

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Методичні рекомендації**  
**до виконання комплексного тренінгу**  
**для здобувачів вищої освіти**  
**спеціальності СЗ "Міжнародні відносини"**  
**освітньої програми "Міжнародні відносини"**  
**другого (магістерського) рівня**

**Харків**  
**ХНЕУ ім. С. Кузнеця**  
**2026**

УДК 327(072.034)

M54

**Укладач** Д. С. Коротков

Затверджено на засіданні кафедри міжнародних відносин і політичної філософії.

Протокол № 1 від 22.08.2025 р.

*Самостійне електронне текстове мережеве видання*

**Методичні** рекомендації до виконання комплексного тренінгу M54 для здобувачів вищої освіти спеціальності СЗ "Міжнародні відносини" освітньої програми "Міжнародні відносини" другого (магістерського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. Д. С. Коротков. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2026. – 27 с.

Подано методичні рекомендації щодо порядку організації та проведення комплексного тренінгу. Наведено структуру та зміст основних завдань комплексного тренінгу.

Рекомендовано для здобувачів вищої освіти спеціальності СЗ "Міжнародні відносини" освітньої програми "Міжнародні відносини" другого (магістерського) рівня.

**УДК 327(072.034)**

© Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця, 2026

## Вступ

**Цільовою аудиторією** комплексного тренінгу є здобувачі вищої освіти другого року навчання магістратури спеціальності СЗ "Міжнародні відносини".

**Метою** тренінгу є оволодіння практичними навичками організації і проведення успішних міжнародних переговорів та практичного використання в професійній діяльності особливості національних стилів для ведення міжнародних переговорів.

Для досягнення мети визначено такі **завдання**:

аналізувати особливості національних стилів міжнародних переговорів;

упроваджувати креативні ідеї в професійну діяльність;

планувати організацію та реалізацію проєктів у міжнародній сфері;

охарактеризувати національні та особистісні стилі ведення міжнародних переговорів;

ознайомити з культурою поведінки на міжнародних переговорах;

ознайомити здобувачів вищої освіти з основними методологічними підходами до аналізу міжнародних переговорів;

визначити місце та роль міжнародних переговорів у сучасній системі міжнародних відносин.

У результаті участі в тренінгу здобувачі вищої освіти формують професійні й особисті компетентності (табл. 1).

Таблиця 1

### Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими має володіти здобувач вищої освіти
PH1	СК8
PH3	ЗК5, ЗК8, ЗК9, СК8
PH7	ЗК3, ЗК6, ЗК7, СК2, СК5, СК7
PH8	ЗК2, ЗК5, ЗК8, ЗК9, СК1, СК6, СК7, СК10
PH9	ЗК4, ЗК8, СК4, СК5, СК11, СК12
PH11	СК2
PH12	ЗК3, ЗК4, ЗК6, СК1, СК2
PH15	ЗК3, ЗК7, СК2, СК9, СК11, СК12

*Примітка.*

ЗК2. Здатність вчитися й оволодівати сучасними знаннями.

ЗК3. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК4. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК5. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК6. Здатність працювати в міжнародному контексті.

ЗК7. Здатність працювати в команді.

ЗК8. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість.

ЗК9. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.

СК1. Здатність виявляти та аналізувати природу, динаміку, принципи організації міжнародних відносин, типи та види міжнародних акторів, сучасні тенденції розвитку світової політики.

СК2. Здатність приймати обґрунтовані рішення щодо здійснення міжнародної та зовнішньополітичної діяльності.

СК4. Здатність аналізувати глобальні процеси та їхній вплив на міжнародні та суспільні відносини, політичні та суспільні системи.

СК5. Здатність аналізувати та прогнозувати міжнародні відносини у різних контекстах, зокрема політичному, безпековому, правовому, економічному, суспільному, культурному та інформаційному.

СК6. Здатність використовувати для дослідження міжнародних відносин, суспільних комунікацій та для регіональних студій теоретичні та методологічні підходи політології, економічної та правової науки, міждисциплінарних досліджень.

СК7. Здатність здійснювати прикладні аналітичні дослідження проблем міжнародних відносин та світової політики, суспільних комунікацій, регіональних студій, професійно готувати аналітичні матеріали та довідки.

СК8. Здатність організовувати та проводити міжнародні зустрічі та переговори, розробляти, аналізувати й оцінювати дипломатичні та міжнародні документи.

СК9. Здатність виявляти та аналізувати особливості розвитку країн та регіонів, сучасних глобальних, регіональних та локальних процесів, та місця в них України.

СК10. Здатність до самонавчання, підтримки належного рівня знань, готовність до опанування знань нового рівня, підвищення своєї фаховості та рівня кваліфікації.

СК11. Здатність виокремлювати та аналізувати взаємообумовленість внутрішньої та зовнішньої політики держав, виявляти тренди глобального та регіонального структурування світового порядку.

СК12. Здатність до тематизації неурядової складової міжнародних відносин через діяльність політичних партій, громадських організацій та об'єднань регіонального рівня.

# 1. Програма комплексного тренінгу

Комплексний тренінг має міждисциплінарний характер та є завершальним етапом у підготовці магістрів з міжнародних відносин.

