається з п’яти етапів, зокрема визначення цілі, оцінка, планування дій, сама діяльність та моніторинг [6]. Метою коучингу є вирішення проблеми та завдань, знайти причини даної проблеми, обговорення проблемного досвіду, знайти альтернативні рішення, розвинути компетентності, підвищити мотивацію до навчальної

діяльності, вибудувати траєкторію досягнення успіху, передбачити та запобігти ризики. Використовуючи даний метод нами використовувалися відкриті/закриті питання та такі моделі: SMART (визначення цілей), GROW (мета, реальність, варіанти, висновки майбутні дії та бажання), SWOT (сильні сторони, слабкі сторони, можливості та загрози), ORID (об'єктивний рівень сприйняття, рефлекторний рівень сприйняття, інтерпретативний рівень сприйняття та прийняття рішень), AID (дії, вплив та бажаний результат), або SLC (успіхи, уроки та зміни).

Завдання методу фасилітації, на думку Н. Лебідь та Ю. Бреус, – це «вирішити конкретні питання, проаналізувати проблемне поле і знайти вирішення конкретних проблемних зон. Методи фасилітації при цьому дозволяють зібрати ідеї, уточнити завдання, спланувати дії. Результатом фасилітаційної сесії має бути прийняття конкретного рішення і пропозицій» [7, с. 7]. Метод фасилітації охоплює case-study, ділові та рольові ігри, метод зворотного зв'язку, «світове кафе», опитування по колу, сторітелінг, «мозковий штурм» тощо.

Розглянемо методи фасилітації, зокрема метод ділові та рольові ігри, який є універсальним методом для активності освітнього процесу та ефективного засвоєння знань здобувачів з окремих освітніх компонент. Погоджуємося з думкою Ж. Яворської, що даний метод сприяє розвитку ділових якостей студентів і формуванню у них комплексу необхідних знань та вмінь, гарантуватиме набуття навичок креативного застосування ними теоретичних знань для вирішення визначених професійних ситуацій [8, с. 243]. Основною особливістю ділових та рольових ігор, на нашу думку, є те, що здобувачеві дається можливість самостійно та вільно діяти, приймати рішення в штучно створених складних ситуаціях і, в той же час, набути досвід, виявити свої слабкі місця знань та вмінь та досягнути розуміння.

Case-study є одним із методів інтерактивного навчання, який відноситься до ситуаційних методів та являється безупинним процесом, цілеспрямованим на опис, аналіз об'єктів реальної дійсності. Основною відмінністю кейс-методу від традиційних методів, на думку науковців І. Грінченко, А. Попова, О. Чуприна та Ю. Чорного, є те, що кожен здобувач вищої освіти є рівноправним при отриманні знань з іншими учасниками та науково-педагогічним працівником упродовж обговорення визначеної проблеми [9, с. 20]. Метою використання case-study є здобуття студентами навичок роботи у визначеній ситуації, спрямування всіх отриманих знань для вирішення конкретної професійної проблеми, яка є складовою ситуаційного завдання. Отже,

майбутні управлінці в сфері фізичної культури і спорту навчаються виявляти проблеми, аналізувати інформацію та вміти їх вирішувати.

Важливим для науково-педагогічних працівників, так і для здобувачів є використання методу зворотного зв'язку. Цей метод дає розуміння викладачу, чи інформація сприйнята студентом, чи потрібно її додатково транслювати у більш доступній формі. Як наголошують учені Т. Божук та Л. Малик, «це є дуже важливо, адже відразу з першого заняття робить прозорими стосунки між викладачем і студентами, знімає психологічне напруження і орієнтує студентів на певний стиль роботи» [10, с. 95] Тому на початку лекції потрібно провести бліц-опитування студентів щодо теми заняття, що дасть розуміння, на які питання потрібно акцентувати увагу. Властивими типами зворотного зв'язку є похвала, критика, позитивний посил (визначаються успішні дії та пояснюється, що до них привело) та коригуння (визначаються неефективні дії та в чому їх невдача). Науково-педагогічному працівникові важливо виважено підходити до позитивного та коригувального зворотних зв'язків, щоб не спровокувати у студента відчуття знецінення.

