

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Інститут Електроенергетики

Електротехнічний факультет

Кафедра перекладу

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

кваліфікаційної роботи ступеню магістр

студента

Бублейник Юлії Олександрівни

академічної групи

035м-17-1

спеціальності

035 Філологія

спеціалізації

за освітньо-професійною програмою вищої освіти «Германські мови та літератури (переклад включно)», перша - англійська

на тему: Специфіка організації вивчення дисципліни «Іноземна мова для академічних цілей» студентами вечірньої форми

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
кваліфікаційної роботи				
розділів:				
1.				
2.				
Рецензент				
Нормоконтролер				

Дніпро
2018

ЗАТВЕРДЖЕНО:
завідувач кафедри
перекладу

(підпис)

_____ (прізвище, ініціали)

« _____ » _____ 2018 року

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
ступеня магістр

студенту Бублейник Юлії Олександрівни академічної групи 035м-17-1
(прізвище та ініціали) (шифр)

спеціальності **035 Філологія**

спеціалізації

за освітньо-професійною програмою вищої освіти «Германські мови та літератури
(переклад включно), перша - англійська

на тему: Специфіка організації вивчення дисципліни “Іноземна мова для академічних
цілей” студентами вечірньої форми

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від 12.11.2018 № 1913-л

Розділ	Зміст	Термін виконання
1.	Особливості організації сучасної вечірньої форми навчання	
2.	Специфіка організації вивчення дисципліни “іноземна мова для академічних цілей” студентами вечірньої форми	

Завдання видано _____

(підпис керівника)

_____ (прізвище, ініціали)

Дата видачі 01.10.2018

Дата подання до екзаменаційної комісії 10.12.2018

Прийнято до виконання _____

(підпис студента)

_____ (прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ ВЕЧІРНЬОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ.....	7
1.1 Англійська мова для спеціальних цілей (ESP): Особливості та перспективні напрямки розвитку.....	13
1.2 Тренінгв аспекті викладання іноземних мов: структура, види, базові техніки.....	17
1.3 Використання тренінгових методік на заняттях з ділової англійської мови.....	32
Висновки до першого розділу.....	39
РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ “ІНОЗЕМНА МОВА ДЛЯ АКАДЕМІЧНИХ ЦІЛЕЙ” СТУДЕНТАМИ ВЕЧІРНЬОЇ ФОРМИ.....	40
2.1 Методика проведення тренінгових занять.....	40
2.2. Результати педагогічного експерименту.....	59
Висновки до другого розділу.....	63
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68

РОЗДІЛ 1.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ ВЕЧІРНЬОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в суспільстві, актуалізували проблему становлення нової парадигми освіти, характерною рисою якої є інформаційність знань, компетентність умінь, перерозподіл акцентів навчально-виховного процесу. Як казав провідний-педагог науковець Г. Канафоцький: «Перш за все потрібно змінити спосіб навчання з поступовим виходом його на рівень самоорганізації.» Поняття самоорганізації в контексті освіти визначається як самоосвіта, що передбачає:

- швидку орієнтацію в інформаційному просторі;
- оволодіння новими методиками отримання знань;
- наявність умов для відкриття внутрішньої мотивації щодо отримання і створення нових знань;
- наявність ефективних комунікацій;
- командну кооперацію;
- інтеграцію;
- вихід на нелінійне цілісне мислення. [1, 14]

Саме самоосвітня діяльність може стати умовою, механізмом, системним феноменом підвищення якості шкільної освіти, яка забезпечить випускників вищих навчальних закладів різних типів функціональною грамотністю та універсальними компетентностями: робити вибір в ситуації невизначеності, самостійно вирішувати проблеми, ставити мету особистої діяльності, планувати та організовувати власну діяльність, працювати в команді, оцінювати отримані результати, тощо. Цих компетентностей студенти можуть набувати лише при організації навчального процесу на основі особистісно зорієнтованого, компетентнісного, діяльнісного підходів, де центральним вектором пізнавальної та навчальної діяльності

стає самоосвітня діяльність студента і, відповідно, самоосвіта всіх учасників навчально-виховного процесу, яка передбачає цілеспрямоване зміщення домінанти педагогічного процесу від навчання до учіння з розгортанням системи самостійної роботи та самоосвітньої діяльності студентів.

Модель формування студента, здатного до самоосвітньої діяльності, розпочинається з цілісного уявлення про її об'єктивні та суб'єктивні характеристики. Провідні вітчизняні вчені вважають, що модель сучасної освіти можлива лише у контексті цінностей самоосвіти, яка інтегрує як власне особисті, так і суспільні очікування.

Аналіз ефективності освітньої діяльності загальноосвітніх навчальних закладів різних типів, у тому числі вечірніх дозволив констатувати, що очевидною є перевага традиційного навчання, яке характеризується обмеженим застосуванням самоосвітньої навчальної діяльності студентів, не дивлячись на те, що йде активна робота по впровадженню педагогічних інновацій. Інноваційні педагогічні технології покликані сприяти не лише покращенню якості знань, умінь, формуванню життєвих компетентностей, але й забезпечувати формування основ самоосвітньої діяльності студентів.[3, 27]

Майже всі дослідники (М. Солдатенко, А. Баранников, А. Громцева; І. Богомолова) розглядають можливість організації самоосвітньої діяльності у навчальних закладах усіх типів, проте науково-практичні дослідження показують, що саме вечірня форма навчання, де проблема різноманітності учнівського контингенту стоїть так гостро, потребує особливої організації навчальної-пізнавальної діяльності, де самоосвіта має стати системоутворювальним фактором навчання та виховання молоді. Проблеми учнівського контингенту вечірньої школи досліджують А.В. Даринський, Д. Вількеєв, Г. Глейзер, Ю. Кулюткін, Ю. Мальований, Г. Сухобська, Л. Лесохіна, Т. Шадріна та ін. Вони вказують на те, що склад учнів такої форми навчання, на відміну від інших загальноосвітніх

навчальних закладів, дуже різноманітний, передусім за віком (від 18 до 34 років і, навіть, старші), соціальним станом та психо-фізіологічними особливостями. Рівень набутих (попередніх) знань, з якими студенти приходять до вечірньої форми, також дуже різний. Відповідно потреба і мотивація до навчання у таких студентів досить індивідуальні. Саме ці обставини вимагають від студентів вечірньої форми значного розумового, емоційного і фізичного напруження. Ці явища призводять до виникнення стресогенних ситуацій, тривоги, занепокоєння, які, у свою чергу, негативно впливають на функціональні стани у процесі навчання. Як зазначають дослідники Є. Климов, Г. Суворова, К. Кузьміна, Т. Поясок, А. Прохоров, негативні функціональні стани суб'єкта впливають на працездатність, продуктивність, результативність будь – якої діяльності, зменшують її якість та показники.

Однак, в цілому проблематиці функціонування та розвитку сучасної вечірньої форми навчання приділяється недостатня увага. 1991 р. був останнім роком, коли в Україні виходив журнал “Вечерняя средняя школа”, присвячений висвітленню актуальних проблем освіти, гуманізації навчального процесу вечірньої школи [10], самореалізації і самооцінки особистості [6], організації навчальної діяльності учнів вечірньої школи [7, 5-7; 5, 25-29], вивчення особистості школярів [3, 27-29], співвідношення навчання й виховання [9, 32-35], розвитку мислення учнів вечірньої школи [13, 55-59] та ін.

Ще більш песимістична ситуація у сфері наукових досліджень. У 1964 р. відбувся захист дисертаційного дослідження Д. Вількєєва “Взаимосвязь учения, труда и жизненного опыта учащихся как способ активизации усвоения знаний в вечерней школе”, у 1969 р. – Т. Шадріної “Социально-педагогические условия формирования и перестройки ученого опыта работающей молодежи”, у 1986 р. – Іманова Енвера Ніфтула Огли “Использование производственного опыта учащихся вечерних (сменных) и заочных школ как средство улучшения качества обучения и

професійної орієнтації: на матеріалах шкіл Азербайджанської ССР”, у 1988 р. – Л. Бегали “Влияние значимости и трудности учебных предметов на направленность познавательных интересов учащихся вечерних школ” та деякі інші. За часів незалежності України було виконано лише одне дисертаційне дослідження – С. Кульбіда “Вечірня спеціалізована школа України для осіб з вадами слуху (становлення та розвиток)” (1999 р.).

В останні роки було покращення ситуації. У 2008 році відбувся захист дослідження І.В. Богомолової “Організаційно-педагогічні умови особистісно-орієнтованого навчання учнів вечірньої загальноосвітньої школи” [2]. Додає оптимізму той факт, що 18 січня 2011 р. відбулася Перша Всеукраїнська нарада з питань навчальної та виховної діяльності вечірніх шкіл, особливостей їх функціонування на сучасному етапі. На нараді акцентувалася увага на тому, що вечірня школа “була і є важливою складовою частиною загальної системи освіти”, а у “соціальному плані її місія – усунення аномалій розвитку особистості, пов’язаних з освітою, і створення передумов для нормалізації процесу подальшого соціального становлення, тобто соціалізації особистості” [11].

Сучасний стан інтересу до організації освітньої діяльності вечірньої школи характеризується інтенсивним пошуком найбільш ефективних форм навчальної самоосвітньої діяльності учнів, відповідно до специфіки її контингенту.

Основна маса контингенту учнів сучасної вечірньої школи складають особи, які вже навчаються на очній формі, або які працюють та їм необхідно відвистити свій рівень кваліфікації.

Також, якщо подивитись статистику, навчання на вечірній формі може бути через те що, у студентів низьке матеріальне становище сім’ї, що змушує навчатися та працювати – 16,6 %; вагітність – 1,3 %, догляд за дитиною – 1,3 %, поєднують навчання на очній формі – 55,3 %, професійне заняття спортом, музикою, мистецтвом тощо – 2,9 %.; біженців та іноземців – 1,2 %.

Група на вечірній формі формуються не так як у стандартній вечірній школі. У сучасній вечірній школі формування класу йде не тільки за віковою ознакою, а й за рівнем наявним знань. Тобто, в одному класі можуть навчатися як неповнолітні, так і “дорослі” учні. А група у вищому навчальному закладі формується з урахуванням знань, та лише при наявності повної середньої освіти. Тому перед педагогами вечірньої форми освіти у вищих навчальних закладах визначається не така велика відповідальність як у педагогів сучасної вечірньої школи. Перед педагогами сучасної вечірньої школи постає складне і надто важливе завдання, яким чином можна навчити всіх по-різному. Але є одна особливість яка поєднує ці дві форми навчання, це зусилля педагогічних колективів спрямоване на створення оптимальних умов для диференціації навчально-виховного процесу, розвитку індивідуальних здібностей студентів.

Вечірня школа створює умови для розвитку особистості, є основою для подальшої освіти й самоосвіти, усвідомленого вибору та освоєння професії” [12]. Згідно Положення про вечірню освіту та відповідного статуту закладу, навчальна діяльність вечірньої форми передбачає різноманітні форми навчання: денну, вечірню, індивідуальну, заочну, екстернат. Економічний та соціальний стан нашого сьогодення сприяє тому, що саме життя потребує глибокої диференціації та індивідуалізації виховання та навчання.

Потрібно не забувати, що урахування особливостей учнівського контингенту є однією з найважливіших педагогічних проблем в організації педагогічного процесу вечірньої форми навчання. Основні висновки, які необхідно виділити, це те що необхідною (першочерговою) умовою ефективного (успішного) навчання учнів вечірньої вечірньої форми, є початкові функціональні та психофізіологічні можливості учнів, реалізація та розвиток їх здібностей.

Необхідно зазначити, що в умовах сучасного розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій, педагог вже не є єдиним носієм знань, а виступає в ролі фасилітатора, помічника та консультанта у процесі самостійного їх засвоєння учнями, також у процесі навчальної взаємодії вчителя та студента необхідно враховувати принципи особистісно зорієнтованого підходу та основні принципи навчання дорослої людини.

З огляду на сучасні тенденції в суспільстві, освіта передбачає, перш за все, самоорганізацію (“самоорганізація” – одне з ключових понять “синергетики”). З точки зору синергетики, сам процес навчання, його процедура, спосіб взаємодії вчителя і учня постає не як механічна передача знань від однієї до іншої людини, а створення умов, за яких стають можливими процеси народження знань самим студентом, його активна і продуктивна творчість. Дана ситуація – це ситуація відкритого діалогу, прямого і зворотного зв'язку, солідарної взаємодопомоги” [8]. З нашої точки зору, саме такої організації навчальної діяльності потребує специфічний учнівський контингент сучасної вечірньої форми. Завдяки сумісній активності в такому контексті учитель і учень починають функціонувати в одному темпі. Зокрема, для педагога це означає як можна менше повчати. Адже головне – не передача знання (всього передати неможливо), а оволодіння способами наповнення знань і швидкої організації в складних базах даних і розгалужених системах знання способами самоосвіти.

Саме така взаємодія, має бути основою в організації навчальної діяльності сучасної вечірньої форми навчання. Учитель повинен навчитися зрозуміти студента, не “дивитися”, а “побачити”, що містить у собі студент, намагатися максимально зрозуміти його. Суть такої взаємодії полягає в тому, як управляти не управляючи, як малим резонансним впливом підштовхнути студента до саморозвитку, тобто до самоосвіти.