Комплексний тренінг для здобувачів вищої освіти спеціальності СЗ "Міжнародні відносини" складається з виконання певних кейсів, що входять до магістерської програми. Кожний кейс має методичні рекомендації щодо виконання тренінгових завдань та алгоритм їхньої презентації. У рамках дотримання вибіркової складової комплексного тренінгу, на початку занять кожен здобувач вищої освіти вибирає напрям дослідження.

Напрями комплексного тренінгу: "Організація і проведення успішних міжнародних переговорів" та "Національні стилі ведення міжнародних переговорів".

Структуру комплексного тренінгу наведено в табл. 2.

Таблиця 2

## Структуру комплексного тренінгу

№ з/п	Зміст роботи	Кількість годин	Форми, технології, вправи	Самостійна робота	Кількість годин
1	2	3	4	5	6
<b>День перший</b>					
1	Ознайомлення зі структурою тренінгу, вибір напрямку комплексного тренінгу кожним здобувачем вищої освіти	2	Презентація структури тренінгу й основних видів діяльності	Підбір літератури за вибраним напрямом, ознайомлення зі специфікою сфери дослідження	4
2	Обговорення та аналіз змісту і структури тренінгу	2	Групове обговорення, SWOT-аналіз, рефлексивне коло	Банки візуального супроводження	4
<b>Усього</b>		<b>4</b>			<b>8</b>
<b>День другий</b>					
3	Аналіз сфери проблемної галузі	2	Розгляд наукових джерел за сферою теми майбутнього дослідження	Здійснення аналізу сфери дослідження	6

1	2	3	4	5	6
4	Прийняття правил роботи в тренінговій групі	2	Обговорення, аналіз змісту та структури тренінгу	Банки візуального супроводження	6
<b>Усього</b>		<b>4</b>			<b>12</b>
<b>День третій</b>					
5	Планування та організація	3	Ілюстрована лекція: "Мозковий штурм та робота в малих групах – ефективний інструментарій тренінгу"	Визначення переліку основних етапів розробки і та реалізації моделей переговорів	8
		1	Визначити відповідальних виконавців кожного кейсу моделі переговорів. Визначення часових характеристик етапів тренінгу	Підготовка матеріалів до наступного етапу	4
6	Проведення першого тренінгу	4	Рольова гра: 1А "Ведення переговорів з позиції співробітництва як метод вирішення конфліктів"	Підготовка презентації "Національні стилі ведення переговорів"	4
<b>Усього</b>		<b>8</b>			<b>16</b>
<b>День четвертий</b>					
7	Проведення другого тренінгу	8	2А. Сценарій переговорів (ядерна проблема Ірану або Сектору Гази) – команди ведуть переговори, використовуючи національний стиль відповідної країни. 2Б. Міжнародна симуляція "Кримська платформа"	Підготовка матеріалів до наступного етапу	10
<b>Усього</b>		<b>8</b>			<b>10</b>

1	2	3	4	5	6
<b>День п'ятий</b>					
8				Підготовка відкритої заяви за результатами конференції. Підготовка звіту	6
9	Представлення звіту з тренінгу	4	Захист звіту з тренінгу	Участь в обговоренні проєктів усіх учасників тренінгу	4
10	Оцінювання тренінгу	2	Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія	Надання зворотного зв'язку	4
<b>Усього</b>		<b>6</b>			<b>14</b>
<b>Загалом</b>		<b>30</b>			<b>60</b>

## 2. Методичні рекомендації щодо проведення тренінгу

### День перший

#### Ознайомлення зі структурою тренінгу

Надати інформацію про тренінгову програму, розповісти про історію та сутність роботи, орієнтувати учасників на інтерактивну методику навчання.

Викладачу-модератору слід указати мету та термін реалізації тренінгу, що в подальшому допоможе учасникам сформувати реальні очікування; повідомити групі про те, що робота буде вестися за інтерактивною методикою.

Обов'язково потрібно проінформувати групу про теми, на яких буде зупинятися тренер протягом тренінгу (заняття), наголосити на цілісності тренінгу і взаємозалежності кейсів, а також необхідності бути присутніми протягом всього тренінгу.

Після цього здобувачі вищої освіти вибирають напрям дослідження. Можливі напрями комплексного тренінгу: "Національні стилі ведення міжнародних переговорів (розроблення сценарію переговорів)" та "Симуляція конференції «Кримська платформа»" (розроблення заяви країн-учасниць).

## Обговорення та аналіз змісту та структури тренінгу

Форма проведення тренінгу має істотне значення, однак головним є його зміст. Зміст тренінгу має:

- орієнтуватися на досягнення оголошеної мети;
- ґрунтуватися на результатах сучасних наукових досліджень;
- давати відповідь на реальні потреби і проблеми учасників;
- впливати на формування цінностей, знань, умінь і навичок.

Під час тренінгу варто приділити основну увагу практичним вправам. Звичайно, на тренінгу не завжди можна обійтися без пояснень. Проте не варто розповідати здобувачам вищої освіти просту інформацію, краще надати їм цю інформацію в паперовому чи електронному вигляді. Це допоможе зекономити час і замість прослуховування лекції чи записів під диктовку учасники можуть швидко ознайомитися з нею (наприклад, прочитати вголос) та обговорити або виконати творче завдання чи відпрацювати вміння.

*Структура тренінгу.* Кожен тренінг складається із трьох частин: вступної, основної та заключної (рис. 1).



