

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6
Кафедра соціології та психології**

РОБОЧА ПРОГРАМА

навчальної дисципліни **«Методологія та технології проведення тренінгу»**
обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти
053 Психологія (практична психологія)
(для денної та заочної форми навчання)

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол № 7 від 30.08.2023

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол № 7 от 25.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол № 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
Протокол № 8 від 15.08.2023

Розробники:

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга
Л.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук, професор Нечітайло І. С.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Шифри та назви галузі знань, код та назва спеціальності, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 3 Загальна кількість годин – 90 Кількість тем – 5	05 Соціальні та поведінкові науки; 053 Психологія; другий (магістерський) рівень вищої освіти	Навчальний курс 1 Семестр 2 Види контролю: Підсумковий контроль залік.
Розподіл навчальної дисципліни за видами занять:		
денна форма навчання		заочна форма навчання
Лекції – 12; Семінарські заняття – 0; Практичні заняття – 36; Лабораторні заняття – 0; Самостійна робота – 42; Індивідуальні завдання: Курсова робота – 0 Реферати – 0; семестр №2		Лекції – 6; Семінарські заняття – 0; Практичні заняття – 8; Лабораторні заняття – 0; Самостійна робота - 76 Індивідуальні завдання: Курсова робота – 0 Реферати – 0; семестр №2

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Методологія та технології проведення тренінгу» є ознайомити студентів з основними методами створення, розробки та проведення бізнес-тренінгів, а також сформувати уміння і навички практичної роботи психолога-тренера.

Основні завдання вивчення дисципліни «Методологія та технології проведення тренінгу» полягають в цілеспрямованому оволодінні студентами теоретичними знаннями з групової роботи з людьми, а також формування вмінь і навичок практичної роботи бізнес-тренера.

Міждисциплінарні зв'язки: Засвоєння матеріалу курсу сприяє посиленню та розширенню знань з курсів «Психологічне забезпечення діяльності поліції», «Психологічне консультування в мультикультуральному суспільстві».

Згідно з освітньою програмою здобувачі вищої освіти повинні:

знати: особливості кваліфікації бізнес-тренера; методологію і технологію створення тренінгу, основні технології ведення тренінгу; принципи і прийоми мотивування в тренінгу; принципи і прийоми роботи із опором в групі; технології оцінки ефективності тренінгу

вміти: розробляти і проводити тренінгові програми; працювати з груповою динамікою; мотивувати учасників групи; подолати опір групи і окремих учасників; оцінювати ефективність проведеного тренінгу

Програмні компетентності, які формуються при вивченні навчальної дисципліни:	
Інтегральна компетентність	Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.
Загальні компетентності	ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами
Спеціальні (фахові) компетентності	СК3. Здатність обирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності. СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік. СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології. СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями. СК10. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

3. Програма навчальної дисципліни

Тема №1. Цілі та задачі бізнес-тренінгу.

Тренінг як навчання практичним вмінням в інтерактивній формі. Мета бізнес-тренінгу: підвищення індивідуальної, групової та/або корпоративної ефективності. Відмінні риси тренінгу як методу навчання. Особливості навчання дорослих. Кваліфікація тренера (технічна компетентність, міжособистісна комунікативна компетентність, контекстуальна компетентність, адаптивна компетентність, концептуальна компетентність, інтегративна компетентність)

Тема № 2 Створення мотивації в тренінгу.

Мотиви замовлення тренінгу. Очікування Заказника и «зняття» замовлення. Мотиви учасників тренінгу. Фактори, що сприяють створенню і підтриманню мотивації учасників тренінгу. Моделі створення мотивації в

тренінгу. Криволінійна залежність між рівнем активації та ефективністю роботи учасників тренінгу.

Тема № 3. Технологічність в тренінгу.

Алгоритми дії як основа вмінь, які тренуються. Створення алгоритмів дій для тренерів та для учасників.

Формати взаємодій тренера з групою: модель ракушки, командна модель, тріадна, парна та індивідуальна моделі.