Метод опитування по колу дає можливість кожному учаснику за короткий проміжок часу висловити свою думку щодо теми, яка обговорюється в групі. Цей метод допомагає залучити до дискусії всіх учасників освітнього процесу, навіть і тих, кому зазвичай важко наважитися висловити свої думки. Визначені правила запобігають суперечки, відповіді мають бути короткими та структурованими, щоб дати змогу кожному долучитися та висловити свої думки, почуття. Цей метод сприяє майбутнім фахівцям сформувати такі компетентності, як критичне й аналітичне мислення, сміливість, уміння слухати, ораторське мистецтво тощо.

За допомогою методу «Світове кафе» («The World Cafe») можна організувати ефективне обговорення для створення колективного бачення визначеної проблеми. Формуючи невимушену атмосферу психологічної безпеки та відкритості, коли всі рівні, даний метод сприяє залученню в діалог кожного з учасників. Як наголошує Г. Волошко, що «Основна ідея «world cafe» полягає в упевненості, що учасники знають рішення навчальної проблеми краще, ніж вони передбачають. Тільки в ході довірливого стилю спілкування і співробітництва можна відкрити нові знання» [11, с. 103]. Метою методу є зібрати якнайбільше інформації, обмінятися думками великої кількості учасників. Даний методу сприяє налагоджуванню співробітництва з студентами, а також їх співпрацювали між собою, що розвиває у них ініціативність, творчість,

креативні здібності, задоволення від освітнього процесу, мотивує до навчальної та професійної діяльності тощо.

Важливим методом навчання майбутніх управлінців фізичної культури і спорту є метод мозкового штурму (англ. *brainstorming*), який передбачає колективний пошук нестандартних шляхів вирішення певної проблеми, як дидактичних (предметних), так і професійних, психологічних, соціальних тощо. Використання науково-педагогічними працівниками методу мозкового штурму допомагає розвинути у здобувачів динамічність мисленнєвих процесів, сформувати вміння акцентувати увагу на конкретному актуальному завданні та раціональному його розв'язанні за визначений час, продукуванню креативних ідей. Погоджуємося з думкою О. Гайа та Є. Захарової, що саме метод «мозкового штурму» є основним, щодо підвищення ефективності заняття [12]. Адже, ключовим підсумком мозкового штурму є розуміння, висловлювання та об'єктивність. Успішність методу залежить насамперед від дотримання важливих двох принципів, зокрема суть першого полягає в груповій роботі учасників, які продукують креативні ідеї, що уточняються, доповнюються, втілюються на практиці як опрацьовані групою, а другий принцип передбачає створення демократичних і комфортних умов, які сприяють генеруванню ідей.

Вирішальним у навчанні майбутніх управлінців фізичної культури і спорту також є спеціальний метод використання інформаційних технологій у освітньому процесі. Як доводять науковці Ю. Лобода [13] та В. Стрельніков [14], вони спрямовані на: адаптивність (пристосування техніки до індивідуальних особливостей студента), конструктивізм, діалоговий характер навчання; розподіл та інтерактивність навчального матеріалу; керованість; оптимальне поєднання індивідуальної і групової роботи, багатоманітну взаємодію студента з комп'ютером тощо. В умовах пандемії COVID-19 даний метод активно використовувався з використанням різних інтернет-платформ, що сприяло активному освітньому процесі та набуттю здобувачами нових знань і навичок у роботі з комп'ютером та інтернет ресурсами, які будуть корисними в управлінській діяльності організаціями фізкультурно-спортивного спрямування.

**Результати дослідження щодо використання інноваційних технологій науково-педагогічними працівниками в освітньому процесі**

Для ефективності дослідження щодо використання іноваційних освітніх технологій, які сприяють розв'язанню управлінських завдань здобувачів вищої освіти спеціальності 017 Фізична культура і спорт, ми провели опитування 29 науково-педагогічних працівників Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського.

Актуальність цієї теми викликана існуючими суперечностями, які викликали розбіжності між сучасними вимогами ринку праці та результатами навчання майбутніх фахівців фізичної культури і спорту, що готові здійснювати управлінську діяльність. Постала потреба в удосконаленні методів навчання цих фахівців, які сприятимуть гармонійному розвитку, саморозвитку та безперервному самовдосконаленню своєї професійності, справедливої самооцінки та критичного самоаналізу щодо своєї діяльності.