Рис. 1. Схематична структура тренінгу

Вступна частина є неодмінним і обов'язковим елементом кожного тренінгового заняття, але займає не більше 10 – 20 хвилин. Вона передбачає вирішення таких завдань:

- актуалізація матеріалу попереднього заняття (отримання зворотного зв'язку). Зазвичай це відбувається у формі опитування ("Що ми робили на минулому тренінгу?") або експрес-перевірки домашнього завдання;

- актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань. Завдання цього етапу – допомогти здобувачам вищої освіти актуалізувати наявні знання із заданої теми і сформулювати результати, яких вони хочуть досягти в ході її вивчення. Усвідомлення результатів навчання та їхньої особистої користі підвищує мотивацію;

- створення доброзичливої та продуктивної атмосфери (цей етап називають загальним поняттям "знайомство". Він проходить у формі само- чи взаємопрезентації учасників тренінгу);

- підтримання демократичної дисципліни у формі прийняття, уточнення або повторення правил групи.

Основна частина тренінгу – це кілька тематичних завдань/кейсів. В основній частині тренінгу іноді виокремлюють теоретичний і практичний блоки. Проте цей поділ є досить умовним. Адже знання (як і вміння та навички) на тренінгу набувають у процесі виконання практичних завдань (мінілекції, бесіди, мультимедійна презентація, взаємонавчання, виконання проєкту, робота у групах, симуляція).

Заклучна частина тренінгового заняття містить:

- підбиття підсумків заняття;
- отримання зворотного зв'язку від учасників;
- релаксацію і процедури завершення тренінгу.

Цей етап має об'єднати всі розглянуті впродовж заняття теми для логічного підбиття підсумку. Завершення – це можливість для відповідей на запитання і формулювання завдань на майбутнє. Викладач може рекомендувати літературу, відеоматеріали, сайти в інтернеті для самостійного опрацювання. Важливо, щоб магістри завершували роботу із задоволенням і високою мотивацією застосовувати набуті вміння.

## **День другий**

### **Аналіз сфери майбутнього дослідження**

Слід розглянути інтернет-джерела за сферою майбутнього дослідження з метою визначення: чим відрізняються дослідження; з чим пов'язаний успіх дослідження; особливості дослідження; чого недостатньо. Засіб подання інформації за результатами проведеного аналізу кожен учасник вибирає самостійно, це можуть бути таблиці, діаграми та ін. Проведений аналіз допоможе визначити ідею майбутнього дослідження та націлитися на успіх. Після визначення основної ідеї майбутнього дослідження переходять до виконання наступного завдання.

### **Прийняття правил роботи в тренінговій групі**

Основні правила поведінки під час тренінгу розробляють колективно або їх оголошує викладач-модератор. Основні правила передбачають, що учасники говоритимуть почергово; коротко і за темою; намагатися не повторювати, а доповнювати сказане іншими; виявляти активність, доброзичливість і повагу до думки кожного. Правила треба записати на великому аркуші паперу і прикріпити на видному місці. Вони мають бути доступними на кожному занятті, щоб можна було, якщо треба, посилатися на відповідне правило. Основні правила роботи в тренінговій групі:

- за будь-якої програми тренінгу завжди існує ліміт часу. Всім учасникам потрібно бути уважними, не відволікатися від теми обговорення, прагнути дотримуватися регламенту, говорити згідно з темою та без відволікань, висловлювати свою думку коротко й чітко;

- ввічливість, що сприяє створенню позитивної атмосфери взаємної поваги, також сприяє збереженню часу. Учасники, поважаючи себе та інших, мають говорити по черзі, не перебивати один одного, пам'ятаючи, що думка кожного цінна і необхідна для поповнення спільної скарбнички групового досвіду;

- зворотний зв'язок – це висловлювання учасників щодо своїх міркувань стосовно сенсу та способів вирішення завдань, власного стилю навчальної діяльності, пошуку ефективних шляхів вирішення проблем тощо.

Такі висловлювання дають можливість учасникам пізнавати унікальний досвід інших людей, бачити себе їхніми очима. Викладач має стежити, щоб висловлювання були описовими, а не оцінювальними; конструктивними, мали позитивну спрямованість, не містили негативних рекомендацій тощо. За необхідності викладач повинен "вирівнювати ситуації", коригуючи висловлювання учасників, змінюючи акценти, наголошуючи на позитиві й конструктивні. Зворотний зв'язок здійснюють безпосередньо по ходу обговорення теми, виконання вправи чи завдання.

## **День третій**

### **Планування та організація**

Ознайомлення учасників тренінгу з основним його інструментарієм проведення – мозковий штурм, (прямий, зворотний, комбіновані варіанти мозкового штурму, тіньовий мозковий штурм) та роботою у малих групах. Під час проведення різних заходів здобувачів вищої освіти ділять на невеликі групи, що складаються зазвичай з 3 – 5 осіб. У більшій, за кількістю учасників, малій групі збільшується діапазон можливостей, досвіду та навичок учасників, але існує ймовірність нерівномірної участі в роботі. Менші групи сприяють ефективній роботі, залучаючи кожного до обговорення та обміну досвідом. Завдання для невеликих груп повинні бути доволі важкими, але цікавими, відповідати темі заняття, не вимагати занадто багато часу для виконання, відповідати рівню знань слухачів і сприяти засвоєнню навчального матеріалу. Усі групи можуть виконувати те саме завдання або кожна група може розглянути свою власну проблему, випадок чи рольову гру.