Отже, спираючись на великий досвід “навчати всіх” і “навчати всіх по різному”, накопиченого за роки свого існування, вечірня форма освіти в

повною мірою може сприяти формуванню та розвитку особистості студента з найважливішими якостями людини сучасного інформаційного суспільства:

- володіння інформаційною культурою;
- системне мислення, креативність;
- творча активність;
- висока відповідальність за результати своєї діяльності;
- готовність до постійного саморозвитку та самовдосконалення з подальшою самореалізацією та самоствердженням.

1.1 Англійська мова для спеціальних цілей (ESP): Особливості та перспективні напрямки розвитку

Постійні зміни в соціальній та економічній сфері життя суспільства породжують нові ідеї та тенденції в освіті. В результаті того, що англійська стала міжнародною мовою торгівлі та технологій, сформувалося покоління спеціалістів, для яких володіння англійською мовою є ключовим для ефективного виконання професійних обов'язків. Задоволення високих вимог щодо володіння фаховою іноземною мовою вимагає нових підходів до її навчання. Одним з найперспективніших є навчання англійської мови для професійного спілкування. Значний внесок у дослідження методики навчання фахової мови здійснили А.Артемов, Т. О. Брик, Д. В. Бубнова, І. А. Вереїтіна, Д. І. Демченко, Ю. В. Кміть, Л. М. Конопляник, З. М. Корнева, Н. О. Микитенко, Ю. О. Ніколаєнко, А. І. Петрова, І. О. Сімкова, О. Б. Тарнопольський, Н. Л. Тоцька. Проблемам формування змісту навчання іноземної мови для спеціальних цілей присвятили свої дослідження Т. Дадлі-Івенс, М. Сейнт Джон,

Т. Хатчінсон, А. Уотерс. Підходи до визначення мети навчання іноземної мови для спеціальних цілей обґрунтували Дж.Манбі, А. Чамберс. Аналізу жанрів навчальних текстів присвячено праці таких учених, як Дж. Аллен, Дж. Свейлс, Г.Уїдовсон, М.Філліпс, С.Шеттлсворт та інші. Т. Хатчінсон та А. Уотерс виділяють три фактори, що зумовили розвиток ESP.

1) Історичні події. Після завершення Другої світової війни відбувся стрімкий розвиток наукової, технологічної та економічної діяльності, що сприяло об'єднанню світової громадськості і виникненню міжнародної мови. Завдяки високому економічному розвитку США роль міжнародної мови випала на долю англійської.

2) Зміни у лінгвістиці. Увага змістилася на вивчення мови, що використовується у реальному спілкуванні спеціалістів окремої галузі, усвідомлення впливу контексту на лінгвістичні особливості тексту, виявлення істотних відмінностей між усною та письмовою комунікацією.

3) Дослідження в галузі педагогіки і психології. Відповідність змісту навчання вимогам та інтересам студента отримало ключове значення. Шляхом досягнення цієї відповідності стало використання спеціальних тематичних текстів, пов'язаних з майбутньою професійною діяльністю студентів [5, 7].

Одним із найважливіших етапів розвитку англійської мови для спеціальних цілей можна вважати етап, коли ESP (English for Specific Purposes) трактували як англійську для науки і технології (English for Science and Technology). Британські фахівці з методики викладання англійської мови для спеціальних цілей Т. Дадлі-Івенс та М. Сейнт Джон класифікують ESP, виокремлюючи два види: англійську мову для академічних цілей та англійську мову для професійних цілей [4, 6]. Вони виділяють абсолютні та варіативні характеристики ESP. Абсолютні ознаки ESP:

1) відповідність специфічним потребам студента;

2) залучення методики та видів діяльності тієї дисципліни, яку вона обслуговує;

3) сконцентрованість на тих мовних засобах, навичках, дискурсі та жанрах, які адекватні цій діяльності.

Варіативними ознаки ESP є:

1) конструювання у відповідності до конкретної дисципліни чи дисциплін;

2) використання за певних навчальних умов методики відмінної від тієї, яка застосовується при вивченні загальної мови;

3) розробка програм для студентів та працівників певної галузі;

4) передбачає, що студенти вже оволоділи базовими знаннями англійської мови [4].

Т. Хатчінсон і А. Вотерс доводять, що лінгвістичні знання, необхідні для розуміння спеціалізованого тексту, дещо відрізняються від лінгвістичних знань, необхідних для розуміння неспеціалізованого тексту. Загальне розуміння залежить від знання предмета, а не знання мови [5, 161]. Таку позицію відстоює і У. Гюллен. Науковець вважає, що не кількість фахових термінів у тексті вирізняє іноземну мову для спеціальних цілей, а фактичні знання, необхідні для розуміння цих термінів [1, 99-100].

На думку О. Б. Тарнопольського та З. М. Корневої, професійна іншомовна комунікативна компетенція, яка підлягає формуванню у студентів немовних ВНЗ, складається з шести компонентів:

- 1) лінгвістичної;
- 2) соціолінгвістичної;
- 3) прагматичної;
- 4) формально-логічної;
- 5) психологічної та предметної компетенцій [2, 37].

Для ефективного формування професійної англійської комунікативної компетенції у студентів немовних ВНЗ необхідним є аспектний (чотирьохаспектний) підхід до організації навчального процесу,

створення відповідної його методики навчання та відповідних підручників з англійської мови для спеціальних цілей. Враховуючи специфіку англійської для спеціальних цілей, Д. Карвер [3, 133] виокремлює три ознаки, притаманні більшості курсів ESP:

- 1) використання автентичних навчальних матеріалів;
- 2) практико-орієнтовані завдання;
- 3) надання автономії студентам у вивченні мови, опанування індивідуальних стратегій навчання.

Розбіжність у мотивах вивчення мови породжує властиві курсу ESP риси: спеціальне змістове наповнення (спеціалізована термінологія, типові ситуації спілкування та жанрова специфіка фахової мови), контекстне вивчення мови, зокрема граматичних явищ, фокусування уваги на практичному використанні мови, нерівномірний розподіл уваги до чотирьох видів мовленнєвої діяльності, зумовленість навчально-методичних прийомів спеціалізацією студента, ступінь особистісних якостей студентів (висока мотивація та цілеспрямованість у вивченні мови). Навчання ESP на немовних факультетах потребує нового підходу до відбору змісту матеріалу. Він повинен орієнтуватись на останні досягнення в певній сфері діяльності та відображати наукові досягнення в галузях, які є дотичними до професійних інтересів студентів і надають їм можливість для професійного зростання. Актуальним і доцільним є створення окремого курсу чи факультативу з методики викладання ESP для магістрантів педагогічних вузів на факультеті іноземних мов. Додаткового вивчення потребують зв'язки між загальноосвітньою англійською і ESP в циклі підготовки майбутніх фахівців, аналіз зарубіжних стандартів з викладання дисциплін.

1.2 Тренінгв аспекті викладання іноземних мов: структура, види, базові техніки

Одним із способів навчання, є тренінг. Чому ж саме тренінг варто застосовувати в процесі навчання? Тренінг широко використовується в практикоорієнтованих навчальних програмах професійної освіти і внутрішньокорпоративного навчання, орієнтованих не на зрілих професіоналів, зокрема керівників, а на індивідів, які перебувають на різних, в тому числі і початкових, стадіях становлення професіоналізму.

Види тренінгу, а тим більше змістовне наповнення конкретних тренінгових програм, навіть в рамках обмежених колом завдань, пов'язаних з формуванням необхідних професійних знань, значно різняться.

При тому, що практично будь-який якісно побудованим і реалізований тренінг виконує і розвиваючу, і навчальну функції, тренінги можна з певним ступенем умовності розділити на два основних види:

- 1) розвиваючі;
- 2) навчальні.

Тренінги, цільовим чином орієнтовані на формування і розвиток професіоналізму особистості (психолого-акмеологічні компетенції), більшою мірою є **розвиваючими**. Вони мають багато спільного з так званими тренінгами особистісного росту, оскільки безпосередньо спрямовані на актуалізацію рис особистості і особистісних ресурсів, які є значущими в контексті реалізації професійних знань, а також на подолання особистісних бар'єрів, що перешкоджають їх реалізації. Такі тренінги завжди пов'язані з отриманням нового знання про себе та інших, навколишній світ в цілому, тобто з розширенням поля усвідомлення реальності на інтрапсихологічному (внутрішньому) та інтропсихологічного (зовнішньому) рівнях в їх взаємозв'язку. Як правило, вони включають в себе елементи групової психотерапії, спрямовані на підвищення рівня особистісної інтеграції учасників тренінгу, зміну особистісних установок, переоцінку сформованих стереотипів і т.п. в контексті підвищення ефективності діяльності. При цьому нове знання, як правило, генерується

кожним учасником тренінгу "зсередини" в процесі і за результатами групового взаємодії.

У свою чергу, тренінги, цільовим чином орієнтовані на формування і розвиток професіоналізму діяльності, більшою мірою є **навчальними**. Вони часто носять характер "натаскування", тренування в спортивному сенсі цього слова, тобто відпрацювання застосування тих чи інших навичок, доведення їх до автоматизму в різних ситуаціях. При цьому нові знання можуть бути отримані учасниками тренінгу, а можуть і навпаки (в ситуації, коли йдеться саме про "натаскування" - переведення існуючого досвіду на рівень автоматизму). Джерелом нового знання в рамках такого роду тренінгів може бути як особистісний досвід, набутий в ході занять, так і запозичені ззовні "готові" поведінкові моделі, техніки, прийоми і т.п. Структура тренінгу і груповий процес протікає окремо взятої тренінгової сесії. Найбільш зручний в практичному плані підхід заснований на взаємозв'язку двох змінних - рівень групової активності і часу. Під **груповою активністю** (фахівці-практики часто використовують також поняття "групова енергетика") в даному контексті розуміється сукупна готовність членів групи до спільної діяльності, обумовлена їх внутрішнім станом (як психічним, так і фізіологічним). Така модель представлена на рис. 1.1 Використання даної моделі дозволяє ведучому тренінгу не тільки розставляти пріоритети і підбирати адекватні техніки ініціації групових процесів і впливу на етапі планування, а й адекватно реагувати на фактичне спілкування протягом сесії, вносячи необхідні зміни.



Рис. 1.1 Структура тренінгової сесії (за Д. Ли)

Перший етап тренінгової сесії - **етап розігріву** - спрямований на підвищення рівня групової активності, доведення групи до функціонального стану, необхідного для вирішення цільових завдань тренінгу. Власне поняття "розігрів" стосовно тренінгової сесії запозичене з теорії і практики психодрами. Однак ним описується набагато більш універсальна закономірність, пов'язана з ефективною організацією як груповий, так і індивідуальної діяльності.

Як видно з рис. 1.1, на початку сесії рівень групової активності завжди низький. Це справедливо по відношенню до будь-яких, в тому числі високомотивованих груп. Необхідно "розігнати" групову енергетику, перш ніж ставити перед групою серйозні змістовні завдання. По суті, йдеться про розминку - поступове приведення організму в стан максимальної мобілізації, в якому можлива не тільки нормативна, а й наднормативна активність - "побиття рекорду". Потреба в розігріві, підготовчому, "розминочному" етапі до будь-якої серйозної діяльності універсальна і об'єктивна - якщо вона не рефлексується суб'єктом діяльності, то виявляється на підсвідомому рівні. Досвідчені викладачі, хоч і поняття не мають про розігрів як психологічний феномен, ніколи не починають заняття з постановки "в лоб" складним і відповідальним завданням. Цьому завжди

передуює "легка" розмова, як правило, не пов'язана безпосередньо з майбутньою темою.

Якщо повернутися до цілеспрямованого розігріву в рамках тренінгової сесії, то слід зазначити, що кількість існуючих різноманітних розігрівують технік розігріву справді величезна. Практично неможливо виділити навіть найбільш часто вживані. У зв'язку з цим обмежимося перерахуванням видів розігріву і їх короткою характеристикою. Види розігріву бувають наступні:

- 1) тематичні;
- 2) загальні;
- 3) вербальні;
- 4) невербальні;
- 5) рухові.

Перш за все, виділимо тематичні та загальні розігриви. **Тематичні розігриви** мають чітко виражену тематику, змістовно пов'язану з планованою в рамках сесії основною діяльністю. Наприклад, вербальна і невербальна комунікація, ситуація жорсткої конкуренції, пошук спільного рішення і т.д. **Загальні розігриви** спрямовані на загальне підвищення енергетики учасників групи поза конкретного контексту - інтенсивна рухова активність, вербальні і невербальні контакти кожного з кожним і т.п. Відзначимо, що при начебто очевидною перевагу тематичних розігріву ці два види не слід протиставляти один одному. Часто вони використовуються в зв'язці. Нерідко на початку сесії учасникам тренінгу необхідно просто порухатися, щоб "прокинутися" - мова йде не тільки про психологічну, а й про фізіологічну готовності до діяльності.

Ще однією градацією розігріву є їх поділ на вербальні і невербальні.

Вербальні розігриви підвищують рівень групової активності, головним чином за рахунок рефлексії значущості майбутньої спільної діяльності в плані вирішення особистісно та професійно значущих завдань, а також занурення в пов'язаний з нею інформаційний контекст. У зв'язку з цим в якості розігріву можуть виступати не тільки

символічні, ігрові дії, засновані на вербальній комунікації, а й ті, що мають самоцінне предметний зміст інформаційні повідомлення, групові дискусії тощо.