Ефективні технології: види розігрівів, розробка вправ, психологічних «тренажерів»; рольових ігор; «божевільних сесій» для перевірки ступеню засвоєння матеріалу; методів проведення структурованих групових дискусій.

Технології збору статистики групи і формулювання психологічних висновків.

Тема №4 Групова динаміка в тренінгу.

Групова динаміка в тренінгу: рух та розвиток групи у часі, обумовлена взаємодія та взаємовідносини учасників з ведучим, між собою та іншими групами. Структура і послідовність тренінгового процесу. Техніки для підготовки групи, техніки початкової стадії, техніки перехідної стадії, техніки робочої стадії, техніки заключної стадії.

Тема №5 Психологічна взаємодія тренера з групою.

Опір учасників як саботаж процедур або протидія тренеру. Первинний і вторинний опір. Причини первинного опору окремих учасників. Причини вторинного опору окремих учасників та групи в цілому. Способи профілактики та нейтралізації опору та інших важких ситуацій тренінгу. Визначення ефективності тренінгу

4. Структура навчальної дисципліни

4.1.1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами (денна форма навчання)

Номер та найменування теми	Кількість годин відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		лекції	Семінари ькі	Практич ні	Лаборато рні	Самостій на робота	
Семестр № 2							
Тема №1. Цілі та задачі бізнес-тренінгу.	4	2	-	-	-	2	
Тема №2 Створення мотивації в тренінгу	6	2	-	-	-	2	
Тема №3 Технологічність в тренінгу	6	4	-	-	-	2	
Тема №4. Групова динаміка в тренінгу	6	2				2	
Тема №5. Психологічна взаємодія тренера з групою	6	2	-	-	-	2	
Відпрацювання практичних навичок проведення тренінгу під наглядом супервізора	62	-	-	36		32	
Всього за семестр:	90	12		36		42	залік

4.1.2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами (заочна форма навчання)

Номер та найменування теми	Кількість годин відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Семестр № 2							
Тема №1. Цілі та задачі бізнес-тренінгу.	4	2	-	-	-	2	
Тема №2 Створення мотивації в тренінгу	2	-	-	-	-	2	

Тема №3 Технологічність в тренінгу	4	2	-	-	-	2	
Тема №4. Групова динаміка в тренінгу	4	2				2	
Тема №5. Психологічна взаємодія тренера з групою	2	-	-	-	-	2	
Відпрацювання практичних навичок проведення тренінгу під наглядом супервізора	74	-	-	8		66	
Всього за семестр:	90	6		8		76	залік

4.1.3. Питання, що виносяться на самостійне опрацювання

Перелік питань до тем навчальної дисципліни		Література:
	Тема №1. Цілі та задачі бізнес-тренінгу. Тренінг як навчання практичним вмінням в інтерактивній формі	
	Підготувати відповіді на запитання: 1. Тренінг як навчання практичним вмінням в інтерактивній формі. 2. Мета бізнес-тренінгу: підвищення індивідуальної, групової та/або корпоративної ефективності 3. Особливості навчання дорослих 1. Кваліфікація тренера	Основна література: 1-6. Додаткова: 7-13.
	Тема № 2 Створення мотивації в тренінгу.	
	Підготувати відповіді на запитання 1. Мотиви замовлення тренінгу 2. Очікування Заказника и «зняття» замовлення. 3. Мотиви учасників тренінгу 1. Фактори, що сприяють створенню і підтриманню мотивації учасників тренінгу.	Основна література: 1-6. Додаткова: 7-13.
	Тема № 3: Технологічність в тренінгу	
	Підготувати відповіді на запитання 1. Алгоритми дії як основа вмінь, які тренуються 2. Створення алгоритмів дій для тренерів та для учасників. 3. Формати взаємодій тренера з групою 4. види розігрівів 5. розробка вправ 6. розробка рольових ігор методи проведення структурованих групових дискусій	Основна література: 1-6. Додаткова: 7-13.
	Тема № 4: Групова динаміка в тренінгу	
	Підготувати відповіді на запитання 1. Підготувати відповіді на запитання: 2. Групова динаміка в тренінгу 3. Структура і послідовність тренінгового процесу 4. Техніки для підготовки групи 5. техніки початкової стадії 6. техніки перехідної стадії 7. техніки робочої стадії 8. техніки заключної стадії	Основна література: 1-6. Додаткова: 7-13.