Аналізуючи наукові дослідження, що проводяться у педагогічній науці за останні період часу, можемо зробити висновок, що методи навчання здобувачів вищої освіти є актуальними та перебувають у постійному пошуку науковців. Зокрема, важливою умовою у формуванні професійної компетентності управлінців у сфері фізичної культури і спорту є використовування методів, які сприяють їх мотивації до активної дії в освітньому процесі та в майбутній професійній діяльності.

Під час опитування науково-педагогічних працівників (для підготовки здобувачів), нам було важливо з'ясувати, чи використовують вони у своїй професійній діяльності інноваційні методи навчання, які допомагають у формуванні професійної компетентності майбутніх управлінців у сфері фізичної культури і спорту, такі як: лекція-тренінг; лекція-дискусію; проблемна лекція; семінар-конференція; метод коучинг; методи фасилітації: метод зворотного зв'язку, ділові та рольові ігри, case-study, метод зворотного зв'язку, опитування по колу, «Світове кафе», «Мозковий штурм»; мультимедійний супровід; залучають менеджерів-практиків до відкритих занять.

Під час опитування нами було поставлено запитання, чи використовують у своїй викладацькій діяльності науково-педагогічні працівники (для підготовки здобувачів вищої освіти) таку форму організації навчання, як лекція-тренінг, отримані такі відповіді: 13,80 % респондентів часто використовують, 62,07 % – інколи, 13,79 % – ні та 10,34 % було важко відповісти (рис. 1).

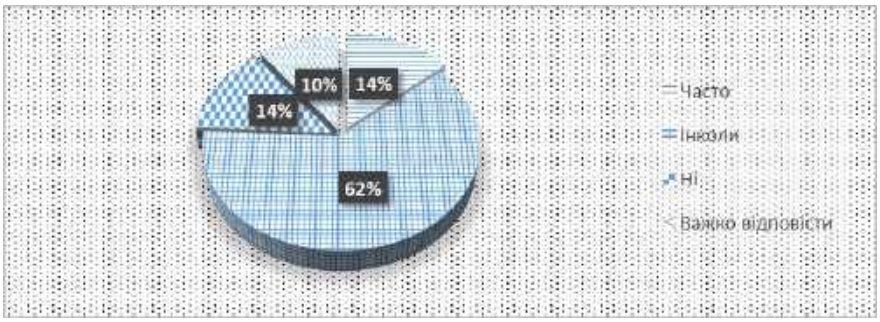


Рис. 1. Відповіді науково-педагогічних працівників про використання у своїй професійній діяльності форму організації навчання як лекція-тренінг (%)

Доцільно зазначити, що лекцію-дискусію у своїй професійній діяльності (для підготовки магістрів фізичної культури і спорту) науково-педагогічні працівники використовують часто – це 62,07 % респондентів, інколи відповіли 24,14 %, ні – 3,45 % та важко відповісти – 10,34 % опитаних (рис. 2).

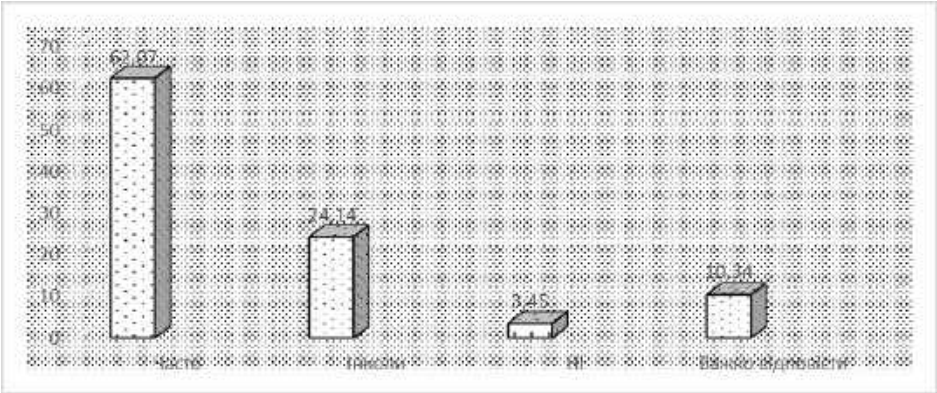


Рис. 2. Відповіді науково-педагогічних працівників про використання у своїй професійній діяльності форми організації навчання лекції-дискусії (%)

Таку форму організації навчання, як проблемна лекція, більшість науково-педагогічних працівників не використовують у своїй професійній діяльності (для підготовки фахівців фізичної культури і спорту), про це свідчать відповіді респондентів: 58,43 % відповіли – ні, інколи вказали 12,24 %, часто використовують 14,69 % та 14,64 % опитаних було важко відповісти (рис. 3).