Невербальні розігриви не виступають ні в якому разі не альтернативою вербальним, а скоріше є "іншим боком медалі".

Вони націлені на підвищення внутрішньої готовності до дії, перш за все на підсвідомому рівні, за рахунок актуалізації невербальними засобами впливу емоційних станів і формування емоційно заряджених образів, пов'язаних з майбутньою діяльністю.

Третім видом, точніше сказати, підвидом розігриву виступають статичні і рухові розігриви. В основу даної градації очевидним чином покладено ступінь фізичної активності учасників тренінгу - в цьому сенсі назви категорій розігриву говорять самі за себе. **Статичні розігриви** спрямовані цільовим чином на підвищення активності за рахунок актуалізації значущості майбутньої інформації як на рефлексивному, так і на підсвідомому рівнях і занурення в безпосередньо пов'язаний з нею інформаційний або емоційний контекст. **Рухові розігриви завжди пов'язані із загальним "розгоном" груповий енергетики, але при цьому можуть бути абсолютно чітко спрямовані і на актуалізацію значущості майбутньої діяльності.**

Зрозуміло, що наведені три рівні градації розігриву носять умовний характер. Один і той же розігрив може бути, наприклад, тематичними, вербальним, статичним або загальним, невербальних, руховим і т.д. Однак наведені характеристики значно полегшують роботу тренера (викладача) при плануванні і реалізації розігриваючого етапу тренінгової сесії стосовно її конкретних цілей і задач.

Слід зазначити важливі обставини, які необхідно брати до уваги початківцям та досвідченим викладачам, які пробоють себе в тренінгові діяльності.

По-перше, зрозуміло, що в ідеалі розігрів повинен бути абсолютно чітко дозованим з точки зору досягнення необхідного і достатнього рівня функціональної готовності групи. При цьому точне визначення такого рівня вимагає досить серйозного практичного досвіду. З цієї причини початківцям тренерам викладачам слід керуватися правилом: "краще злегка перегріти, ніж злегка недогріти".

По-друге, практично у всіх широкодоступних збірниках тренінгових технік, які можна і потрібно використовувати в цілях розігріву групи, кожна, навіть незначну дію рекомендується завершувати обговоренням, спрямованим на рефлексію учасниками тренінгу отриманого досвіду. В рамках розігрівуючого етапу робити це ні в якому разі не слід з тієї простої причини, що подібні обговорення вимагають абсолютно не продуктивних з точки зору предметної завдання сесії витрат тієї самої енергії, яка виникла в процесі дії і яка необхідна для переходу до основної діяльності, не кажучи вже про те, що вони призводять до абсолютно необгрунтованого затягування сесії.

Коли рівень групової активності в результаті розігрівання досить зріс, починається, як впливає з рис. 1.1, наступний етап тренінгової сесії - етап **дії**, або **інтенсивної спільної діяльності**, спрямований на рішення предметних завдань даної сесії. Такого роду тренінгові завдання вельми різноманітні. До найбільш типовим в рамках формування та розвитку лідерських компетенцій належать:

- розвиток комунікативної компетентності (включаючи навички публічного виступу);
- розвиток навичок асертивної (впевненої) поведінки в різних ситуаціях;
- розвиток креативності;
- розвиток емоційного інтелекту;
- продуктивне вирішення конфліктних ситуацій;
- підготовка і проведення переговорів;

- відпрацювання навичок і прийомів групового прийняття рішення.

Як і у випадку з розігріву, напрацьований сучасної практичною психологією технічний арсенал, безпосередньо спрямований на вирішення цих завдань, настільки величезний, що описати його практично неможливо. Однак виділити найбільш універсальні і ефективні техніки стосовно стадії дії за доцільно.

Першою і, мабуть, найбільш затребуваною на практиці такого роду технікою є **обмін ролями**. Суть даної техніки полягає в тому, щоб учасник тренінгу не просто опинився у рольовій позиції значущого іншого або типового представника референтної групи, але, як то кажуть, "вліз в його шкуру" - подивився на світ, ситуацію, себе самого його очима. Для досягнення необхідного ефекту викладач повинен ініціювати "занурення" учасника тренінгу в роль іншого. Це досягається в умовах групи:

- 1) за рахунок вибору серед її учасників людини, в найбільшій мірою асоціюється в суб'єктивному сприйнятті "головної дійової особи" зі значним учасником ситуації, що розглядається соціальної взаємодії на відповідну роль;

- 2) введенням в роль значущого іншого через відтворення його невербалики (характерних поз, міміки, жестів);

- 3) озвучуванням його внутрішніх установок і справжніх намірів;

- 4) максимально деталізованим, покроковим відтворенням контексту і власне ситуації соціальної взаємодії, в рамках якого відбувається ряд обміну ролями - учасник тренінгу неодноразово виявляється то в своїй ролі, то в ролі значущого іншого.

Техніка обміну ролями дозволяє сформувати більш повний "об'ємний" погляд як на вже мають місце в дійсності, так і на плановані ситуації соціальної взаємодії, усвідомити справжні мотиви партнера, подолати стереотипи, що склалися сприйняття, випробувати і оцінити ефективність нових моделей поведінки.

Обмін ролями лежить в основі однієї з найбільш потужних технік вирішення конфліктних ситуацій - **техніки Інкаунтер** (від англ. Encounter - зустріч, зіткнення, дуель). **Інкаунтер** - це покрокова модель продуктивного розв'язання конфліктних ситуацій, пов'язаних як з міжособистісними, так і предметними протиріччями (наприклад, з альтернативними підходами до вирішення загального завдання). У класичному варіанті вона передбачає наступні послідовні кроки.

1. Учасники сідають навпроти один одного, і кожен з опонентів по черзі викладає свою позицію. При цьому забороняється перебивати мовця, висловлювати зустрічні репліки і задавати питання. Після закінчення промови учасник, що знаходиться в ролі слухача, має право задати питання, щоб зрозуміти і уточнити позицію опонента.

2. Обмін ролями. Учасники повторюють почуте максимально близько до оригінального тексту з ролі свого опонента (в залежності від ситуації використовується класичний варіант обміну ролями, при якому опоненти міняються місцями буквально в фізичному просторі, займаючи протилежну позицію, або частковий, коли, залишаючись на своєму місці, вони відтворюють сказане опонентом від першої особи).

3. Зворотний обмін ролями зі взаємним уточненням позицій (учасники по черзі оцінюють, наскільки близько до оригіналу була відтворена їх точка зору і, якщо мали місце суттєві упущення або спотворення, вносять поправки).

4. "Пінг-понг". Учасники отримують можливість по чергово звернутися до протилежної сторони з полемічними питаннями, критичними зауваженнями або репліками (як правило використовується наступна схема: одна зі сторін задає питання чи вимовляє репліку, після чого інша сторона отримує можливість відреагувати і право відповідної "подачі"; кількість таких спроб повинно бути рівним і заздалегідь обмовляється).

5. Зміна та коригування власної позиції кожним з учасників з урахуванням нового досвіду.

6. Почергове пред'явлення скоригованих позицій в схемі, аналогічній кроку 1.

7. Завершення з обов'язковим підведенням конкретних підсумків обговорення та укладенням важливих пунктів.

При зовнішній простоті даної техніки під час підготовки та проведення Інкауентер багато що залежить від ефективності і точності дій ведучого. У зв'язку з цим при реалізації описаної схеми слід звернути особливу увагу на ряд технологічних тонкощів.

Перш за все необхідно забезпечити абсолютну рівність можливостей сторін і суворе дотримання правил гри. Ідея рівності сторін повинна підкреслено як на рефлексивному рівні (зміст інструкцій, тимчасової регламент, кількість можливостей для виступу), так і за допомогою невербальних, спрямованих на підсвідоме сприйняття сигналів; зокрема, організовуючи простір (це повинен обов'язково робити ведучий), необхідно використовувати однакові стільці, місце викладача (провідного) має розташовуватися строго на рівній відстані від опонентів і т.п. В процесі проведення Інкауентер будь-які спроби перебити мовця повинні негайно припинятися. І ще одна важлива обставина, на яку слід звернути увагу. Вже на самому першому етапі інструкція для опонентів повинна включати вимогу (і її виконання викладач (ведучий) повинен неухильно відстежувати) вести діалог дивлячись прямо в очі один одному - це обумовлено перш за все тим, що в такій схемі набагато важче приховувати свої справжні почуття по відношенню до протилежної сторони.

При реалізації кроку 2, приймаючи рішення, пов'язане з вибором між повним або частковим обміном ролями, необхідно враховувати, що максимальний ефект сприйняття ситуації очима іншого (саме на це і спрямований даний крок) досягається в першому варіанті, проте в разі вкрай високої емоційної зарядженості ситуації, пов'язаної з міжособистісними відносинами, пропозиція фізично помінятися місцями може викликати сильний опір, у таких випадках краще обмежуватися більш локальним,

другим варіантом. Цим міркуванням слід керуватися при прийнятті рішення про реалізацію кроку 4. У випадках, коли ситуація, що носить чітко виражений міжособистісний характер, близька до "точки кипіння", його слід опустити, оскільки даний крок очевидним чином запускає додаткове коло конфронтації (що вкрай корисно в інших ситуаціях, наприклад, коли мова йде про обговорення альтернативних варіантів вирішення загальної предметної завдання).

На практиці нерідко має місце опір учасників реалізації кроку 6 у випадках, коли, на їх думку, початкова позиція не зазнала скільки-небудь значної зміни. У таких ситуаціях викладач повинен шанобливо і разом з тим твердо наполягти на виконанні інструкції. Необхідність такої наполегливості обумовлена тим, що навіть якщо по суті своїй позиція не змінилася, зміни (цілком можливо мінімальні і неусвідомлювані самим суб'єктом) все одно будуть (це стосується як змісту позиції, так і емоційно-експресивного форми її викладу), хоча б через те, що жодна самий "уперта" людина не в змозі абсолютно точно (тим більше після всіх попередніх дій) відтворити все, що вона говорив 30-40 хвилин назад. Викладач повинен вкрай ретельно відстежувати такого роду нюанси, особливу увагу приділяючи невербальних аспектів, оскільки вони представляють собою "ключі доступу", що дозволяють судити про наявність фактичних або потенційних зрушень, в даний момент відкидала або неусвідомлюваних суб'єктом. Надалі при підведенні підсумків Інкауинтер провідний, виходячи з конкретних обставин, може акцентувати увагу учнів на цих неявних сигналах або використовувати їх "в темну" при подальшій роботі.

При підведенні підсумків і оцінкою результатів Інкауинтер важливо чітко розуміти (і про це слід поінформувати учнів), що досягнення згоди або навіть зближення точок зору опонентів не є ні самоціллю, ні тим більше гарантованим підсумком даної процедури. Використання Інкауинтер дозволяє відсікти особистісні проєкції учасників, що зумовлюють і підсилюють такі спотворення сприйняття, як упередження на користь самих

себе, тенденції до самовиправдання, фундаментальну помилку атрибуції, негативні стереотипи від суті розбіжностей, а також мінімізувати спотворення сприйняття, пов'язані з комунікативним процесом. Таким чином ситуація звільняється від справді деструктивних складових конфлікту. Об'єктивні, обумовлені реальними обставинами протиріччя самі по собі не тільки не є деструктивними, але навпаки, в них часто укладений потенціал розвитку. Тому, усвідомивши і чітко сформулювавши мають місце об'єктивні протиріччя, учні отримують можливість виробити адекватний реальним обставинам план подальших дій по їх усуненню, сформулювати і прийняти норми, які регламентують взаємодію при їх наявності і т.п.

Якщо в результаті проведеного Інкауентер боку приходять до висновку про те, що їх остаточні позиції абсолютно несумісні і ніяке зближення неможливо, це також є значним кроком вперед в порівнянні з початковою ситуацією, оскільки рішення про припинення відносин, прийняте на основі раціональної та різнобічної оцінки реальних обставин, набагато продуктивніше, ніж консервація ситуації і підтримку видимості відносин. Таке рішення економить час і енергію обох сторін (і в цьому досягається обопільний вигаш), руйнує "образ ворога" і створює можливість реального взаємодії в іншому форматі або з інших питань.

Хоча в класичному варіанті техніка Інкауентер спрямована на вирішення конфлікту, вона легко модифікується для роботи з міжгруповим конфліктом, що значно розширює можливості її застосування як для вирішення реальних конфліктних ситуацій, що виникають в процесі тренінгу, так і з метою навчання.

У міжгруповом варіанті до стандартною схемою проведення Інкауентер додається попередній крок, на якому кожна з конкуруючих підгруп окремо готується до попередньої. Сенс цієї підготовки полягає в конкретизації загальної позиції з питання, яким буде присвячено Інкауентер, і виборі спікера (зазвичай в цій ролі виступає неформальний лідер цього

угруповання). В ідеалі бажано, щоб при груповому варіанті зустрічі були присутні асистенти викладача, які повинні фасилітувати процес в підгрупах.

Подальші кроки проведення міжгрупового Інкаунатер будуються відповідно до описаної вище процедури. При цьому спікери виступають в якості основних дійових осіб, решта учасників обох підгруп розташовуються за спиною своїх представників в якості груп підтримки. При необхідності кожен з них може висловлювати репліки, що доповнюють і уточнюють промову свого представника. Вони також дають підказки представнику в процесі відтворення позиції опонентів, якщо він відчуває труднощі або упускає суттєві деталі.