Переваги роботи у малих групах:

1. Надає учасникам велику можливість обміну своїми розуміннями і думками.
2. Під час обговорення в невеликих групах учасники можуть висловлювати розходження в судженнях, від яких вони можуть утриматися у великій групі.
3. Учасники можуть обмінюватися досвідом та ідеями, що сприяє розширенню знань і зміні наявних підходів, вони отримують можливість вчитися один в одного.

4. Центр уваги переноситься з викладача на учасників, до роботи активно залучаються всі слухачі.

5. Змушує здобувачів вищої освіти брати на себе відповідальність за своє навчання.

Недоліки:

1. Вимагає значного часу і додаткового простору.

2. Один із учасників може почати домінувати і, якщо група не заперечує, взяти контроль над нею у свої руки.

3. Група може відволіктися від свого завдання, нечітко дотримуватися інструкцій або неправильно зрозуміти завдання.

Визначити відповідальних виконавців кожного кейсу моделі переговорів. Визначення часових характеристик етапів проекту. Типова структура, мета та завдання тренінгу є основою для складання плану і його проведення. Такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема, сценарій тощо), але принципово те, що його треба обов'язково скласти. Це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе дотримуватись основних моментів, які мають бути опрацьовані, інакше дуже складно досягти поставленої мети. Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Тим часом хвилини заняття спливатимуть, й обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тому заздалегідь складений план допоможе дотримуватись вибраної теми, досягти бажаної мети.

Рольова гра – це один із методів навчання, за якого учасники розігрують різні ролі на основі ситуацій, пов'язаних з темою заняття. Рольова гра – це "драматизована" форма ситуації, в якій групи розігрують проблеми людських взаємин у світлі попередньо вивчених принципів.

### **Етап попередньої підготовки учасників перед проведенням основних кейсів**

Це допомагає "вирівняти стартові позиції", активізувати групу та задати правильний робочий тон. Провести орієнтацію учасників та ознайомити з темою майбутніх кейсів та очікуваними результатами. Пояснити правила роботи в групах: ролі (модератор часу, секретар, спікер, аналітик), регламент, критерії оцінювання результатів.

Варто підкреслити, що важливий процес аналізу та спільна робота, а не "єдино правильне рішення".

Слід провести актуалізацію знань у формі бліц-опитування або короткого мозкового штурму, щоб виявити, що учасники вже знають з теми. Група має виділити ключові проблеми, що можуть зустрітися у кейсах. Можна використати картки або інтерактивні інструменти (Mentimeter, Miro) для фіксації ідей.

Формування командної динаміки. Провести короткий ice-breaker або енерджайзер для налагодження контакту в групах. Необхідно переконатися, що всі учасники розуміють свої ролі у команді.

Мотиваційна складова.

Здобувачі вищої освіти формулюють власні очікування від майбутніх кейсів, формуючи ключові навички, які будуть необхідні: аналітичне мислення, командна робота, комунікація, міжкультурна чутливість.

## **День четвертий**

*Перший тренінг.* А – рольова гра "Ведення переговорів з позиції співробітництва як метод вирішення конфліктів".

Гра – це штучне, точніше, – теоретичне уявлення ситуації, розгляд якої дозволяє практикуватися з метою отримання досвіду та набуття майстерності у прийнятті рішень, а також дає основу для проведення експериментів з вироблення нових стратегічних і тактичних концепцій та їхньої перевірки.

Мета – провести демонстрацію конкретних видів діяльності або відпрацювати визначені навички переговорного процесу у міжнародних відносинах. Закріпити отримані знання. Основна риса гри – це умовність дій, що робить заняття жвавим і захопливим. Завдання гри спрямоване на розвиток навичок та стосунків, а не на знання. Методики рольових ігор сприяють розвитку навичок критичного мислення, вирішення проблем, відпрацювання різних варіантів поведінки в проблемних переговорних ситуаціях, вихованню розуміння та емпатії до інших людей. Учасники мають можливість через гру краще зрозуміти власні дії у реальному житті, під час гри вони не відчувають страху за наслідки помилок. Розігрування ролей створює сприятливий для навчання клімат, оскільки вся група бере активну участь в інсценуванні реальних ситуацій.

Викладач-модератор присутній на переговорах, накопичуючи матеріал для розбору. Час між двома раундами переговорів делегації використовують для так званих неформальних контактів. Найкращим підсумком гри повинно було стати вирішення проблеми з фіксацією результатів у спільному документі. Під час розбору акцентують увагу на виступах самих учасників. Викладач підводить підсумок, спираючись на завдання тренінгу і з урахуванням дій учасників самих переговорів і думки глав делегацій щодо внеску кожного в підготовку до переговорів всередині делегацій і в ході неформальних контактів.

*Перший тренінг. Б – сценарій переговорів* (ядерна проблема Ірану або Сектору Гази) – команди ведуть переговори, використовуючи національний стиль відповідної країни.

Переговорний процес – досить тривалий за часовим параметром явище, оскільки містить певні етапи, тільки послідовне досягнення яких приводить до вирішення конфлікту. Структура переговорного процесу: підготовка до переговорів; ведення переговорів; аналіз результатів переговорів; виконання досягнутих угод (табл. 3).