		Тема № 5: Психологічна взаємодія тренера з групою	
		Підготувати відповіді на запитання 1. Способи профілактики та нейтралізації опору та інших важких ситуацій тренінгу 2. Визначення ефективності тренінгу	Основна література: 1-6. Додаткова: 7-13.

5. Індивідуальні завдання

5.1.1. Розробка програми тренінгу за темою за вибором студента

5.1.2. Теми курсових робіт

(не передбачено навчальним планом)

5.1.3. Теми наукових робіт

(не передбачено навчальним планом)

6. Методи навчання

Навчання з дисципліни проходить у формі лекцій, практичних занять, самостійної та індивідуальної роботи та передбачає наступні види робіт:

- участь у обговоренні ключових питань лекційного заняття та самостійне опрацювання лекційного матеріалу;
- підготовка до практичних занять;
- вирішення творчих практичних завдань;
- розробка програми тренінгу.

Основні методи навчання:

- частково-пошуковий метод;
- наукового порівняння;
- моделювання та проєктування;
- групової дискусії;
- інтерактивний метод роботи в малих групах.

Самостійна робота за кожною темою базується на вивченні спеціальної наукової літератури з метою створення та розробки програми тренінгу. За окремими темами вона передбачає підготовку відповідей на додаткові питання або підготовку реферативних (тобто письмових) повідомлень;

Індивідуальна робота передбачає розробку програми тренінгу на тему за вибором студента

7. Перелік питань та завдань, що виносяться на підсумковий контроль (залік):

1. Тренінг як навчання практичним вмінням в інтерактивній формі.
2. Компетенції тренера
3. Мотиви замовлення тренінгу. Очікування Заказника и «зняття» замовлення.

4. Мотиви учасників тренінгу
5. Алгоритми дії як основа вмінь, які тренуються
6. Формати взаємодії тренера з групою
7. Ефективні технології: види розігрівів,
8. Ефективні технології: розробка вправ
9. Ефективні технології: кейси
10. Ефективні технології: рольові ігри
11. Ефективні технології: групова дискусія
12. Ефективні технології: методи проведення структурованих групових дискусій.
13. Групова динаміка в тренінгу: рух і розвиток груп у часі.
14. Групова динаміка в тренінгу: техніки для підготовки групи, техніки початкової стадії
15. Групова динаміка в тренінгу: техніки перехідної стадії,
16. Групова динаміка в тренінгу: техніки робочої стадії, техніки заключної стадії.
17. Опір учасників групи і способи його подолання.
18. Управління розвитком стосунків в групі в процесі тренінгу
19. Побудова тренінгу : основні етапи.
20. Методи діагностики при проведенні бізнес-тренінгу
21. Розробка змісту тренінгових програм
22. Структура тренінгу
23. Об'єктивні і суб'єктивні методи виміру ефективності тренінгу
24. Посттренінговий супровід персоналу

8. Критерії та засоби оцінювання результатів навчання здобувачів

Оцінювання навчальної дисципліни проводиться за результатами поточної підсумкового контролю.

Поточний контроль передбачає накопичення балів до індивідуального рейтингу здобувача за відповідним навчальним курсом. Максимальна кількість балів, які здобувач може накопичити за результатами поточного контролю – 50.

До форм поточного контролю належить оцінювання:

- якості та активності роботи здобувача на лекційних заняттях;
- якості та активності роботи здобувача на семінарських та/або практичних заняттях;
- якості виконання завдань у межах самостійної роботи.