У міжгруповому варіанті Інкаунатер при здійсненні кроку 5 доцільно виділити кожній підгрупі час для обговорення знову-таки з використанням при наявності такої можливості асистентів ведучого в якості фасилітаторів.

Як було відзначено, техніка Інкаунатер є не лише потужним засобом вирішення реальних конфліктів в групі, але і інструментом навчання і розвитку. Вона широко використовується для відпрацювання навичок асертивної поведінки, активного слухання та проведення діалогу, аргументації, уявлення, обґрунтування, модифікації своєї позиції в ході переговорів, практичної реалізації діалектичного методу прийняття рішень в груповому контексті.

Ще одним з найбільш поширених технічних інструментів тренінгу є **рольова гра**. На відміну від техніки обміну ролями вона спрямована на отримання нового досвіду і відпрацювання навичок не за рахунок погляду на ситуацію очима значущого іншого, а за рахунок розширення рольового репертуару, освоєння нових соціальних і професійних ролей, а також випробування і оцінки ефективності нових моделей поведінки при реалізації звичних ролей.

Типові сценарії рольових ігор різної тематичної спрямованості та методичні рекомендації щодо їх проведення наведені в ряді широкодоступних спеціальних робіт. Однак в деяких випадках більш

доцільною представляється розробка оригінальних сценаріїв, які враховують фактичні обставини і конкретний груповий контекст.

Варто приділити увагу рекомендаціям американського фахівця Д. Турнера по розробці підготовки оригінальної рольової гри. Основні етапи складання рольової гри.

- Вибрати знайому ситуацію (обставини, проблему).
- Добре продумати, які уроки треба зробити з ситуації. Відповідно до цього розподілити ролі.
- Слідкуйте за тим, щоб мова була проста і зрозуміла для аудиторії.
- Залишити можливості для імпровізацій з ролями. Учні повинні мати можливість вільно реагувати на репліки і дії і по-різному інтерпретувати події.
- На пояснення повинно бути витрачено якнайменше часу. При цьому необхідно постаратися донести всю необхідну інформацію, яка зробить героїв впізнаваними і правдоподібними: займана посада, вік і т.д.
- Необхідно завжди будувати гру на відмінностях: в думках, характерах, стосунках і т.д. Це додасть їй жвавість і змусить учасників прикладати зусилля, щоб вирішити поставлені ситуації.
- Необхідно намагатися уникати плутанини з чоловічими і жіночими ролями.

Рольові ігри широко використовуються для розвитку креативності, емоційного інтелекту, закріплення навичок асертивної поведінки в різних ситуаціях, групового прийняття рішення, підвищення комунікативної компетентності.

Як показує практика, більшість завдань, пов'язаних з формуванням і розвитком лідерського потенціалу в рамках тренінгу, можуть бути успішно вирішені при кваліфікованому та креативному використанні трьох описаних технік. Це звичайно не означає, що вчитель повинен свідомо обмежувати свій арсенал виключно ними. В рамках тренінгу також можуть використовуватися перераховані техніки. При цьому при плануванні і

проведенні тренінгової сесії ведучий повинен чітко усвідомлювати, що його завданням ні в якому разі не є демонстрація аудиторії максимально широкого репертуару "психологічних фокусів", і вибирати засоби впливу, найбільш адекватні цілям і завданням сесії в логіці мінімальної достатності.

З наведеного рис. 1.1 видно, що в процесі дії групова активність досягає свого піку і потім поступово починає знижуватися. Настає третій етап — **етап завершення сесії**. Це той самий момент, коли не тільки можна, а й необхідно відрефлексувати отриманий досвід, співвіднести його з практикою, зробити необхідні висновки, узгодити плани подальшої роботи. Особливо слід підкреслити, що етап завершення - це ні в якому разі не формальний ритуал, спрямований на "завершення гештальта", а найважливіша складова навчання і розвитку в тренінгу. В даному разі, вся попередня діяльність ініціюється і організовується саме заради неї. По суті, як це показано на рис. 1.1, два попередніх етапи є дивергентно - пошуковою стадією тренінгового процесу, а завершальний етап конвергентною, спрямовану на аналіз отриманого досвіду і прийняття необхідних рішень.

І ще на одному моменті, пов'язаному із завершенням сесії, слід зупинитися окремо. Починати завершальний етап в більшості випадків доцільно з процедури відчуття учасниками почуттів, що виникли на етапі дії (як правило, у формі озвучування кожним з них своїх емоцій, відчуттів, переживань). Це необхідно з двох важливих підстав. По-перше, будь-яка тренінгова ситуація, наскільки б вона не була реалістичною стосовно соціальної дійсності, проте, залишається штучно змодельованої засобами впливу в спеціально створених умовах "символічною реальністю", в той час як виникають в її рамках емоції учасників абсолютно реальні. З точки зору забезпечення психологічної, соціальної, а в деяких випадках і фізичної безпеки учасників тренінгу, що є прямою професійним обов'язком викладача, виносити у "Зовнішній" світ реальні емоції, пов'язані з тренінговою ситуацією, незалежно від того носять вони чітко негативний або чітко позитивний характер, контрпродуктивно. І, по-друге, звільнення від

"емоційної зарядженості" ситуації необхідно для якісної рефлексії та аналізу отриманого досвіду.

На закінчення слід зазначити, що розглянута схема побудови тренінгової сесії може ефективно використовуватися в якості орієнтира і при розробці тренінгової програми в цілому. Це особливо важливо у зв'язку з тим, що хоча інтрагрупові процеси, перш за все групова динаміка, і не є цільовим об'єктом тренінгових програм, якщо не йдеться про масштабні проекти, пов'язаних з розвитком групи, таких, наприклад, як створення команд, - без урахування цих об'єктивних чинників успіх тренінгу просто неможливий. В даному контексті на першій, "розігрівачій" стадії тренінгу плануються і реалізуються заходи, пов'язані зі знайомством учасників і "притиранням" їх один до одного, конкретизацією очікувань, цілей, завдань, форм спільної діяльності і її нормуванням. На другій стадії - стадії дії - реалізується комплекс заходів, безпосередньо спрямованих на вирішення цих завдань. Нарешті, на завершальній стадії здійснюються аналіз і узагальнення напрацьованого досвіду, оцінка фактичних результатів, планування подальших індивідуальних і групових дій.

1.3 Використання тренінгових методик на заняттях з ділової англійської мови

Стрімкий вихід України у світовий та європейський простір формує чітке соціальне замовлення на володіння діловою іноземною мовою. У цьому контексті знання ділової англійської мови стає не просто важливим фактором, а навіть життєвою необхідністю. Завдання вищих навчальних закладів полягає не лише у наданні знань студентам, а й у формуванні конкурентоспроможної та впевненої особистості. Використання інноваційних технологій в процесі викладання ділової англійської мови сприяє впровадженню окреслених завдань. Аналіз останніх досліджень і

публікацій. Вивченням проблеми інноваційних педагогічних технологій займалися різні дослідники. На думку С.О. Сисоевої, використання інноваційних педагогічних технологій в освіті має «забезпечувати особистісний і професійний розвиток особистості, її професійну та соціальну мобільність, конкурентоспроможність на ринку праці, адаптаційну гнучкість» [4]. Д.С. Мазоха та Н.І. Опанасенко зазначають, що «педагогічна професія вимагає особливої чутливості до постійно оновлюваних тенденцій суспільного буття, здатності до адекватного сприйняття потреб суспільства і відповідної корекції навчально-виховної діяльності» [3]. М.В. Кларін зазначає: «За своїм основним змістом поняття «інновація» приналежне не тільки до створення і поширення новацій, а й до змін у способах діяльності, стилі мовлення, які з цим пов'язані. Розглядаючи інноваційні моделі навчання в такий спосіб, надається увага до нових дидактичних підходів, що формують нетрадиційне уявлення про організацію навчального процесу [2]. Одним із шляхів модернізації освітньої системи України постає запровадження в навчальний процес ВЗО інноваційних педагогічних технологій і методів. Інновації (з лат. новизна, нововведення) - нові форми організації діяльності і управління, нові види технологій, що охоплюють різні сфери життєдіяльності людства. Нововведення (інновації) не виникають спонтанно, а постають результатом системних наукових пошуків, аналізу, узагальнення педагогічного досвіду. Стрижнем інноваційних процесів у освіті є запровадження досягнень психолого- педагогічної науки в практику, вивчення, узагальнення і поширення передового вітчизняного й зарубіжного педагогічного досвіду. Інноваційне навчання – зорієнтована на динамічні зміни в навколишньому світі навчальна й освітня діяльність, що ґрунтується на розвитку різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості [1]. У цьому аспекті саме на ВЗО покладається відповідальність у якісному забезпеченні студентів комплексом мовних знань, умінь, навичок. Якісна мовна підготовка

студентів не можлива без використання сучасних освітніх технологій. До сучасних технологій навчання ділової іноземної мови належать: проектна робота в навчанні, застосування інформаційних та телекомунікаційних технологій, робота з навчальними комп'ютерними програмами з іноземних мов (система мультимедіа), дистанційні технології в навчанні іноземних мов, створення презентацій у програмі PowerPoint, використання інтернет-ресурсів, навчання ділової іноземної мови в комп'ютерному середовищі (форуми, блоги, електронна пошта), новітні тестові технології (створення банка діагностичних матеріалів із курсу навчального предмета «Ділова іноземна мова» для проведення комп'ютерного тестування). У сучасній практиці викладання ділової англійської мови в аграрних ВЗО найбільш поширеними є такі інноваційні технології навчання: – тренінги, – інтерактивне навчання, – навчання з використанням мультимедійних технологій, – case-study (аналіз конкретних, практичних ситуацій), – метод проектів тощо. У тренінговому навчанні основна увага приділяється практичному відпрацюванню матеріалу, що вивчається, коли в процесі моделювання спеціально заданих ситуацій особи, які навчаються, мають змогу розвинути й закріпити необхідні знання та навички, змінити своє ставлення до власного досвіду й застосовуваних у роботі підходів. У тренінгах зазвичай широко використовуються різні методи й техніка активного навчання: ділові, рольові та імітаційні ігри, розбір конкретних ситуацій і групові дискусії. У 70–80-х рр. ХХ ст. у європейських країнах набули поширення тренінги навичок ділового спілкування, що спрямовані на підвищення загального рівня компетентності в певній галузі. На заняттях із ділової англійської мови використовуються такі види тренінгів: тренінг навичок ведення переговорів під час вивчення теми «Переговори», тренінг навичок проведення презентацій під час вивчення теми «Ефективна презентація» тощо. Підготовка сучасних фахівців потребує активних форм і методів, що лежать в основі інтерактивного навчання (англ. – interactive learning). Поняття «інтерактивне» (у перекладі з англ. interact) складається

з двох компонентів: *inter* – взаємний і *act* – діяти, тобто означає здатність до взаємодії. Отже, передбачається, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників. Інтерактивність навчання передбачає активізацію навчальних можливостей студентів під час занять із ділової англійської мови замість отримання й переказування готової інформації. Заняття, на яких використовуються інтерактивні технології, збагачують студентів основними знаннями, вміннями, навичками та зразками поведінки, що є визначальним для формування окремих компетентностей. Вони захоплюють, пробуджують інтерес, навчають самостійного мислення та дій. Адже, під час інтерактивного навчання студент стає не об'єктом, а суб'єктом навчання, він відчуває себе активним учасником подій і власної освіти, особистісного розвитку та професійного становлення. Це забезпечує внутрішню мотивацію навчання, що сприяє його ефективності накопичений уже сьогодні в Україні та за кордоном досвід переконливо свідчить, що інтерактивні технології сприяють інтенсифікації та оптимізації навчального процесу. Вони дають змогу студентам: – аналізувати навчальну інформацію, творчо підходити до засвоєння навчального матеріалу й тому зробити засвоєння знань більш доступним; – навчитися формулювати власну думку, правильно її висловлювати, доводити особисту точку зору, аргументувати й дискутувати; – навчитися слухати іншу людину, поважати альтернативну думку; – моделювати різні соціальні ситуації, збагачувати власний соціальний досвід через включення в різні життєві ситуації; – вчитися будувати конструктивні відносини в групі, визначати своє місце в ній, уникати конфліктів, розв'язувати їх, шукати компроміси, прагнути діалогу; – знаходити спільне розв'язання діалогу; – розвивати навички проектної діяльності, самостійної роботи, виконання творчих робіт. Завдяки ефекту новизни та оригінальності інтерактивних методів при правильній їх організації зростає інтерес до процесу навчання. Використання мультимедійних технологій, як різновиду інтерактивних технологій, при