Таблиця 3

### Сценарій переговорів

Назва етапів	Сутність етапів
1	2
Перший раунд переговорів	Делегація (перша команда) виконує роль господаря переговорів і несе відповідальність за організаційно-протокольну частину: підготовку приміщення, символіку (прапори, таблички з назвами держав), розсадження учасників відповідно до дипломатичного протоколу, підготовку порядку денного. Учасники переговорів (здобувачі вищої освіти) самостійно формують позиції, аргументи та тактику, представляють офіційні заяви сторін, визначають "червоні лінії" та попередні умови для компромісу. Викладач-модератор присутній у ролі спостерігача, не втручається у хід переговорів, але фіксує ключові моменти: стиль поведінки делегацій, ефективність аргументації, дотримання національних особливостей ведення переговорів, конфліктні моменти та спроби їхнього врегулювання. Після завершення раунду можливі неформальні консультації між делегаціями (двосторонні або багатосторонні), під час яких сторони можуть уточнювати позиції та шукати неофіційні компроміси

1	2
Другий раунд переговорів	Господарем другого раунду виступає інша делегація, що забезпечує організацію переговорів і задає тон зустрічі. Переговори продовжуються з урахуванням результатів першого раунду та неформальних консультацій. Основну увагу приділяють конкретизації домовленостей, узгодженню спірних питань, формулюванню взаємних зобов'язань і механізмів їхнього виконання. Делегації можуть вносити проекти рішень, поправки та компромісні пропозиції. За підсумками другого раунду сторони готують і погоджують підсумковий документ (спільна заява, меморандум, угода або дорожня карта), у якому фіксують досягнуті домовленості, строки їхньої реалізації та відповідальні сторони
Розбір та аналітика гри	Після завершення переговорів проводять детальний розбір та аналітику гри. Виступи здійснюють у визначеній послідовності: представники держав – спостерігачі – журналісти – безпосередні учасники переговорів. Аналізують цілі сторін, вибрану переговорну стратегію, тактичні прийоми, ефективність комунікації, дотримання дипломатичного протоколу та національного стилю. Окрему увагу приділяють конфліктним моментам, способам їхнього подолання та ролі неформальних консультацій. Викладач-модератор узагальнює обговорення, дає експертну оцінку діям учасників, визначає сильні сторони та помилки, а також формулює рекомендації щодо покращення переговорних навичок

Перший етап починають із заяви однієї зі сторін конфлікту або третьої особи про прагнення та підготовку до переговорів. Організують простір для переговорів, визначають оптимальну кількість учасників і строки проведення переговорів. Відбір запрошеної делегації повинен здійснюватися за принципом дотримання командності учасників. На підготовчому етапі аналізують інтереси конфліктуючих сторін, вибудовують їхню ієрархію, виявляють істинний об'єкт конфлікту. Завчасно розробляються можливі рішення протиріччя. Вітається їхня висока варіативність й альтернативність фіналів. У кожному рішенні розглядають необхідні ресурси, визначають ступінь витрат і вигода для кожної з конфліктуючих сторін. Будь-яка пропозиція має мати сильну мотивацію, грамотно

оформлену в зрозумілу для всіх суб'єктів переговорів форму. Виключають двозначність й ускладнення формулювання пропозицій. Рішення передбачає об'єктивні аргументи, які у разі потреби роз'яснюють учасникам переговорів.

Ведення переговорів – це етап відкритого обговорення конфлікту. Всі неясні моменти повинні бути уточнені на цій стадії переговорів. Кожна сторона повинна мати чітке уявлення про інтереси інших сторін, однозначно розуміти позицію кожного суб'єкта конфлікту. Обговорюють поступки, на які може піти кожна зі сторін, а також інтереси, принципові для них. Остаточне узгодження прийнятого рішення відбувається в два етапи:

- 1) погодження загальної концепції та положень рішення;
- 2) уточнення та узгодження деталей рішення.

Етап аналізу результатів переговорів допомагає усвідомити сторонам положення, яких вони домоглися. Відбувається суб'єктивне оцінювання: вища оцінка, тим більш успішними можна вважати переговори. Аналізують ступінь вирішення головного протиріччя. Як правило, на цьому етапі складають документ, що містить угоди сторін та інші результати переговорів.

Заключний етап переговорів слугує об'єктивним показником успішності переговорів, що відбулися. Сторони виконують взяті на себе зобов'язання і діють в рамках укладеної угоди.

**Проведення другого тренінгу "Міжнародна симуляція «Кримська платформа»".**

Міжнародна симуляція – це інтерактивний освітній метод тренінгового типу, що передбачає моделювання діяльності міжнародних організацій, інституцій чи процесів із залученням учасників до виконання визначених ролей (дипломатів, політиків, експертів тощо). Її метою є набуття практичних умінь та навичок у сфері міжнародних відносин, розвиток критичного мислення, комунікативної та міжкультурної компетентності, а також формування здатності до ухвалення колективних рішень у змодельованих умовах, наближених до реальних.

Міжнародна симуляція дійсно схожа на тренінг, але має ширший формат:

у тренінгах зазвичай акцентують на відпрацюванні конкретних навичок (наприклад, переговорів чи лідерства);

міжнародна симуляція поєднує навчання, тренування навичок і водночас моделює реальне середовище міжнародних відносин.

Тобто це тренінгова форма навчання, де учасники: занурюються у ролі (дипломатів, політиків, експертів); вчать ухвалювати рішення, враховуючи міжнародний контекст; практикують командну роботу, міжкультурну комунікацію, аргументацію.