При визначенні поточної успішності здобувачів враховуються якості видів робіт, виконуваних ними: під час аудиторних заняттях; в межах самостійної роботи; як індивідуальних завдань; під час контрольних робіт. Вони оцінюються за національною системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»). Окрім того, враховується ініціативність та активність здобувачів, що вони проявляють під час аудиторних занять.

Підсумковий контроль проводиться з метою оцінки результатів навчання на певному ступені вищої освіти або на окремих його завершених етапах. Підсумковий контроль проводиться у формі іспиту або заліку. Максимальна кількість балів, отриманих на іспиті або заліку – 50.

Для обліку сукупного результату підсумкового контролю використовується загальна кількість балів, отриманих здобувачем за результатами поточного контролю (протягом семестру), до якої додається кількість балів, отриманих за результатами іспиту або заліку.

Результати підсумкового контролю відображаються у відомостях обліку успішності, навчальних картках здобувачів, залікових книжках. **Присутність здобувачів на проведенні підсумкового контролю (заліку, екзамену) обов'язкова.** У разі, якщо здобувач не з'явився на підсумковий контроль (залік, екзамен), науково-педагогічний працівник ставить у відомість обліку успішності відмітку «не з'явився».

Здобувач вищої освіти має право на визнання результатів навчання (умінь, компетентностей) у неформальній та/або інформальній освіті, які поширюється на дисципліни обов'язкової та вибіркової компонент, що за тематикою та змістом відповідають як навчальній дисципліні загалом, так і її окремим розділам, темам, індивідуальним завданням (курсова робота, контрольна робота тощо), які передбачені робочою програмою (силабусом) конкретної навчальної дисципліни. (Див. нормативний документ «Положення про порядок визнання в Харківському національному університеті внутрішніх справ результатів навчання (умінь, компетентностей) у неформальній та/або інформальній освіті» URL: http://univd.edu.ua/files/generaldocs/non_formal_education.pdf).

Умови визначення навчального рейтингу здобувача, а також вимоги і критерії оцінювання деталізовані нижче.

Види робіт	Кількість видів робіт		Максимум балів за 1 вид роботи		Разом	
	Денна форма	Заочна форма	Денна форма	Заочна форма	Денна форма	Заочна форма
Робота на лекційному занятті	6	3	2	4	12	12
Робота на семінарському занятті						
Робота на практичному занятті	18	4	2	9	36	36
Індивідуальне завдання	1	1	2	2	2	2
Екзаменаційне тестування			50	50	50	50
Разом:					100	

ВИМОГИ І КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Види робіт	Кількість балів за один вид робіт	Критерії оцінювання
Робота на лекційному занятті	2/4	Всі лекції з даного курсу мають інтерактивний характер, отже максимальну оцінку за роботу на лекції отримують здобувачі, які постійно включені в обговорення питань лекції.
	1/2	Даний бал отримують здобувачі, які не беруть участі у обговоренні, втім демонструють уважність не відволікаються від ходу лекції на сторонні справи
	0	Здобувач не приймає участі в лекційному занятті, порушує дисципліну, не слухає викладача, постійно відволікається
Робота на практичному занятті	2/9	Здобувач бере участь в розробці та проведенні тренінгу, проявляє ґрунтовну підготовку, вдало керує групою в процесі проведення тренінгових справ, враховує особливості групової динаміки
	1/4	Здобувач бере участь в тренінгу в якості учасника групи, але не розробляє самостійно програму тренінгу
	0	Здобувач не приймає участі в занятті, порушує дисципліну, не слухає інших, постійно відволікається
Індивідуальне завдання	10-11	Індивідуальне завдання передбачає розробку програми тренінгу на тему за вибором студента Максимальну кількість балів отримують здобувачі, які демонструють належний рівень знань і розуміння теми, знайомство із основними тенденціями, виявляють аналітичні здібності, здатність до самостійного, системного, логічного і послідовного мислення. Роботу оформлено відповідно до вимог.
	5-9	Індивідуальне завдання виконано частково та потребувало доопрацювання.
	1-4	Виконано частково, доопрацювання не було здійснене, терміни порушені. Роботі суттєво бракує систематичного аналізу й логічного та послідовного викладу.
	0/0	Завдання не виконано або виконано з порушенням вимог академічної доброчесності
Залікове тестування	1-50	Підсумковий контроль (залік) проводиться у вигляді захисту тренінгової програми з урахування участі в тренінгу в якості учасника або ведучого групи. У разі дистанційного навчання підсумковий контроль проводиться у вигляді тестів (50 питань) кожна правильна відповідь оцінюється в 1 бал.