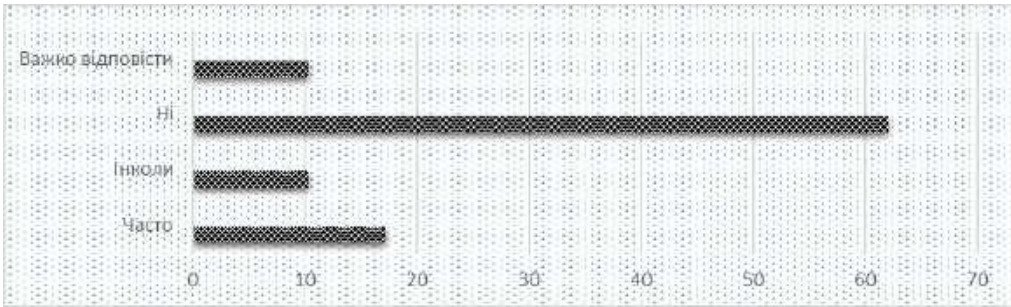


Рис. 3. Відповіді науково-педагогічних працівників про використання у своїй професійній діяльності форми організації навчання проблемна лекція (%)

У своїй професійній діяльності (для підготовки фахівців фізичної культури і спорту) більшість науково-педагогічних працівників використовують таку форму організації навчання, як семінар-конференцію – це 62,07 % опитаних, інколи 24,14 %, ні – 3,45 % та важко відповісти вказали 10,34 % респондентів (рис. 4).

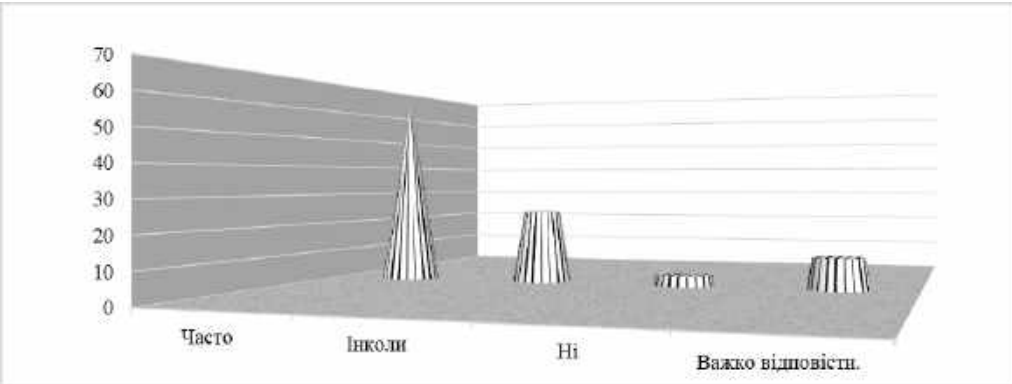


Рис. 4. Відповіді науково-педагогічних працівників про використання у їхній професійній діяльності форми організації навчання семінар-конференція (%)

Варто відзначити, що проводячи дослідження щодо методу коучингу, ми з’ясували, що більшість науково-педагогічних працівників не використовують цей метод у професійній діяльності (для підготовки здобувачів фізичної культури і спорту). Результати опитування показали: так відповіли 6,90 %, інколи – 20,69 %, 58,62 % не використовують і не змогли відповісти 13,79 % опитаних (рис. 5).