Міжнародна симуляція — це особливий вид інтерактивного тренінгу, спрямований на розвиток як професійних, так і соціальних компетентностей.

Тематика тренінгу міжнародної симуляції є "Кримська платформа".

Тренінг присвячено опануванню однієї із найпоширеніших форм міжнародної роботи – міжнародним конференціям. Такі конференції можуть відбуватися як між окремими країнами в форматі мультилатеральної або білатеральної дипломатії, або у рамках міжнародних організацій, а саме ООН, ЄС, НАТО, ВООЗ, АСЕАН тощо.

Вперше конференції почали проводити у ХІХ ст. після Віденського конгресу 1815 р., коли держави-переможниці у наполеонівських війнах встановили систему, відому як "Концерт великих держав". Згідно з нею, великі держави – Австрійська імперія, Франція, Російська імперія, Велика Британія, а пізніше – Німеччина, Італія, Бельгія, США, Іспанія тощо – в разі виникнення суперечностей збиралися на конференції для їхнього вирішення. Наприклад, відомою стала Берлінська конференція 1884 – 1885 рр., на якій держави-учасниці розділили між собою території Африки. Завдяки системі концерту держав майже століття вдалося уникати великих війн між ними, хоча суперечності накопичувалися. Після Першої світової війни (1914 – 1918 рр.) держави-переможниці вирішували питання облаштування повоєнного світу на Паризькій мирній конференції 1919 – 1920 рр. Питання облаштування світу та встановлення довготривалого миру, що постали через Другу світову війну (1939 – 1945 рр.), вирішували на Ялтинській і Потсдамській конференціях 1945 року. На Сан-Франциській конференції було засновано Організацію Об'єднаних Націй (ООН), найбільшу міжнародну організацію з понад 300 існуючих зараз. Бандунзька конференція азійських і африканських країн стала платформою створення руху неприєднання в умовах холодної війни між США та СРСР. Нещодавно на міжнародній конференції було створено "Кримську платформу" (23 серпня 2021 року). Учасниками конференції були представники 43 держав, а також НАТО, ЄС і ГУАМ.

Рішення на конференціях можуть прийматися або простою більшістю голосів, або кваліфікованою більшістю (голоси розподіляють пропорційно населенню країни), або консенсусом.

Конференцію можуть відкривати саміти – зустрічі лідерів, під час яких учасники роблять промови з офіційною позицією своїх країн чи міжнародних організацій.

Міжнародні конференції можуть завершуватися прийняттям спільної декларації, конвенції, договорів, заяв, підсумкових актів тощо.

Декларація "Кримської платформи" має такі пункти:

- 1) преамбула (правова основа);
- 2) ставлення ("учасники засуджують...");
- 3) план дій ("учасники Міжнародної Кримської платформи вирішили...");
- 4) відкрита заява країни-учасниці;
- 5) підсумок.

#### *Відкрита заява Великобританії (приклад)*

Пані та панове!

Щиро дякую за вашу присутність. Дуже приємно бачити всіх вас і дозвольте мені почати, побажавши всім щасливого та здорового нового року.

Протягом багатьох років РФ здійснює безперервний напад на демократію та верховенство права в Європі та США. У Кремлі використовують асиметричний арсенал, який включає військові вторгнення, кібератаки, дезінформацію, підтримку окраїнних політичних груп та озброєння енергетичних ресурсів, організовану злочинність та корупцію. Російські кампанії дезінформації використовують для дискредитації політиків та демократичних інституцій, таких як вибори та незалежні ЗМІ.

16 березня уряд Великобританії опублікував комплексний огляд безпеки, оборони, розвитку та зовнішньої політики. Погляд на Росію рішучий і однозначний: вона є і залишиться "найгострішою прямою загрозою" для Великобританії та євроатлантичної зони. Ілюструючи безпосередність і серйозність цієї загрози, в огляді згадується про напад 2018 року в Солсбері з нервово-паралітичною речовиною – зброєю масового знищення.

До того ж є докази, як ГРУ використовувала Kubernetes, хмарне програмне забезпечення з відкритим вихідним кодом, спочатку розроблене

компанією Google, "для здійснення широкомасштабних, розповсюджених та анонімних спроб доступу до грубої сили проти сотень урядових та приватних цілей у всьому світі". Як і очікувалося, посольство Росії у Вашингтоні спростувало, що урядові установи Росії здійснювали такі напади на американські агентства та приватний бізнес.

Цілі на саміті:

Проілюструвати "цінність колективної відповіді на агресію", а також важливість співпраці з НАТО та з Європейським Союзом для забезпечення європейської безпеки та підтримки співпраці між організаціями.

Підштовхнути учасників саміту до створення загально європейського або Глобального "Акту Магнітського", який уповноважує уряд санкціонувати тих, кого вважає порушниками прав людини, заморожувати їхні активи та забороняти їм в'їзд до країни.

Підвищити стійкість держав, уразливих до впливу Росії за допомогою домовленостей, для допомоги збройним силам та протидії дезінформації "в близькому зарубіжжі Росії".

Зібрати комісію, яка може розробити новий "Договір про ліквідацію ракет середньої та малої дальності", що зробило разом із цією угодою світ втратить "неоціненний запобіжник від ядерної війни".

Просування ініціативи щодо захисту демократичних процесів шляхом регулювання політичної кампанії в інтернеті, забезпечення цілісності системи голосування та встановлення схеми реєстрації іноземних агентів.