вивченні ділової англійської мови відкриває перед студентами доступ до нових джерел інформації, підвищує їх мотивацію до отримання інформації іноземною мовою, підвищує ефективність самостійної роботи, дає нові можливості для творчості. Навчання діловій англійській мові за допомогою мультимедійних засобів дає змогу обирати темп та рівень завдань, покращує швидкість засвоєння граматичних конструкцій та накопичення словникового запасу. Також до беззаперечних технічних переваг цього методу можна віднести можливість використання інтерактивних відео- та аудіороликів при навчанні усному мовленню. Демонструючи схеми, фото та малюнки за тематикою мовного спілкування, реалізується принцип наочності. Запровадження мультимедійних технологій створює умови для інтерактивного спілкування, що на сьогоднішній день є найважливішою складовою навчального процесу. Використовуючи мультимедійні технології, викладач може подати інформацію в абсолютно новій і ефективній формі, зробити її більш повною, цікавою та наближеною до тематики спілкування, що вивчається. А також, мультимедійні технології дозволяють розробити яскраві та більш цікаві вправи на говоріння. Вивчення ділової іноземної мови із застосуванням мультимедійних технологій також має певні переваги і для студентів. Так як ці технології нові, студентам цікаво мати справу з джерелами нових видів отримання інформації. Не менш важливим є й те, що засвоєння нової інформації з використанням мультимедійних технологій проходить в ігровій формі. Застосування мультимедійних технологій дозволяє студентам самостійно готувати міні-проекти за тематикою спілкування й презентувати їх. Презентації на заняттях із ділової англійської мови дозволяють поєднувати у собі застосування мультимедіа та необхідного мовного матеріалу. Перевага презентацій у тому, що їх можна використовувати на будь-якому етапі вивчення теми сутність кейс-методу полягає у використанні конкретних випадків, пов'язаних з певними труднощами в професійній діяльності (ситуацій, історій, текстів) для спільного аналізу, обговорення та

прийняття рішень студентами. Цінність кейс-методу в тому, що він одночасно відображає не тільки практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, який необхідно засвоїти при вирішенні певної проблеми, а також вдало суміщає навчальну, аналітичну та виховну діяльність, що, безумовно, є дієвим і ефективним у реалізації процесу набуття професійних умінь та навичок. Метод проектів на заняттях із ділової англійської мови є одним з найбільш цікавих для студентів. В основі проекту лежить певна проблема. Елемент творчості робить проектну роботу індивідуальною. Працюючи над проектом, студенти виконують невелику дослідницьку роботу: знаходять і опрацьовують матеріал у підручниках та Інтернеті, виокремлюючи найголовніше, шукають ілюстрації, готують проект до представлення в групі. Наприклад, метод проектів використовували, вивчаючи тему «Telephoning» («Телефонні розмови»). У кінці вивчення теми студентам було оголошено про створення проекту на тему «Telephoning across cultures» («Телефонні розмови в різних культурах») та можливість самостійно обрати будь-яку культуру чи країну. Таким чином, індивідуальна робота розпочалася вже на перших етапах створення проекту. Заняття пройшло досить цікаво, кожен студент мав змогу презентувати власний проект, висловити свою думку, знайти спільні та відмінні риси в телефонному спілкуванні різних культур. Останнім часом на заняттях із ділової англійської мови набула широкого використання технологія Едварда де Боно «Шість капелюхів мислення», спрямована на навчання людей управляти власним мисленням [5]. Існує шість капелюхів різних кольорів: білий, червоний, жовтий, чорний, зелений і блакитний, кожен з яких наділений характерними, притаманними лише йому рисами. Змінюючи капелюх, ми можемо надати нашим думкам необхідного напрямку, що буде відповідати певному типу мислення. У цьому методі мислення поділяється на шість різноманітних режимів, кожен з яких представлений капелюхом свого кольору [5]. Прикладів використання цього методу на заняттях із ділової англійської мови багато. Найчастіше ми вдаємося до його

застосування, опрацьовуючи тексти, обговорюючи якусь думку або представляючи усне повідомлення. Цей метод допомагає мисленню набути таких рис, як: чіткість, різнобічність і структурованість. Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, становлення нової системи освіти, орієнтованої на входження у світовий освітній простір потребує суттєвих змін інноваційного спрямування у підготовці майбутніх фахівців. Ефективність інноваційних технологій викладання ділової англійської мови у вищих навчальних закладах залежатиме від бажання і здатності викладачів скористатися позитивним досвідом вітчизняних та іноземних учених і практиків щодо творчого підходу у навчанні, розуміння необхідності відмовитися від авторитарних і схоластичних методів. Інноваційні технології навчання іноземних мов, що ґрунтуються на творчому підході, допомагають повністю розкрити потенціал студентів і сприяють розвитку та самовдосконаленню навчально-комунікативного процесу. Актуальними напрямками подальшої розробки окресленої проблеми є дослідження особливостей навчання ділової англійської мови в контексті сучасних освітніх нововведень.

Висновки до першого розділу

Спираючись на особливості викладання студентам вечірньої форми навчання, можна побачити, на що приділяється найбільшу увагу при викладанні предметів. Найголовнішу роль грає те, що у короткий термін необхідно дати купу матеріалу, та правильно його структурувати та дати студентам. Як показує практика, на вечірній формі частіше за все проходять лекційні заняття. Але на них не йде опрацювання матеріалу. Через це ефективність засвоєння зменшується та більша частина матеріалу не освоюється.

Були розглянуті методи та особливості викладання предмету іноземна мова для академічних цілей студентам магістрам. Продуктом тренінгу є креативність яка включала в себе швидкість, гнучкість, точність, оригінальність мислення, розвинуту уяву, здатність до вирішення проблемних завдань та ситуацій. До того ж, креативність однаково необхідна людині як у професійній діяльності та спілкуванні, так і у повсякденному житті. Тренінгові вправи сприяють розвитку самосвідомості і самодослідження майбутнього фахівця, дозволяють засвоїти необхідні для педагогічної діяльності технології взаємодії з різними людьми через усвідомлення власних особистісних якостей. Отже, тренінг можна вважати однією з ефективних технологій у системі професійної підготовки фахівців.

На сьогоднішній час існує дуже багато вправ та структур тренінгів. У цьому розділі були розглянуті самі основні та най діючі системи. Але навіть їх не можна повністю копіювати, тому що важливу роль грає підхід та індивідуальна програма для кожного окремо.

РОЗДІЛ 2.

СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ “ІНОЗЕМНА МОВА ДЛЯ АКАДЕМІЧНИХ ЦІЛЕЙ” СТУДЕНТАМИ ВЕЧІРНЬОЇ ФОРМИ

2.1 Методика проведення тренінгових занять

Тема першого тренінгу – «проведення презентації»

На даному тренінгу будуть розглянуто основні види презентацій, їх структура і форми їх проведення.

Мета: познайомити студентів з основними видами презентації, її структурою, правилами проведення та з правилами підготовки.

Завдання уроку.

Загальноосвітні:

- Ознайомлення з основними видами презентації
- розгляд структури презентацій
- Навчання правилам проведення і правилам підготовки до презентації (опрацювання в парах)

Практичні:

- розвиток лінгвістичної компетенції учнів;
- розвиток мовної компетенції, а саме вдосконалення навчаються в аудіюванні і говорінні бізнес англійської

Розвиваючі:

- розвиток умінь в області розумових операцій (аналіз, узагальнення, класифікація);
- розвиток емоційної готовності до комунікації;

Виховні:

- виховання почуття відповідальності за результат спільної роботи;

- виховання культури вербального і невербального спілкування в ситуаціях навчального та ділового спілкування.

Обладнання: комп'ютер, телефони та планшети з виходом в інтернет, мультимедійний проектор, екран, дошка, колонки, 3 аркуша формату А1, фломастери.

Методичні матеріали: демонстраційний матеріал: слайд з назвою теми і цілей уроку, відеоролик, матеріали для виконання завдань з аудіювання (взяті з інтернету).

Роздатковий матеріал: матеріали для виконання завдань з аудіювання, відповідна лексика, маркери і листи для опрацювання матеріалу в парах.

Наш тренінг складався з декількох етапів.
План тренінгу:

- Організаційний момент.
- Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка.
- Виклад теми. Розгляд видів і структур презентації.
- Індивідуальне завдання. Відпрацювати в парах кожен вид презентації.
- Навчання правилам проведення і правилам підготовки до презентації.
- Контрольне завдання. Експрес опитування всього матеріалу.
- Етап повторення матеріалу.
- Підведення підсумків уроку.

Організаційний момент.

На даному етапі за стандартом відбувається знайомство учасників один з одним і викладачем. Так як тренінг проходив в групі, де люди знайомі один з одним, то на заняття себе представив тільки тренер. Але, є дуже

важливий факт, щоб створити атмосферу довіри в групі, кожен учасник повинен розповісти про себе пару слів. З огляду на те, що структура тренінгу побудована на англійській мові, кожен презентував про себе три факти, з яких один був правдивий, а два ні. Інші учасники повинні були здогадатися, що правда, а що неправда, тим самим почалося повільне введення в середовище іноземної мови.

Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка.

На даному етапі ми визначили тему уроку, а саме «Presentation. She is structure and types». Після формювання теми уроку, зі студентами було виділено ряд основних питань які, виникають при розгляді даної теми. Питання були записані на фліпчарті. Після того як записали питання, був розданий топик, що слів відносяться до даної теми, який відразу був даний студентам на опрацювання. Суть опрацювання полягала в тому, щоб коротко презентувати той чи інший предмет з вживанням цих слів. У кожного на презентацію було виділено по 30 секунд. Завдяки такій розминці, студенти швидше налаштувалися на урок, так само відразу були внесені коректування правильності вимови часто вживаних слів в даній темі.

Після розминки зі студентатами були описані цілі уроку і дано певний час на їх розгляд, тому що основний час тренінгу у нас було обмежено.

Виклаад теми. Розгляд видів і структур презентації.

На даному етапі, була розглянута актуальність теми тренінгу. Студенти висловлювали свою точку зору щодо даної теми і її актуальність на сьогоднішній момент. В процесі обговорення даного питання було внесено корективи в вимову і у вживання необхідної лексики з даної тематики.

Після організаційних моментів на слайді були представлені основні види презентацій, а саме:

All variety of presentations can be divided into 3 types:

- Information presentation (Информационная презентация);
- Presentation idea(Презентация идея);
- Presentation Review(Презентация ревью).

Після розбору на прикладах кожного з видів, була вивчена структура, а саме алгоритм, переконливої презентації. Була взята саме презентація-переконення, оскільки серед соціального опитування вона є найбільш дієвою.

The algorithm includes 4 blocks:

- Position.
- Problem.
- Perspective.
- Sentence.

Всі чотири основні блоки були опрацьовані на прикладах, які були вказані на слайдах. Після обговорення були роздані аркуші з індивідуальним завданням на опрацювання вивченого матеріалу, був зроблений аналіз завдання і записана незнайома лексика на фліпчарті.

Індивідуальне завдання. Відпрацювати в парах кожен з видів презентації.

Вся група ділиться на пари і опрацьовують розданий матеріал. У кожному завдання представлені приклади компаній, на які були створені презентації. У деяких були допущені помилки. У тих, де були допущені помилки, студенти повинні були їх знайти і опрацювати. Час на виконання завдання було лімітовано. Після першого завдання необхідно було зробити презентацію компанії, на кожному аркуші була дана своя компанія. Під час виконання завдання, тренер підходив до кожної пари і коригував хід виконання, якщо бачив в цьому необхідність.

Навчання правилам проведення і правилам підготовки до презентації.

На даному етапі були розглянуті основні правила проведення та найголовніші правила підготовки до презентації. Для того, щоб презентація була успішною, необхідно, дотримуватися формуванню структури виступу. Матеріал викладений нижче узятий з презентації.

«The structure of the presentation should have a single and fairly rigid scheme. The presentation must contain the following key points:

1. Brief outline of the company presentation:

- Company name;
- type of activity of the company;
- company product;
- history and geography of the company;
- Partners and suppliers, customers;
- company service;
- innovative activity of the company (differences from others).

2. Brief outline of product presentation:

Overview

- product and scope;
- basic models or options.

Key features and benefits

- main features (illustrations);
- the benefits of each feature for the consumer.

Application

- application area with specific examples.

Specifications

- technical characteristics of the goods;
- Terms of Service.

Prices

- range and prices.

Availability

- Estimated delivery time;

- place of purchase and order.»

Після того як були розглянуті основні етапи правила проведення презентації, після цього були розглянуті етапи підготовки.

Основний тезовий матеріал був узятий з презентації:

- «Before the performance, we recommend that you show your presentation to family, friends or colleagues. In this case, one should not try to memorize a speech by heart - it is better to concentrate on communication, to get all possible questions. This is the best way to prepare for the performance.

- If a video is being filmed at an event, go to the director or the crew administrator before your performance. He will show where to stand during the presentation so as not to fall out of the light and how to hold the microphone correctly so that you can be heard well in the video.

- If event organizers do not prepare handouts for the audience, take care of this yourself. Print several copies of 3-4-page short text summaries with basic information about the project. Having students in the hands of such resumes will greatly simplify life for them and you. This will allow them to navigate in your presentation and can immediately remove many questions.

- Make sure in advance that you know how to switch slides and that your slideshow is correctly displayed on the computer connected to the projector.

- If the event organizers have given you a strictly limited time, make sure that during the performance you are guided in this time and understand how much time you have left. To do this, ask a colleague to note the time and show you the plates with the remaining minutes, or use the timer on your laptop or iPad.»

В кінці презентації даного матеріалу, був записаний основний матеріал в тезовому вигляді і основні визначення, після чого перейшли до наступного етапу тренінгу.

Контрольне завдання. Експрес опитування всього матеріалу.

Даний етап був розроблений з урахуванням питань, які виникли у студентів на початку тренінгу. За результатами опитування всі студенти змогли дати відповідь на поставлені питання, що було свідченням того, що матеріал був якісно надано і досить засвоєний.