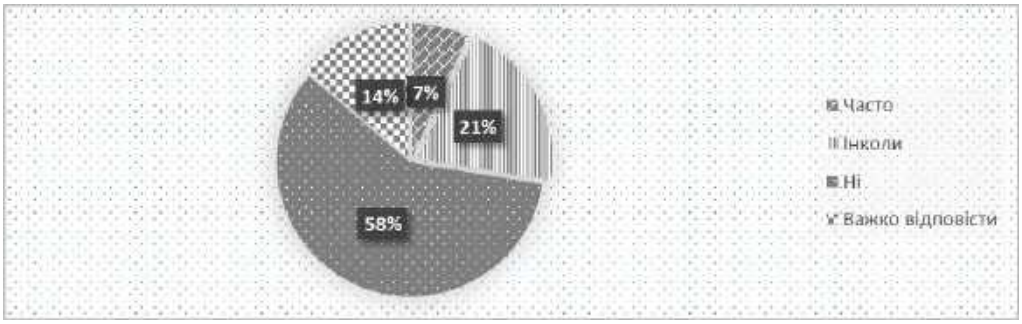


Рис. 5. Відповіді науково-педагогічних працівників на запитання про використання у своїй професійній діяльності такої форми організації навчання, як коучинг (%).

На питання, чи використовують науково-педагогічні працівники у своїй професійній діяльності методи фасилітації, зокрема ділові та рольові ігри, case-study, зворотного зв'язку, опитування по колу, «світове кафе» та «мозковий штурм», нами отримано позитивну тенденцію, зокрема: ділові та рольові ігри: часто – 13,79 %, інколи – 68,97 %, ні – 6,90 % та не змогли відповісти 10,34 % опитаних; case-study використовують часто – 17,25 %, інколи – 62,07 %, не використовують 10,34 % та було важко відповісти 10,34 % респондентів; метод зворотного зв'язку часто використовують 10,35 % опитаних та інколи 62,07 %, не використовують 17,24 % та не змогли відповісти 10,34 % респондентів; таку форму організації навчання, як опитування по колу часто використовують 10,35 %, інколи – 58,62 %, не використовують 20,69 % та важко було відповісти 10,34 % опитаних; метод «мозкового штурму» використовують 6,90 % респондентів, інколи – 58,62 %, не використовують 17,24 % та не змогли відповісти 17,24 % опитаних; такий метод навчання, як «світове кафе» не користується популярністю у більшості науково-педагогічних працівників, про що свідчать їхні відповіді: часто використовують 10,35 %, інколи – 10,34 %, не використовують 17,24 % та не змогли відповісти 62,07 % опитаних (рис. 6).

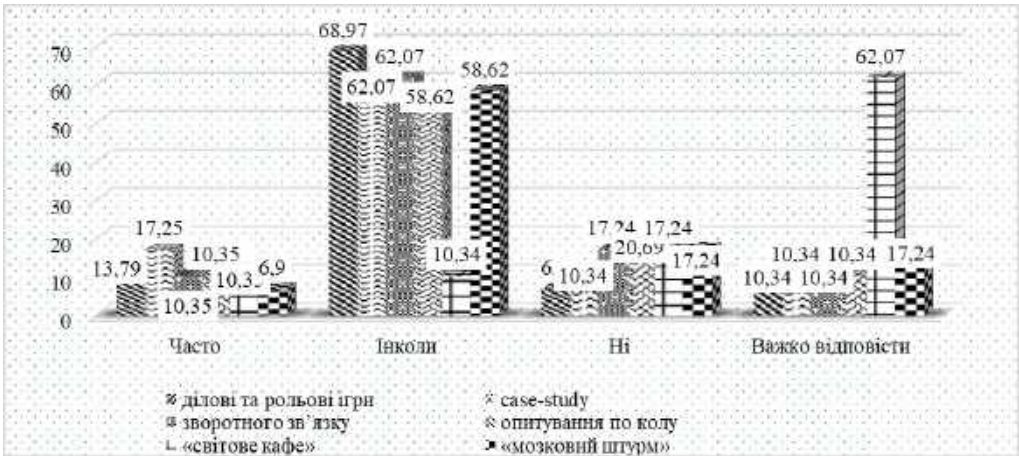


Рис. 6. Відповіді науково-педагогічних працівників про використання у їхній професійній діяльності методів фасилітації (%)

Варто зазначити, що чимала кількість опитаних науково-педагогічних працівників (78 %) у своїй професійній діяльності використовує мультимедійний супровід (для підготовки фахівців фізичної культури і спорту), чим покращують сприйняття, як лекційного, так і практичного матеріалу. На запитання, чи використовуєте мультимедійний супровід на лекційних та практичних заняттях: 62,08 % опитаних відповіли так, 10,34 % – не завжди, 10,34 % – не використовують і не змогли відповісти 17,24 % респондентів (рис. 7).