"Росія є найгострішою загрозою в регіоні, і ми будемо працювати з союзниками по НАТО, щоб забезпечити єдину реакцію Заходу, об'єднавши військові, розвідувальні та дипломатичні зусилля", щоб "стримувати ядерну, традиційну і гібридні загрози нашій безпеці, особливо з боку Росії".

Ще раз дякую за вашу роботу, і я, звичайно, буду дуже радий відповісти на ваші запитання.

## **День п'ятий**

### **Представлення звіту з тренінгу**

Здобувачі вищої освіти складають звіт за результатами тренінгу. Приклад титульного аркушу звіту (додаток А). Звіт повинен містити короткий опис до кожного етапу тренінгу, висновки.

## Оцінювання тренінгу

Завершальна частина тренінгового заняття включає:

- підбиття підсумків тренінгу;
- отримання зворотного зв'язку від учасників;
- релаксацію і процедури завершення тренінгу.

Цей етап має об'єднати всі розглянуті впродовж заняття теми для логічного підбиття підсумку. Завершення – це можливість для відповідей на запитання і формулювання завдань на майбутнє. Викладач може рекомендувати літературу, відеоматеріали, сайти в інтернеті для самостійного опрацювання. Важливо, щоб здобувачі вищої освіти завершували роботу із задоволенням і високою мотивацією застосовувати набуті вміння.

## 3. Методи навчання та викладання

У тренінгу широко використано методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усіх їх об'єднують за назвою "інтерактивні техніки" й забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

*Робота в малих групах* (у кожній частині тренінгу) – використовують із метою активізації роботи здобувачів вищої освіти під час проведення семінарських і практичних занять. Це так звані групи психологічного комфорту, де кожен учасник відіграє свою особливу роль і певними своїми якостями доповнює інших. Використання цієї технології дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою та змістом, створює можливості для участі кожного здобувача вищої освіти в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

*Мозкові атаки* (у кожній частині тренінгу) – це метод виконання невідкладних завдань за дуже обмежений час. Сутність його полягає в тому, щоб висловити якнайбільшу кількість ідей за невеликий проміжок часу, обговорити та здійснити їхню селекцію.

*Кейс-метод* (у кожній частині тренінгу) дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу.

*Презентації* – виступи перед аудиторією – використовують для подання певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації нових товарів і послуг.

*Рольові ігри* (у кожній частині тренінгу) – це форма активізації здобувачів вищої освіти, за якої їх задіяно в процесі вирішення певної виробничої ситуації в ролі безпосередніх учасників подій.

#### **4. Система контролю й оцінювання результатів тренінгу, успішності навчання здобувачів вищої освіти**

Оцінювання результатів тренінгу має за мету перевірку здатності учасника тренінгу демонструвати ступінь засвоєння нового матеріалу, зростання знань та вдосконалення навичок. Наголошують на поліпшенні здатності здобувача вищої освіти використовувати нову інформацію та набуті навички для досягнення особистих та професійних цілей, на готовності здобувача вищої освіти генерувати власні ідеї та знаходити способи вирішення можливих проблем. Це передбачає, що здобувачі вищої освіти критично ставляться до масиву наданої інформації й концентрують зусилля на найбільш доречних аспектах підготовки.

Продукування нових ідей та стратегії подолання труднощів лежить в основі організації тренінгового процесу і визначення методів оцінювання його результатів. Контрольні заходи оцінювання знань спрямовані на те, щоб визначити, чи розуміють здобувачі вищої освіти довгострокову мету свого навчання, та побачити, як саме вони застосовуватимуть нові знання, навички, а також їхнє ставлення. Важливими сферами оцінювання результатів навчання є зрозуміти користь, яку отримують здобувачі вищої освіти (підсумки навчання) і стратегічна побудова тренінгу (програма, до якої належать відвідування занять, рівень продемонстрованої активності, підбір, використання й надання інформації, рівень презентації й звітних завдань, дотримання правил, вироблених на початку тренінгу, СРС, заключна робота).

Відповідно завдання викладача-модератора полягає не лише в передаванні знань та демонстрації навичок, але й у з'ясуванні, як саме здобувачі вищої освіти засвоюють нове і як допомогти їм визначити найкращий

спосіб використання наявних та нових ресурсів. За результатами тренінгових занять здобувачі вищої освіти оформлюють та представляють до захисту звіт з тренінгу, який є базою для оцінювання тренінгу. Шаблон титульного аркуша звіту наведено в додатку А.

Підсумкове оцінювання роботи здобувачів вищої освіти під час тренінгу здійснює викладач-модератор індивідуально у формі підготовки та захисту звіту за 100-бальною системою. У ході тренінгу викладач оцінює індивідуальну та командну роботу здобувачів вищої освіти. Об'єктами підсумкового оцінювання роботи здобувачів вищої освіти під час тренінгу є: індивідуальна особиста участь кожного здобувача вищої освіти в усіх змістових етапах тренінгу; звіт за результатами участі у тренінгу, підготовлений групами відповідно вимогам до його структури, змісту та повноти; презентація звіту за результатами участі в тренінгу. Розподіл балів комплексного тренінгу наведено в табл. 4.