Етап повторення.

Студентам були дані різні компанії, за якими необхідно було зробити презентації, виходячи з отриманих знань. Після виконання, кожному студенту було дано три хвилини для її проведення. Оцінювання проводилось в кінці всіх виступів. На аркуші кожен виділяв плюси і мінуси кожної з презентацій.

Підведення підсумків уроку.

По закінченню тренінгу було поставлено додатковий матеріал на опрацювання, з метою ознайомитися з кожним видом презентації більш детально і скласти свою презентацію на будь-яку з робочих галузей. Так само був розданий певний топик слів, який найчастіше уживався в даному тренінгу.

За результатами питань, які були задані після опрацювання кожного підрозділу було зрозуміло, що матеріал засвоївся краще через те, що було миттєве опрацювання засвоєного матеріалу. З групи 10 осіб, тільки два запнулися у відповіді, але після чого швидко реабілітувалися. Затримка була пов'язана з тим, що не було відповідного словникового запасу для даного предмета.

Тема другого тренінгу – «діловий лист»

На другому тренінгу було розглянуто діловий лист. Його види та правила оформлення.

Цілі:

- формування комунікативної компетенції (розвиток спостережливості, пам'яті, вміння зіставляти, порівнювати в даній області знань);

- формування компетенції особистісного самовдосконалення (розширення сучасного активного загального і спеціального словникового запасу, а також кругозору);

- вдосконалення інформаційної компетенції (підвищення пізнавальної активності і мотивації для вивчення англійської мови).

Завдання: розвиток лінгвістичної компетенції в області діловодства (розширити спектр навчальних ситуацій і завдань з орієнтацією на реальну практичну діяльність); виховання поваги до особливостей і етикету листування, характерним для тієї чи іншої країни.

Тренінг складався з декількох етапів. План тренінгу:

- Організаційний момент.
- Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка.
- Виклад теми. Розгляд видів ділових листів.
- Розглянути структуру ділового листа на прикладах
- Навчання правилам написання ділового листа.
- Етап повторення. Складання, ділового листа.
- Підведення підсумків уроку.

Організаційний момент.

На даному етапі за стандартом відбувається знайомство учасників один з одним і викладачем. На заняття себе представив тільки тренер, так як тренінг проходив в групі, де люди знайомі один з одним.

Так як тренінг проводився вже в даній групі, то довірчі відносини вже збудовані між студентами, але тим не менше була проведена розминка, де кожен говорить про себе пару слів або в краці описав, як пройшли його вихідні. З огляду на, що структура тренінгу побудована на англійській мові, кожен висловлювався англійською мовою, тим самим почалося повільне введення в середу іноземної мови.

Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка.

На даному етапі ми встановили тему уроку, а саме «Business letter. Types of business letter ». Після формлювання теми уроку, зі студентами було виділено ряд основних питань які, виникають при опрацьовані даної теми. Питання були записані на фліпчарті.

Після того, як записали питання, був розданий топик слів відноситься до даної теми, який відразу був даний студентам на опрацювання. Суть опрацювання полягала в тому, щоб коротко презентувати види ділових листів з вживанням цих слів. У кожного на презентацію було виділено по 30 секунд. Завдяки такій розминці, студенти швидше налаштувалися на урок, так само відразу були внесені коректування правильності вимови часто вживаних слів в даній темі.

Після розминки, зі студентатамі були визначені цілі уроку і визначен час на їх розгляд, час тренінгу було обмежено.

Викладання теми. Розгляд видів ділових листів.

На даному етапі була розглянута актуальність теми тренінгу. Студенти висловлювали свою точку зору щодо даної теми і її актуальності на сьогоднішній момент. В процесі обговорення даного питання було внесено корективи в вимову і вживання необхідної лексики з даної тематики.

Після організаційних моментів на слайді були представлені основні види ділових листів, а саме:

- A request letter.
- Transmittal letter.
- Letter Message.
- Confirmation letter.
- A reminder letter.
- Invitation letter.
- Letter of thanks.
- Letter of guarantee.

Кожен підвид більш детально було розглянуто на прикладі.

Розглянути структуру ділового листа на прикладах.

На даному етапі був розданий матеріал з прикладами ділових листів. Зі студентами була розібрана структура листів, на слайдах була представлена послідовність побудови листів. За підсумком було записано тезове визначення кожного етапу.

Навчання правилам написання ділового листа.

На даному етапі були розглянуті основні правила написання ділового листа і його структура. Для того, щоб діловий лист розглянули, необхідно дотримуватися суворої структури.

Етап повторення. Складання, ділового листа.

Кожному студенту була дана ситуація для письма, після чого кожному було виділено час - 3 хвилини для його написання.

В кінці складання ділового листа було проведено експрес тест з урахуванням тих питань, які були підняті на початку тренінгу та запитань студентів. Результат опитування був позитивний, з усіх опитаних всі впоралися з питаннями.

Підведення підсумків уроку.

По закінченню тренінгу було запропоновано додатковий матеріал на опрацювання, а саме ознайомитися з кожним видом ділового листа більш детально і скласти три ділових листи з різним інформаційним наповненням. Так само був розданий певний топик слів, який найчастіше використовувався в даному тренінгу.

За результатами питань, які були задані після опрацювання кожного підрозділу було видно, що матеріал засвоївся на 100% відсотків, оскільки було виділено важливі аспекти даної теми.

Тема третього тренінгу – «рекламні повідомлення»

На даному тренінгу були розглянуті основні види і типи рекламних повідомлень, їх структура і правильна форма оформлення. Оскільки

студенти зі студентами раніше були проведені певні тренінги, адаптація до матеріалу і до способу проведення сталася швидше.
Освітні цілі:

- формувати знання про рекламу як основний спосіб стимулювання збуту товарів, про правове регулювання реклами.
- навчитися правильно складати рекламу підприємства.

Розвиваюча:

- розвинути цінність - морального ставлення до реклами, як суспільного явища.

Методичні матеріали: демонстраційний матеріал: слайд з назвою теми і цілей уроку, відеоролик, матеріали для виконання завдань з аудіювання (взяті з інтернету).

Дидактичний матеріал: Зразки рекламних проспектів, відеоматеріал, презентація, картки - завдання, опорний конспект уроку, папір А-4, фломастери, маркери, олівці, вирізки з газет. Тренінг складався з декількох етапів:

- Організаційний момент.
- Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка
- Виклад теми. Розгляд видів і структур рекламних текстів на прикладі роздаткового матеріалу.
- Індивідуальне завдання. Визначити тип і якість рекламного повідомлення на роздаткових матеріалах.
- Навчання правилам структурування і написання рекламних текстів.
- Контрольне завдання. Експрес опитування всього матеріалу.
- Етап повторення. Складання рекламного повідомлення компаніям.

- Підведення підсумків уроку.

Організаційний момент.

На даному етапі за стандартом відбувається знайомство учасників один з одним і викладачем. На заняття себе представив тільки тренер, так як тренінг проходив в групі, де люди знайомі один з одним.

Так як тренінг проводився вже в даній групі, то довірчі відносини вже збудовані між студентами, але тим не менш була проведена розминка, де кожен говорить як пройшли його вихідні. З огляду на, що структура тренінгу побудована на англійській мові, кожен висловлювався англійською мовою, тим самим почалося повільне введення в середу іноземної мови.

Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка.

На даному етапі визначили тему уроку, а саме «Promotional messages. Their types and structure.» Після формолювання теми уроку, зі студентами було виділено ряд основних питань які, виникають при піднятті даної теми. Питання були записані на фліпчарті.

Після того, як записали питання, був розданий топик слів відноситься до даної теми, який відразу був даний студентам на опрацювання. Суть опрацювання полягала в тому, щоб коротко презентувати кожен їх видів рекламних повідомлень з вживанням цих слів. У кожного на презентацію було виділено по 30 секунд. Завдяки такій розминці, студенти швидше налаштувалися на урок, так само відразу були внесені коректування правильності вимови часто вживаних слів в даній темі.

Після розминки, зі студентатамі були визначені цілі уроку і лімітоване час на їх расмотренного, час тренінгу було обмежено.

Навчання темі. Розгляд видів і структур рекламних текстів на прикладі роздаткового матеріалу.

На даному етапі, була розглянута актуальність теми тренінгу. Студенти висловлювали свою точку зору щодо даної теми і її актуальність на сьогоднішній момент. У процесі обговорення даного питання було

внесено корективи в вимову і вживання необхідної лексики з даної тематики.

Після організаційних моментів на слайді були представлені основні види рекламних текстів і їх структура, а саме:

- Advertising informative.
- Prestigious advertising.
- Advertising explanatory.
- Advertising reminding.

Структура була розглянута більш детально на додатковому роздатковому матеріалі.

Індивідуальне завдання. Визначити тип і якість рекламного повідомлення на роздатковому матеріалі.

На даному етапі були роздані аркуші з індивідуальним завданням. Кожному студенту було визначено час, щоб визначити тип і якість рекламного повідомлення. На цьому етапі виникли проблеми, такі як, незнайома лексика, але вона була швидко ліквідована, так як в топіку був необхідний словниковий запас.

Навчання правилам структурування і написання рекламних текстів.

На даному етапі було більш детально розглянуто структурування і написання рекламних текстів. У міру надходження нового матеріалу, студенти відразу ж виконували завдання. На слайдах були представлені основні правила правильного і грамотного структурування.

Контрольне завдання. Експрес опитування всього матеріалу.

Даний етап був розроблений з урахуванням питань, які виникли у студентів на початку тренінгу. За результатами опитування всі студенти змогли дати відповідь на поставлені питання, що було свідченням того, що матеріал був якісно надано і досить засвоєний.

Етап повторення. Складання рекламного повідомлення компаніям.

Студенти були поділені на дві підгрупи, де кожної була дана компанія і певні вимоги до створення рекламного повідомлення про компанії. Дане завдання вважається досить складним, тому студентам було виділено сім хвилин на його виконання. Після виконання обидві групи обмінялися листами, після чого оцінили якість виконання один одного. На фліпчарті були написані основні критерії оцінювання.

Підведення підсумків уроку.

По закінченню тренінгу було роздано додатковий матеріал на опрацювання з метою ознайомитися з кожним типом рекламних повідомлень більш детально і досконало, тому що сама реклама зараз грає важливу роль у нашому житті. Також завданням додому було скласти рекламні повідомлення за кожним видом реклами компанії(кожному була дана своя компанія), також був розданий певний топик слів, який найчастіше використовувався в даному тренінгу.

За результатами питань, які були задані після опрацювання кожного підрозділу учні показали високий результат засвоєння програми.

Тема четвертого тренінгу – «складання резюме»

Мета уроку:

- 1.Формування навичок інформаційної культури в учнів.
2. Формувати у учнів професійні інтереси
3. Формувати активну життєву позицію
4. Допомогти усвідомити соціальну, практичну і особистісну значимість матеріалу.

Завдання уроку:

1. Виховувати активність, старанність, бажання працювати спільно.
2. Розвивати творчі здібності учнів.
3. Розвиток навичок у практичній діяльності зі створення резюме
4. Знайомство з алгоритмом створення резюме.

Методичні матеріали: демонстраційний матеріал: слайд з назвою теми і цілей уроку, відеоролик, матеріали для виконання завдань.

Дидактичний матеріал: Зразки рекламних проспектів, відеоматеріал, презентація, картки - завдання, опорний конспект уроку, папір А-4, фломастери, маркери, олівці.

Тренінг складався з декількох етапів:

- Організаційний момент.
- Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка
- Навчання темі. Розгляд структури резюме.
- Індивідуальне завдання. Визначити де правильно притримано структуру резюме на раздаточном матеріалі.
- Контрольне завдання. Експрес опитування всього матеріалу.
- Етап повторення. Складання власного резюме на підприємство.
- Підведення підсумків уроку.

Організаційний момент.

На даному етапі за стандартом відбувається знайомство учасників. На заняття себе представив тільки тренер, так як тренінг проходив в групі, де люди знайомі один з одним.

Так як тренінг проводився вже в даній групі, то довірчі відносини вже збудовані між студентами, але тим не менше була проведена розминка, де кожен говорить пару слів про себе. З огляду на, що структура тренінгу побудована на англійській мові, кожен висловлювався англійською мовою, тим самим почалося повільне введення в середу іноземної мови.

Фонетична зарядка (робота зі словами) і мовна розминка

На даному етапі ми визначили тему уроку, а саме «Resume writing. The rules for its preparation». Після постановки теми уроку, зі студентами було виділено ряд основних питань які, виникають при піднятті даної теми. Питання були записані на фліпчарті.

Після того, як записали питання, був розданий топік слів відноситься до даної теми, який відразу був даний студентам на опрацювання. Суть опрацювання полягала в тому, щоб кожен із запропонованими словами придумав по три речення, де в одному реченні буде задіяно максимальна кількість слів. Завдяки такій розминці, студенти швидше налаштувалися на урок, так само відразу були внесені коректування правильності вимови часто вживаних слів в даній темі.

Після розминки, зі студентатамі були визначені цілі уроку і лімітоване час на їх рассмотреного, час тренінгу було обмежено.

Виклад теми. Розгляд структури резюме.