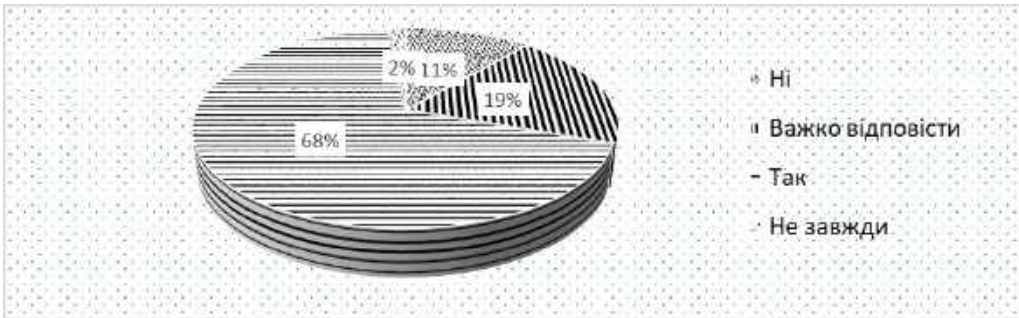


Рис. 7. Відповіді науково-педагогічних працівників на запитання про використання мультимедійного супроводу на лекційних та практичних заняттях (%)

Важливим у нашому досліджені було питання, чи залучають менеджерів-практиків у сфері фізичної культури і спорту до відкритих занять науково-педагогічні працівники, щоб мотивувати студентів до

успіху. Ми отримали такі відповіді: так відповіли 13,80 % опитаних, 62,07 % відповіли – інколи залучають, не залучають відповіли 13,79 % та не змогли відповісти 10,34 % респондентів (рис. 8).

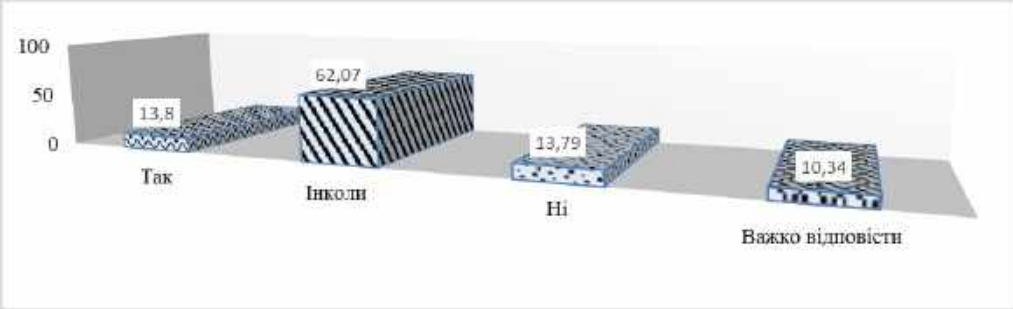


Рис. 8. Відповіді науково-педагогічних працівників щодо залучення менеджерів-практиків у сфері фізичної культури і спорту до відкритих занять, щоб мотивувати магістрантів до успіху (%)

**Висновки**

Отже, тренінг є активною формою навчання, що об'єднує теоретичний блок та практичне напрацювання навичок за короткий проміжок часу. Для досягнення мети, потрібно, аби він відповідав таким методичним вимогам: визначення ключової мети; урахування базових теоретичних знань здобувачів вищої освіти; упровадження інноваційних технологій навчання, що сприяють активності щодо пізнавальної діяльності студентів, їхньої самостійності; високий професійний рівень науково-педагогічного працівника; матеріально-технічне забезпечення тренінг-навчання (навчальними матеріалами, документацією, офісною технікою, обладнанням, тощо); встановлення критеріїв оцінювання. Тому тренінг – це не лише набуття нових знань і навичок майбутніми фахівцями фізичної культури і спорту, а формування у них навичок командної взаємодії, комунікативних умінь, уміння мотивувати до навчальної діяльності всіх членів групи. Однією з важливих умов успішного використання тренінгу, на яку ми спрямовували увагу, є чітке планування: формулювання теми, виділення у ній основних питань, розроблення детального сценарію до кожного з них, встановлення часових обмежень та вивчення конкретної проблеми. Також під час тренінгу здобувачі набувають навичок роботи з комп'ютерними програмами, з обладнанням тощо.