Таблиця 4

#### Розподіл балів комплексного тренінгу

Види тренінгових робіт	Форми контролю та звітності	Максимальний бал
Національні стилі ведення переговорів	Презентація	12
Рольова гра: "Введення переговорів (ядерна проблема Ірану або Сектору Гази)"	Сценарій переговорів	24
Міжнародна симуляція "Кримська платформа"	Відкрита заява	24
Представлення звіту з тренінгу та його захист	Захист тренінгу	40
Усього		100

Підсумкову оцінку з комплексного тренінгу розраховують як суму набраних балів за виконання завдань, опитування у формі тестування, презентацій результатів ділових ігор, роботи малої групи та захисту звіту. Сумарний результат у балах складає: "60 – 100 балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності".

# Рекомендована література

## Основна

1. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти [Електронний ресурс] : навч.-метод. посіб. / М. В. Афанасьєв, Г. А. Полякова, Н. Ф. Романова та ін. ; за заг. ред. професора М. В. Афанасьєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 323 с. – Режим доступу : <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/21071>.

## Додаткова

2. Азаренкова Г. М. Тренінгові технології навчання у практичній підготовці студентів (ділові та рольові ігри) : навч.-метод. посіб. / за ред. Н. М. Азаренкової, Н. М. Самородової. – Львів : Новий світ-2000, 2020. – 200 с.

3. Виговська О. Теорія та практика міжнародних переговорів : навч.-метод. посіб. / О. Виговська. – Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2023. – 220 с.

4. Іщенко І. В. Практикум з моделювання міжнародних відносин : навч. посіб. / І. В. Іщенко. – Дніпро : ДНУ, 2019. – 68 с.

5. Комплексний тренінг. Методичні рекомендації для здобувачів вищої освіти спеціальності 051 "Економіка" освітньо-професійної програми "Управління персоналом в бізнесі" другого (магістерського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. О. В. Ачкасова, Н. К. Назаров ; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2024. – 29 с. – Режим доступу : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33425>.

6. Методичні рекомендації до комплексного тренінгу для здобувачів вищої освіти спеціальності 028 "Менеджмент соціокультурної діяльності" освітньої програми "Подієвий менеджмент" другого (магістерського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. Т. П. Близнюк, О. М. Кузь, О. В. Майстренко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2025. – 27 с. – Режим доступу : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35654>.

7. Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни "Переговорний процес у міжнародних відносинах" для здобувачів вищої освіти гуманітарного факультету / уклад. І. Б. Кривдіна, В. П. Кубко. – Одеса : ДУ "Одеська політехніка", 2021. – 20 с.

8. Степаненко О. К. Тренінг як інноваційний засіб сучасної освіти / О. К. Степаненко, О. О. Отришко // Соціальна педагогіка. – 2019. – Вип. 19. – С. 152–154.

9. Тараненко Г. Г. Імплементация тренінгових технологій в освітній процес закладу вищої освіти як умова особистісного та професійного зростання майбутнього фахівця / Г. Г. Тараненко, О. В. Поправко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2021. – № 74. – Т. 3. – С. 153–157.

### **Інформаційні ресурси**

10. Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу [Електронний ресурс] / А. Жукова. – Режим доступу : <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/14138/1/Zhukova.pdf>.

11. Зливков В. Л. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід / В. Л. Зливков, С. О. Лукомська. – Київ, 2020. – 210 с. – Режим доступу : <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/pdf>.

12. Комплексний тренінг. Сайт ПНС ХНЕУ ім. С. Кузнеця. – Режим доступу : <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=7772>.

13. Прищак М. Етика та психологія ділових відносин / М. Прищак, О. Лесько. – Режим доступу : [https://pdf.lib.vntu.edu.ua/books/2022/Prishchak\\_2016\\_151.PDF](https://pdf.lib.vntu.edu.ua/books/2022/Prishchak_2016_151.PDF).

# Додатки

Додаток А

## Приклад титульного аркуша звіту

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Кафедра міжнародних відносин і політичної філософії

## ЗВІТ ІЗ КОМПЛЕКСНОГО ТРЕНІНГУ

Виконав(-ла):

Здобувач(-ка) вищої освіти 2 курсу

магістратури

Групи 8.01.С3.020.25.1

ННІ Міжнародні відносини

ОПП "Міжнародні відносини"

ПІБ

Перевірив:

канд. політ. наук, доцент

Дмитро КОРОТКОВ

Оцінка захисту \_\_\_\_\_ Дата "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Харків, 2026

## Зміст

Вступ .....	3
1. Програма комплексного тренінгу .....	5
2. Методичні рекомендації щодо проведення тренінгу .....	7
3. Методи навчання та викладання .....	20
4. Система контролю й оцінювання результатів тренінгу, успішності навчання здобувачів вищої освіти .....	21
Рекомендована література .....	23
Основна .....	23
Додаткова .....	23
Інформаційні ресурси .....	24
Додатки .....	25

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації  
до виконання комплексного тренінгу  
для здобувачів вищої освіти  
спеціальності СЗ "Міжнародні відносини"  
освітньої програми "Міжнародні відносини"  
другого (магістерського) рівня**

*Самостійне електронне текстове мережеве видання*

Укладач **Коротков Дмитро Сергійович**

Відповідальний за видання *О. М. Кузь*

Редактор *В. О. Дмитрієва*

Коректор *В. О. Дмитрієва*

План 2026 р. Поз. № 8 ЕВ. Обсяг 27 с.

---

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61165, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру  
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*