9. Шкала оцінювання: національна та ECTS

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90 – 100	Відмінно («зараховано»)	A	«Відмінно» – теоретичний зміст курсу освоєний цілком , необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконані в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною помилкою.
80 – 89	Добре («зараховано»)	B	«Дуже добре» – теоретичний зміст курсу освоєний цілком , необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконані , якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального , робота з двома - трьома незначними помилками.
75 – 79		C	«Добре» – теоретичний зміст курсу освоєний цілком , практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконані , якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками , робота з декількома незначними помилками, або з однією – двома значними помилками.
65 – 74	Задовільно («зараховано»)	D	«Задовільно» – теоретичний зміст курсу освоєний не повністю , але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано , деякі з виконаних завдань, містять помилки , робота з трьома значними помилками.
60 – 64		E	«Достатньо» – теоретичний зміст курсу освоєний частково , деякі практичні навички роботи не сформовані , частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконані , або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального , робота, що задовольняє мінімуму критеріїв оцінки.

21–59	Незадовільно («не зараховано»)	FX	«Умовно незадовільно» – теоретичний зміст курсу освоєний частково , необхідні практичні навички роботи не сформовані , більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконано , або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального ; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота, що потребує доробки
1–20		F	« Безумовно незадовільно » – теоретичний зміст курсу не освоєно , необхідні практичні навички роботи не сформовані , всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки , додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки

10. Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті

Основна література:

1. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с
http://iqholding.com.ua/our_publications/osnovi-trenerskoi-maisternosti
2. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб. - К.: МАУП, 2014. – 192 с <https://subject.com.ua/pdf/215.pdf>
3. Перепелюк Т.Д., Ільченко І.С. Організація і методика соціально-психологічних тренінгів: навчальний підручник / Т.Д. Перепелюк, І.С. Ільченко, – Умань: видавничополіграфічний центр «Візаві», 2014 – 255 с.
<http://176.98.75.236/bitstream/6789/4564/1/trening.pdf>
4. Технологія тренінгу / Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз / [За заг. ред. С. Максименко]. – К. : Главник, 2015. – 112с. –
https://perviydoc.ru/v41756/%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BE.,_%D0%B1%D0%B5%D0%B2%D0%B7_%D0%B3._%D1%83%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4._%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83
5. Федорчук В.М. тренінг особистісного зростання. – навч. Посіб. / В.М.Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с. - С.28-31; С.43-45; С.110-118.

http://lib.khmnu.edu.ua/fond/NOV/new08_2016/454679.pdf

6. Шевчук О. М. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – С.83-89.
<https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/4856/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%B7%20%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83.%D0%A8%D0%B5%D0%B2%D1%87%D1%83%D0%BA.%202011.pdf>

Допоміжна література:

7. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар. – Вижниця : Видавництво «Черемош», 2015. – 432 с.
8. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників ДСНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова. – Х., 2010. – 19 с.
9. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? / Garavan T.N. // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol 21, № 2. – P. 39-50.
10. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices / Campbell C.P. // Journal of European Industrial Training. – 1998. – Vol. 22, № 8. – P. 323-344.
11. Kirkpatrick D.L. Techniques for evaluating training programs / Kirkpatrick D.L. // Journal of the American Society of Training Directors. – 1989. – P. 13, 21-26.
12. Kolb D.F. Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development / Kolb D.F. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984. – 212 p

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

13. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
14. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
15. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
16. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
17. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
18. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
19. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
20. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
21. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
22. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>