В цілому проведення лекційних занять зі здобувачами вищої освіти сфери фізичної культури і спорту у формі дискусії сприяє розвитку суб'єкт-суб'єктних відносин, де вони та ми (науково-педагогічні працівники) виступали як партнери (що якісно змінює сам процес навчання); підвищує інтерес до предмета; напрацьовує самостійне мислення, уміння відстоювати свою позицію, формулювати власні думки тощо. Зокрема, серед заздалегідь змодельованих проблем можуть бути наукові, професійні, соціальні, які пов'язані з визначеним змістом навчального матеріалу. Ми так моделювали проблему, щоб спонукати студентів до активної пізнавальної діяльності, спробувати самотужки відповісти на поставлене запитання, мотивувати у них заінтересованість до матеріалу, який висвітлено в лекції й активізує їхню увагу.

Отже, семінар-конференція проводиться у формі діалогічного спілкування всіх його учасників. Він передбачає належну розумову активність, прищеплює у студентів уміння комунікувати, домовлятися, вести полеміку, захищати свої погляди та переконання, що в майбутньому допомагатиме їм в управлінські діяльності у сфері фізичної культури і спорту .

За допомогою методу коучингу можна розкрити особистісний потенціал, у якому ми виступаємо як спостерігач і направляємо, якщо студенти заходять у «глухий кут», щоб вони самостійно знаходили правильні рішення, працювали над собою, знаходили нові можливості та створюємо атмосферу в якій вони були б в гармонії зі собою. Саме адекватна самооцінка дає змогу вести ефективну навчальну та професійну діяльність майбутнім управлінцям, комунікувати та зменшувати ризики щодо зовнішніх і внутрішніх конфліктів. Здобувачі за допомогою методу коучингу змогли розвинути нові навички, впевненість у собі, вчилися не боятися приймати відповідальність за свої рішення у майбутньому, виконувати нові завдання, вирішувати власні проблеми, розширювати межі власної свідомості, що формує їхню професійну управлінську компетентність.

Вважаємо, що методи фасилітації (ділові та рольові ігри, case-study, зворотного зв'язку, опитування по колу, «світове кафе» та «мозковий штурм») у нашій професійній діяльності сприяють становленню студентів як особистостей, розвитку пізнавальної діяльності, умінню формувати думку, генерувати ідеї, брати відповідальність за прийняті рішення, розвитку креативності дій, швидкому прийняттю рішень, умінню співпрацювати в команді тощо.

Під час проведення занять використання мультимедійного супровіду на лекційних і семінарських заняттях дає можливість візуалізувати

лекційний матеріал – це покращуває засвоєння матеріалу та сприяє пошуковій та аналітичній роботі під час підготовки здобувачів до семінарських занять. Використання під час освітнього процесу презентацій та відеоматеріалів допомагають ефективно засвоювати навчальний матеріал і формувати пізнавальну компетентність здобувачів. Варто зауважити, що забезпечення потрібного рівня інформаційної культури майбутніх управлінців фізичної культури і спорту – це не мета лише однієї освітньої компоненти, а також впроваджуються інноваційні інформаційні технології в усі спеціальні освітні компоненти, що відповідно потребує високого рівня професійної підготовки професорсько-викладацького складу, його ознайомлення/навчання з можливостями цих технологій та вміння використовувати їх у своїй методичній, науковій і практичній діяльності. Отже, використання інформаційних технологій є в умовах пандемії COVID-19 дуже актуальними і педагогічно необхідними, адже навчання відбуваються дистанційно. Здобувачі в процесі проведення лекційних, практичних/семінарських занять, окрім отриманих знань, досліджують переваги та можливості інноваційних інформаційних технологій, відповідно це сприяє формуванню професійної управлінської компетентності майбутніх фахівців фізичної культури і спорту.