На даному етапі, була розглянута актуальність теми тренінгу. Студенти висловлювали свою точку зору щодо даної теми і її актуальність на сьогоднішній момент. В процесі обговорення даного питання було внесено корективи в вимову і вживання необхідної лексики з даної тематики. Після організаційних моментів на слайді була представлена основна структура складання резюме, правильна послідовність. Складання супровідного листа та стандарти його написання.

Індивідуальне завдання. Визначити де правильно притримано структуру резюме на роздатковому матеріалі.

На даному етапі були роздані аркуші з індивідуальним завданням. Кожному студенту було визначено час, щоб визначити тип і якість складання резюме та супровідного листа. На цьому етапі виникли проблеми, такі як незнайома лексика, але вона була швидко ліквідована, так як топіку був необхідний словниковий запас. Так само із завданням студенти впоралися значно швидше, так як вже мали досвід написання резюме.

Контрольне завдання. Експрес опитування всього матеріалу.

Даний етап був розроблений з урахуванням питань які виникли у студентів на початку тренінгу. За результатами опитування всі студенти

з змогли дати відповідь на поставлені питання, оскільки тема тренінгу їм була близька і вони мали свій особистий досвід в цій сфері.

Етап повторення. Складання власного резюме на підприємство.

Студентам біла дана інформація, як потрібно правильно скласти резюме, після чого вони отримали завдання на складання власного резюме на підприємство. В завданні необхідно було виконати всі вимоги та гості з написання коректного резюме. На завдання було дано десять хвилин, після чого студенти мінялися з сусідом завданнями і перевіряли одне одного.

Протягом усього завдання, тренер підходив до кожного зі студентів та корегував їх роботу при необхідності.

Підведення підсумків уроку.

По закінченню тренінгу було роздано додатковий матеріал на опрацювання, а саме незнайома лексика, та завдання скласти власне резюме на різні підприємства. За результатами питань, які були задані після опрацювання кожного підрозділу учні показали хороший результат засвоєння програми, тому що ця тема їм була близька.

Тема п'ятого тренінгу – «Іноземна мова для професійної діяльності як фактор кар'єрного росту»

Мета уроку:

- 1.Формування основних навичок при занятті іноземною мовою для професійних цілей.
2. Формувати у студентів професійні інтереси
3. Формувати активну життєву позицію
4. Допомогти усвідомити соціальну, практичну і особистісну значимість матеріалу.

Завдання уроку:

1. Виховати активність, старанність, бажання працювати спільно.
2. Розвивати творчі здібності учнів.
3. Розвиток навичок у практичній діяльності за наявними певних ситуацій.

Методичні матеріали: демонстраційний матеріал: слайд з назвою теми і цілей уроку.

Дидактичний матеріал: відеоматеріал, презентація, картки - завдання, папір А-4, фломастери, маркери, олівці.

Оскільки цей тренінг заключний спрямований більш на засвоєння матеріалу, то в ньому буде більше матеріалу на опрацювання.

Тренінг складався з декількох етапів:

- Організаційний момент.
- Повторення вивченого матеріалу.
- Індивідуальне завдання з карток.
- Розігрування ситуації.
- Етап повторення. Виконання завдання яке попадеться на карточці та його перевірка.
- Підведення підсумків уроку.

Організаційний момент.

Оскільки це вже п'яте заняття з групою, то на цьому етапі іде лише привітання та декілька слів учнів щодо очікувань від тренінгу. Кожен з учнів висловлює свою думку, та при наявності питань вони записуються на фліпчарті.

Повторення вивченого матеріалу.

Оскільки вивченого матеріалу було багато, спочатку було повторення основних моментів того, що було пройдено. Кожен зі студентів ділився своїми замітками та за потребою їх доповнював. Завдяки вивченому матеріалу студенти навчилися приймати необхідну лексику на слух та виразно висловлювати свої думки.

Індивідуальне завдання з карток.

Кожен студент отримав картку, де необхідно було сопоставити вивчений матеріал та доповнити розгорнутою відповіддю. Завдяки цьому етапу була можливість повторити ще раз вивчений матеріал.

Розігрування ситуації.

На цьому етапі кожен з учнів отримав карти з ситуаціями, які вони будуть розігрувати в парах. Оцінку будуть отримувати від своїх одногрупників за оцінювальними листами, які були роздані на початку заняття. Ситуації були різні, та напряду були пов'язані з проблемами, які були розглянуті в межах теми.

Етап повторення. Виконання завдання яке попадеться на карточці та його перевірка.

Виконати завдання, які були роздані студентам. На кожній картці особливе завдання. Приклад:

1. Скласти презентацію компанії.
2. Написати ділового листа на підприємство.
3. Написати резюме.
4. Скласти рекламне повідомлення.
5. Вказати, якими навичками повинна володіти людина, яка вивчає дисципліну «Іноземна мова для професійної діяльності».

На виконання кожного завдання відводиться десять хвилин, після чого перевіряється тренером.

Підведення підсумків уроку.

Наприкінці заняття, було підбито підсумки тренінгу разом зі студентами. Були визначені основні моменти яким важливо приділити увагу, та записані додатково до конспекту. Додатково був розданий пройдений матеріал в таблицях.

2.2. Результати педагогічного експерименту

Особливість навчання на вечірній формі в тому, що матеріал максимально стиснутий. У студентів очної форми переважно є значна кількість лекційних занять та практичних, що дозволяє повноцінно відпрацювати і засвоїти необхідний матеріал.

У студентів вечірньої форми ситуація дещо відмінна, отже вона форма навчання передбачає значний обсяг самостійної роботи. Досить своєрідно доводиться вирішувати питання браку часу при вивченні мовних дисциплін, зокрема тих, що пов'язані з вивченням іноземної мови.

Розглянемо дисципліну «Іноземна мова для професійної діяльності». Ділова англійська мова стає все більш затребуваною і вкрай необхідною для успішного ведення бізнесу.

Серед завдань курсу визначають такі:

- Розвиток розмовних навичок;
- Вивчення видів ділової письмової англійської;
- Розвиток навичок роботи з текстом;
- Розвиток досвіду сприйняття ділового мовлення на слух;
- Вивчення граматичних конструкцій для ділового спілкування.

В умовах браку аудиторних годин викладачеві доводиться шукати форму роботи які дозволяють в максимально стислій час опрацювати значний за обсягом матеріал.

Серед ефективних способів опрацювання зазначених елементів дисципліни виділяють зокрема ділові ігри та тренінги.

Ми розробили власну систему тренінгів, які б дозволили розвинути необхідні навички студентів з урахуванням браку аудиторних годин.

На початку проведення системи тренінгів ми запропонували студентам тест, який мав на меті визначення рівня володіння англійською мовою та зокрема окремою лексикою, із найважливішої тематичних груп. Тест складався з двадцяти питань, в яких уживалась лексика, яка може бути включена в тренінги. Судячи з результатів опитування, то дуже малій відсоток студентів мав справу з цією лексикою. Результати тестів подано в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Кількість студентів які дали правильні відповіді %

60-74	75-89	90-100
50%	48%	2%

Завдяки даному тестуванню було виявлено, що лексику бізнес англійської знають тільки 48% респондентів . Даний результат показав у кого є прогалини в лексиці певної тематичної групи і на які слід звернути увагу. Отримані дані було враховано при побудові тренінгових занять.

Виходячи з даних результатів було побудовано курс з п'яти тренінгів та одного контрольного заняття. На кожен тренінг виділено дві академічні години (пара).

Теми тренінгів обрано з огляду на робочу програму дисципліни «Іноземна мова для професійної діяльності», яка входить до програми підготовки студентів магістратури всіх спеціальностей, крім деяких філологічних спеціальностей.

Тренінги будуть наступними:

1. Презентація.
2. Діловий лист.
3. Рекламні повідомлення.
4. Складання резюме.
5. Іноземна мова для професійної діяльності як фактор кар'єрного росту.

В кінці кожного тренінгу робилися замітки і висновки з проведеного заняття, як для студентів, так і для викладача. В кінці всього курсу проводилося загальне тестування.

Заключне тестування.

Після проведення всіх тренінгових занять було дано повторно тест, який складався з двадцяти питань по лексики і двадцяти питань по пройденому матеріалу.

Таблиця 2.2

Кількість студентів які дали правильні відповіді %

60-74	75-89	90-100
5%	11%	84%

Спираючись на результати тестування, можна безумовно заявити, що система викладання більш ефективна в тренінговій формі. Якщо порівняти результати з первинним проведенням тестом, то ми бачимо, що результат дійсно свідчать про набуття студентами навичок на високому рівні. Завдяки миттєвому опрацюванню лексики та пройденого матеріалу, дані теми були швидше засвоєні, що підтверджує такий результат.

Висновки до другого розділу

Виходячи з результатів тестування., які були дані перед проведенням тренінгів, було видно, що у студентів мало знань з даної тематики не всі з них стикалися з цією лексикою.

Стандартне лекційне заняття не передбачає миттєвої обробки матеріалу, а включає в себе тільки начитку. Звичайно, не можна упускати той факт, що на стандартний тренінг виділяється набагато більше часу для оброблення отриманого матеріалу, в більш активних іграх, але з огляду на, що у нас час було лімітовано, ми обійшлися стандартними експрес завданнями, які допомогли вирішити поставлені завдання.

Завдяки прискореному опрацюванню матеріалу зі студентами, матеріал був краще засвоєний, чому свідчать результати отриманий при фінальному тестуванні.

Вирішення тільки питань організаційно-педагогічних умов проведення навчального тренінгу студентів у вищих навчальних закладах не вичерпують усіх питань щодо здійснення цих занять на високому професійно-педагогічному рівні. Досліджуючи дану проблему необхідно зауважити, що тренінгова система навчання має певні складнощі застосування, які полягають в вирішенні проблем пов'язаних з імітацією реальних ситуацій, забезпеченням перенесення отриманих навичок на реальний трудовий процес, обладнання та необхідного часу. Саме ці питання потребують подальшого вивчення та обґрунтування, при вирішенні в єдиному комплексі питань будуть сприяти формуванню у вищій професійній освіті фахівців з якостями, адекватними вимогам як сьогодення, так і майбутнього.

У другій частині було розглянуто актуальність проблеми проведення учбових тренінгів для студентів магістрів різних напрямків у вищому навчальному закладі. Важлива роль в навчальному процесі належить вивченню організаційно-педагогічних умов необхідних для проведення цієї

підготовки. Аналіз змісту організаційно-педагогічних умов доводить, що навчальний тренінг є ефективною системою практичної підготовки студентів, яка сприяє формуванню у них необхідних професійних та соціально-психологічних практичних умінь та навиків, які дозволяють майбутнім спеціалістам адаптуватися до реальних умов діяльності.

У другій частині були використані різні типи тренінгів, але які базувалися на одній структурі. Завдяки цій структурі ефективність освоєння матеріалу була на високому рівні, тому що було динамічне опрацювання вивченого. Наприкінці кожного заняття підводились підсумки разом зі студентами та виявлялись питання, які були не до кінця ясні учням. Але, середня статистика показала, що з двадцяти питань лише на три виявлялися труднощі з відповідями. Якщо такі були, студенту давався додатковий матеріал на опрацювання додому. Але, як показує практика, матеріал був засвоєний у повній мірі завдяки моментальному опрацюванню. Цьому свідчить тестування, яке було дано наприкінці тренінгової системи навчання.

Роблячи заключний висновок щодо дієвості тренінгу, можна з величезною точністю заявити, що вони мають сенс бути на вечірній формі навчання. У студентів вечірньої форми скорочений курс навчання і отже дається більше матеріалу на самостійне опрацювання.

ВИСНОВКИ

У зв'язку із вирішенням актуальних питань внесення організаційних змін в систему підготовки професійних студентів магістрів різних напрямків у вищих навчальних закладах постає завдання пошуку підходів до організації вивчення дисципліни на належному рівні, який би відповідав вимогам до рівня комунікативних навичок, що висуваються на відповідних етапах навчання.

На основі аналізу теоретичної бази вечірньої форми навчання можна зробити висновок, що у всі часи ця форма мала місце бути та мала велику популярність і практичність, але також мала характерні проблеми з викладання та засвоєння матеріалу, завдяки якій формувались навички необхідні спеціалістам у своїх галузях. Сама форма навчання включає в себе стислий матеріал, малу кількість академічних годин та дає більше все на опрацювання студентам самостійно. Але на цьому етапі з'являються характерні проблеми. Матеріал даний на засвоєння студентам самостійно не завжди обробляється разом із вчителем в силу того що є ліміт з академічних годин, це впливає на якість засвоєння матеріалу, що сприяє нижчому рівню знань студентів.

В академічному плані вечірньої форми навчання зазвичай виділяються лекційні та практичні заняття, але це стосується не всіх дисциплін. Дисципліна яка була розглянута у цій роботі зазвичай має лекційний характер, та майже не має часу для опрацювання набутих знань. Майже увесь матеріал дається на самостійну обробку.

Самостійна робота визначається як вид навчальної роботи, який здійснюється під керівництвом викладача, проте без безпосереднього його втручання, а також як засіб залучення студентів до самостійного опрацювання матеріалу самостійно.

У зв'язку із навчанням дисциплін на вечірній формі виділяють такі види самостійної роботи студентів: самостійна робота під час аудиторних занять; самостійна робота вдома із виконанням завдань невеликого обсягу; самостійна робота, що передбачає виконання завдань, які вимагають тривалого часу.