Залучення менеджерів-практиків (стейкхолдери) до відкритих занять сприяє мотивації майбутніх фахівців з фізичної культури і спорту до успішної діяльності в цій сфері. Використання методу «круглого столу» зі залученням провідних менеджерів у сфері фізичної культури і спорту ретранслює ефективну дискусію між стейкхолдерами та здобувачі вищої освіти та визначаються пріоритети щодо формування професійної управлінської компетентності, а це в свою чергу сприятиме конкурентоспроможності майбутніх фахівців на ринку праці. Отже, такі зустрічі сприяють заохоченню здобувачів до активнішої навчальної діяльності, саморозвитку та самовдосконалення, мотивації до подальшої професійної діяльності у сфері менеджменту фізичної культури і спорту.

Враховуючи усе вищерозглянуте, можна стверджувати, що існує багато методів, які допомагають реформувати процес навчання майбутніх управлінців сфери фізичної культури і спорту зі звичного способу проведення лекцій та опитування на семінарі в цікаве дійство, наближене до практичної площини, під час якого майбутні фахівці зможуть засвоювати практичні навички. Сам науково-педагогічний працівник може обрати найбільш зручні та ефективні методи активізації освітнього процесу відповідно до студентів, аудиторії, годин, які заплановані для навчання та освітніх компонент тощо. Підтверджують результати дослідження готовність науково-педагогічних працівників до

впровадження в освітніх процес інноваційних технологій навчання з метою якісного надання освітніх послуг та формування конкурентоспроможного фахівця на ринку праці як в Україні, так і закордоном.

**Література**


1. Ягупов ВВ (2002). *Педагогіка.* Навч. посіб. Київ: Либідь; 560 с.
2. Галайко ЮА (2011). *Особливості організаційно-методичного супроводу професійної підготовки студентів ВНЗ*. URL: www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/ znpudpu / 2011-1 files /35-43.
3. Гурін РС, Курлянд ЗН, Осипова ТЮ, та ін., (2012). *Теорія і методика професійної освіти.* Навч. посіб. Київ: Знання. 390 с.
4. Торн К, Маккей Д, (2001). *Тренинг*. Санкт-Петербург: Питер. 208 с.
5. Романова СМ, (2010*). Коучінг як нова технологія в професійній освіті.* Вісник Нац. авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія.3:83–6.
6. Douglas CA, Morley WH, (2000). *Executive Coaching: An Annotated Bibliography.* NC: Greensboro, Center for Creative Leadership; 164 p.
7. Лебідь Н, Бреус Ю, (2017). *Компетенції викладача вищої школи в умовах партнерської взаємодії зі студентами.* International Scientific Journal of Universities and Leadership. 1(4). URL: https://mail.google.com/mail/u/0/#search/nelja.lebid%40gmail.com
8. Яворська Ж, (2005). *Ділові ігри та їхня роль у підготовці сучасних фахівців*. Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. Зб. наук. пр. Львів; 19, с. 315–20.
9. Грінченко ІБ, Попова АВ, Чуприна ОІ, Чорний ЮП, (2015). *Застосування кейс-методу в професійній підготовці майбутніх учителів фізичної культури*. Здоровье, спорт, реабилитация. 1:20–1.
10. Божук Т, Малик Л, (2010). *Роль зворотного зв'язку в навчальному процесі: досвід застосування методів „три конверти" та анкетування*. Молодь і ринок. 7/8(66/67):94–8.
11. Волошко Г, (2016). *Фасилятивний підхід у діяльності викладача як сучасний напрям реформування вищої освіти*. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 63:96–106.
12. Гай ОМ, Захарова ЄЮ, (2015). *Інтерактивні методи викладання економічних дисциплін у вищих навчальних закладах в контексті забезпечення якості підготовки вітчизняних фахівців*. В: Наукові праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту. Серія: Економічні науки. Зб. наук. пр. Кіровоград. 27, с. 36–41.

13. Лобода ЮГ, (2012). *Електронні засоби навчання: структура, зміст, класифікація*. Інформаційні технології і засоби навчання [Інтернет]. 2(28). URL: www. journal. iitta. gov. ua/ index.php/itlt/article/view/649
14. Стрельніков ВЮ, (2002). *Педагогічні основи забезпечення особистісного і професійного розвитку студентів засобами інноваційних технологій навчання*. Монографія: у 2-х кн. Полтава: РВВ ПУСКУ. Книга 2. 230 с.