Особливості організації самостійної роботи студентів з вивчення та опрацюванням матеріалу визначаються тим, що до студентів магістратури висуваються вимоги до володіння знаннями та вмінням їх використовувати на належному рівні, так як ця дисципліна грає важливу роль при застосуванні отриманих знань на практиці. При організації самостійної роботи студентів магістратури доцільно виходити з таких положень: головна увага приділяється отриманню нових знань; при опрацюванні окремих тем самостійно значна увага повинна приділятися питанням які з'являються на момент вивчення дисципліни; значна увага повинна приділятися також одночасному формуванню у студентів навичок використання отриманих знань залежно від ситуації; перевага повинна надаватися розвиткові практичних навичок у порівнянні з теоретичними.

Розроблена нами система навчання, спрямована на більш ефективне уживання отриманих знань студентів-магістрів різних напрямків та відпрацювання їх на практиці разом із викладачем для уникнення питань на які не буде дана своєчасна відповідь, з теми «Іноземна мова для академічних цілей» складалася з чотирьох етапів: організаційні моменти та опрацювання слів по матеріалу який буде розглянуто, викладання темі, творчий, узагальнюючий.

Кожен зі визначених етапів включав відповідні кроки, які деталізували послідовність реалізації мети кожного з етапів, а також загальної мети виконання самостійної роботи.

Розроблена система навчання включала в себе теоретичний матеріал; вправи на складання відповідних завдань; вправи на аналіз правильної побудови та логічності завдання; вправи на складання завдань з опорою на схеми; вправи, спрямовані на передавання отриманих знань та утворення і вирішення запропонованих ситуацій.

Після навчання студентів за запропонованою системою навчання при допомозі метода тренінгів спостерігається позитивна динаміка показників рівнів виконання завдань. На підставі фіксації такої позитивної динаміки можемо стверджувати, що запропонована нами система навчання є ефективною для розвитку знань студентів магістратури різних напрямків з дисципліни «Іноземна мова для академічних цілей».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітико-прогностичний супровід формування самоосвітньої компетентності учнів: практико зорієнтований посібник / [за наук. ред. І.Г. Єрмакова]. – Запоріжжя: Хортицький НРБЦ, 2006. – 220 с.
2. Андреев А. А. Педагогика высшей школы. Новый курс / А. А. Андреев. – М. : ММИЭИФП, 2002. – 264 с.
3. Артемова Л. Педагогіка і методика вищої школи : навч.-метод. посіб. / Л. Артемова. – К. : Кондор, 2008. – 272 с.
4. Бакли Р. Теория и практика тренинга. / Р. Бакли, Д. Кейпл. — Питер, 2002. - 352 с.
5. Біла книга національної освіти України / Акад. пед. наук України; за ред. В. Г.Кременя. – К., 2009. – 194 с.
6. Богомолова І.В. Організаційно-педагогічні умови особистісно-орієнтованого навчання учнів вечірньої загальноосвітньої школи: автореф. дис.... канд.. пед. наук: 13.00.09 / І.В. Богомолова. – Х., 2008. – 21 с.
7. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения. / Виктор Юрьевич Большаков. – Спб.: Социально-психологический центр, 1996. – 384 с.
8. Васильев В. В. Система адаптації робітників до професійної діяльності. Монографія. / В. В. Васильев. — Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетровського університету, 1999. — 293 с.
9. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И.В. Вачков. – М: Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
10. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга: методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И.В. Вачков, С.Д.Дерябо . – СПб.: Речь, 2004. – С. 69.

11. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посібник / І.М. Дичківська. – К. : Академ. видав., 2004. – 352 с.
12. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. / Олег Владимирович Евтихов. – СПб. : Издательство «Речь», 2005. – 256 с.
13. Егоров В. В. Педагогика высшей школы : учеб. пособие / В. В. Егоров, Э. Г. Скибицкий, В. Г. Храпченков. – Новосибирск : САФБД, 2008. – 260 с.
14. Енциклопедія освіти / АПН України ; [голов. ред. В. Г. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
15. Журавська Л.М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л.М. Журавська. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. – 312 с.
16. Журавська Н. Методика навчання та виховання у вищих навчальних закладах країн Європейського Союзу та України: порівняльний аспект: [монографія] / Н.С.Журавська. - Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2015.- 608 с.
17. Зварич І. Тестування педагогічної компетентності викладачів США / І. Зварич // Вища освіта України. – 2012. – № 4. – С. 92–99.
18. Ибрагимова А.З. Путь к познанию ученика / А.З. Ибрагимова // Вечерняя средняя школа. – 1991. – №4. – С. 27-29.
19. Канафоцька Г.П. Роль самоосвіти в сучасному освітньому просторі / Г.П. Канафоцька // Етичні та духовні основи розвитку людини і суспільства: тези XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 трав. 2012 р.) – К., 2012. – С. 44-45.
20. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе: Анализ зарубежного опыта /М. В. Кларин. – М. : Знание,1989.– С.55.
21. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике / Г.М.Коджаспирова, А.Ю.Коджаспиров. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-на-Дону: «МарТ», 2005. –357 с..

22. Козаков В. Соціально-психологічні аспекти активної навчальної діяльності у професійній освіті / В. Козаков // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Науково-методичний журнал. — 2001. — Випуск 2. — С. 7-20.
23. Концепція освіти дорослих в Україні / Лук'янова Л.Б. — Ніжин : ПП Лисенко М.М., 2011. — 24 с.
24. Кремень В.Г. Синергетика і освіта: людина в процесах самоорганізації “відкритих” систем / В.Г. Кремень // Синергетика і творчість: матеріали Всеукр. конф. (Київ, 11 листопада 2011 р.) — К., 2011. — С. 9.
25. Кулюткин Ю.Н. Исследование познавательной деятельности учащихся вечерней школы: самоорганизация познавательной активности личности, как основа готовности к самообразованию: [монографія] / Ю.Н. Кулюткин; Г.С. Сухобська. — М.: Педагогика, 1977. — 152 с.
26. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых / Ю.Н. Кулюткин. — Москва: Просвещение, 1985. — 128 с.
27. Кулюткин Ю.Н. Смысл учебной деятельности для личности / Ю.Н. Кулюткин // Вечерняя средняя школа. — 1991. — №3. — С. 25-29.
28. Лернер И.Я. О соотношении обучения и воспитания / И.Я. Лернер // Вечерняя средняя школа. — 1990. — №4. — С. 32-35.
29. Лопатина Т.С. Гуманизация учебного процесса. / Т.С. Лопатина // Вечерняя средняя школа. — 1993. — №1. — С. 27-28.
30. Мазоха Д.С., Опанасенко Н.І. Педагогіка : навч. Посібник / Д.С. Мазоха, Н.І. Опанасенко. — К. : Центр навчальної літератури, 2005. — 232с.
31. Микитенко Н. Чинники формування змісту навчальної дисципліни “Іноземна мова професійного спрямування” / Н. Микитенко // Вісник Львів.ун-ту. Серія педаг., 2010. — Вип. 26. — С. 93-103

32. Никандров В. В. Антитренинга, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга: Учеб. пособие. / Виктор Викторович Никандров. – СПб. : Издательство «Речь», 2003. – 176 с.
33. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / В. Л. Ортинський. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.
34. Падалка О. С. Професійно-економічна підготовка вчителя: Монографія. / О. С. Падалка. — К. : Четверта хвиля, 2001. — 312 с.
35. Педагогика высшей школы : учеб.-метод. пособие / сост. Н. И. Мешков, Н. Е. Садовникова. – Саранск, 2010. – 80 с.
36. Петровская Л. А. Общение компетентность – тренінг: Избранные труды / Л. А. Петровская. – М. : Смысл, 2007. – 687 с
37. Полякова Г. А. Педагогіка: навчальний посібник / Г. А. Полякова, Т. А. Борова. – Х. : ВД «ИНЖЕК», 2011. – 374 с.
38. Понятие о педагогической компетентности [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dioo.ru/pedagogicheskoe-masterstvo/ponyatie-o-pedagogicheskoykompetentnosti.html>.
39. Психогимнастика в тренинге / Под редакцией Н.Ю Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт Тренинга, 2006. – 256 с.
40. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. / В. П. Пугачев. — М. : Аспект Прогресс, 2001. – 285 с.
41. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга. / Василий Григорьевич Пузиков. – СПб. : Издательство «Речь», 2005. – 224 с.
42. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. / Елена Васильевна Сидоренко. – СПб.: Речь, 2004. – 208 с.
43. Сисоева С.О. Творчий розвиток особистості в процесі неперервної професійної освіти / С. О. Сисоева // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : зб. наук. пр. : у 2 ч. // За ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – Ч. 1. – К., 2001. – С. 45–53.

44. Ситник О.І. Сучасні тенденції розвитку освіти дорослих в Ірландії / О.І. Ситник // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. /// [редкол. Л.Б. Лук'янова(голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – Луганськ: Вид-во«Ноулідж» 2013. – Вип. 7. – с. 308 – 314.
45. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психологии / А. П.Ситников. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
46. Сігаєва Л. Є. Розвиток освіти дорослих в Україні (друга половина ХХ ст. – початок ХХІ ст.) : [монографія] / Л. Є. Сігаєва ; ред. С. О. Сисоєва ; АПН України, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих. – К. : [ЕКМО], 2010. - 419 с.
47. Сігаєва, Л. Є. Тенденції розвитку освіти дорослих в Україні на початку ХХІ ст./Л.Є.Сігаєва // Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи : зб.наук. пр. / Ін-т пед.освіти і освіти дорослих НАПН України, відділ андрагогіки. - К., 2011. - Вип. 3, ч. 2. - С. 132-146.
48. Слободянюк І. А. Тренінг партнерського спілкування./ Ігор Антонович Слободянюк. – К.: Навчально-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010. – 48 с.
49. Станкин М.И. Тайны Мнемозины / М.И. Станкин // Вечерняя средняя школа. – 1990. – №2. – С. 55-59.
50. Тарнопольский О.Б. Методика обучения английскому языку для делового общения/О.Б.Тарнопольский, С.П. Кожушко. – К. : Ленвит, 2004. – 192 с.
51. Тонконогая Е.П. Формирование готовности к самообразованию / Е.П. Тонконогая // Вечерняя средняя школа. – 1980. – №3. – С. 45-47.
52. Тренінг. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D2%F0%E5%ED%E8%ED%E3>.
53. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : навч. пособ. / М. М. Фіцула. – К. : Академвидав. – 2006. – 352 с.

54. Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения. / М.Форверг, Т.Альберг // Психологический журнал. – Том 5. –№ 4. – 1984. – С. 57–64.
55. Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге. / Н. Ю. Хрящева. - Издательство: Речь, Институт Тренинга, 2006. – 256 с.
56. Шинкаренко Л. І. Тенденції розвитку освіти дорослих в Україні (1946-2007 рр.) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Шинкаренко Лілія Іванівна ; Ін-т вищ. освіти НАПН України . –Київ : – - 2010. – 234 с.
57. Carver D. Some propositions about ESP / D.Carver // The ESP Journal. - 1983. – 2. – 3. 131-137
58. Dudley-Evans T., St John M. J. Developments in English for Specific Purposes. A multidisciplinary approach / T. Dudley-Evans, M. J. St John. – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – XV p. – 301 p.
59. EURYDICE. Organisation of the education system in Ireland – European Commission: EACEA, 2010. –268 с.
60. Hutchinson T. Waters A. English for Specific Purposes: A learning-centered approach/ T.Hutchinson, A. Waters. – Cambridge : Cambridge University Press, 1987. – 183 p.
61. Асистентська та наукова практика : метод. рек. (Запорізький нац. ун-т) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http:// sites.znu.edu.ua](http://sites.znu.edu.ua)
62. Де Боно. Э.Шесть шляп мышления. Основная концепция / Де Боно Э.. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://4brain.ru/blog>
63. Довідник ВНЗ 2016-2017 н.р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу.
64. Довідник ВНЗ 2016-2017 н.р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу.
65. Журавлев Д.В. Классификация видов психологического тренинга / Д.В. Журавлев. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bim-bad.ru/biblioteka/>

66. Осадчий В. Місце магістратури у системі підготовки педагога вищої школи [Електрон. ресурс] / В. Осадчий. – Режим доступу : http://http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N124/N124p125-133.pdf.
67. Перша Всеукраїнська нарада з питань діяльності вечірніх шкіл та їх ролі в сучасному освітньому просторі – 2011: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 31.07.2012 <http://wechirnyazosh.ucoz.ua/blog/v_ministerstvi_osviti_i_nauki_molodi_ta_sportu_ukrajini_vidbulasja_vseukrajinska_narada_z_pitan_dijalnosti_vechirnikh_zminnikh_shkil/2011-02-03-19>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
68. Положение об организации научно-педагогической практики в магистратуре (Санкт-Петербургский государственный университет, Высшая школа журналистики и массовых коммуникаций, факультет журналистики) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : www.jf.spbu.ru/upload/files/file_1327745276_7152.doc .
69. Положення про вечірню (змінну) школу від 04.07.2005 р. №397 (у редакції наказу Міністерства освіти та науки, молоді і спорту України від 21.09.2011р. № 1093): [Електронний ресурс]. – Режим доступу 31.01.2013: <<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0758-05>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
70. Smith M. K. 'David A. Kolb on experiential learning', the encyclopedia of informal education. Retrieved [2013] – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.infed.org/b-explrn.htm>.