
ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА

УДК 373.3.016:004

DOI 10.31654/2663-4902-2022-PP-2-96-104

Гордієнко Т. В.

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки,
початкової освіти та освітнього менеджменту
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
hordienkotana@gmail.com
orcid.org/0000-0002-4662-1895

Філоненко О. С.

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки,
початкової освіти та освітнього менеджменту
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
helen-1970@ukr.net
orcid.org/0000-0002-1036-2158

**ОСНОВИ ТРЕНІНГУ ЯК ОСОБЛИВОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ
МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ**

В останні роки в роботах науковців багато уваги приділяється впровадженню активних форм навчання при підготовці майбутніх фахівців, серед яких особливо виділяють навчальний тренінг, який стає невід'ємною частиною освітнього процесу у закладі вищої освіти. Тренінг нині є універсальним методом для багатьох наукових сфер, оскільки дає можливість вченим-практикам швидко знаходити розв'язання великої кількості проблем, актуальних для сьогодення. Його важливість полягає в ефективності розв'язання завдань, пов'язаних з тренуванням навичок спілкування, умінням контролювати свої емоції, пізнання та сприйняття свого внутрішнього світу, особистісного та професійного зростання. Доведено, що на сьогодні в психолого-педагогічній літературі тренінг виступає як одна з групових форм роботи над розвитком особистості, тому саме поняття «тренінг» поєднує в собі чимало методик, побудованих на різних теоретичних підґрунтях. На сьогодні поняття тренінгу не має єдиного універсального визначення.

У статті проаналізовано суть поняття тренінг, уточнено поняття навчальний тренінг, який визначаємо як це спеціально організовану форму навчального процесу та відповідний спосіб розвитку здібностей особистості до навчального процесу, в ході якого відбувається оволодіння нею різними видами діяльності, зокрема і професійною.

Тлумачення поняття тренінг проводилось через декілька парадигм, а саме: тренінг як своєрідна форма «дресури»; тренінг як процес тренування, результатом якого є формування умінь і навичок ефективної поведінки особистості; тренінг як форма активного навчання індивіда, метою якого виступає передача психолого-педагогічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок; тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Визначено та деталізовано ознаки тренінгу: групова робота на ряді принципів; націленість на соціально-психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку; наявність сталої, постійної групи учасників, котрі періодично збираються на зустрічі; певна просторово-часова організація; в груповій роботі акцент зосереджений на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються та аналізуються в

ситуації «тут і тепер»; використання активних методів групової роботи; об'єктивація суб'єктивних почуттів і емоцій учасників групи відносно один одного відбувається в групі, вербалізована рефлексія; атмосфера розкнутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки; реалістичність використовуваного матеріалу в роботі з групою під час занять; персоніфікація; зворотний зв'язок; корекція розуміння учасниками матеріалу під час роботи в групі; відсутність соціального тиску; конфіденційність; рівні умови для всіх учасників тренінгу.

Ключові слова: освітній процес, інтерактивне навчання, тренінг, навчальний тренінг, педагогічний тренінг.

Постановка проблеми. З кожним роком світ навколо нас змінюється, стаючи більш динамічним та вимогливим, тим самим змушуючи нас неймовірно швидко пристосовуватися до його нових реалій і вчитися не відставати, а в деяких аспектах навіть діяти на випередження. В наш час нікого не здивуєш змінами в політиці, від кардинальності яких залежить стабільність в економіці і, як результат, в суспільному житті. Всі ці зміни потребують неабиякої ефективності керівництва всіма сферами суспільного життя та зумовлюють шалений попит на фахівців, які володіють новітніми знаннями і здатністю швидко вчитися, а отже працювати активно і з професійною майстерністю впроваджувати нові технології. Саме тому таким важливим є формування у молодого покоління новітнього наукового мислення і переосмислення всього, що відбувається навкруги, тим самим формуючи здатність до аналізу результативності своїх дій та діяльності команди в цілому. Нині майбутній професіонал своєї справи повинен мати беззаперечну здатність швидко ознайомлюватися з новою інформацією, володіти здатністю до професійної мобільності, соціальної активності, постійно самовдосконалюватися та саморозвиватися.

Вирішення викладених вище проблем значною мірою залежить від змістовної наповнюваності та методик підготовки майбутніх фахівців. Це зумовлює постійне вдосконалення освітніх процесів, переосмислення теоретичного і практичного підходів до подачі навчального матеріалу та накопиченої практики в роботі закладів вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В науковому доробку О. Арламова, М. Бургіна, В. Журавльова, В. Загвязинського, А. Ніколса та ін знаходимо співвіднесення поняття нового в педагогіці з такими характеристиками, як прогрес, інновації, користь. Тренінг як нову інноваційну форму навчання почали впроваджувати і науково обґрунтовувати на поч. ХХ ст., а саме: в 1912 р. Дейл Карнегі організував авторський тренінговий центр «Dale Carnegie Training», де проводив тренінгові заняття для розвитку впевненості в собі, для формування комунікативних умінь, умінь міжособистісної взаємодії та публічного виступу. Психолог Курт Левін довів, що спілкування, яке було організоване під час спільного виконання спеціально обраних задач, буде ефективнішим, коли буде організовано рефлексію емоцій учасників тренінгу.

Мета статті – дослідити і проаналізувати особливий інноваційну форму навчання навчальний тренінг як результативний механізм реалізації педагогічної освіти, та визначити особливості проведення навчального тренінгу через впровадження в освітній процес інтерактивних методів навчання.

Виклад основного матеріалу доповіді. Є багато напрямків організації освітнього процесу у вищих навчальних закладах, але одним з найбільш перспективних є використання викладачами інтерактивних педагогічних технологій, які передбачають виховання у здобувачів освіти спрямованості на самопізнання, самоаналіз та самовдосконалення.

На думку О. Шевчук інтерактивний процес – це не просто навчальне заняття, яке має заздалегідь підготовлену тему, а це розкриття «самого життя», де самі учасники «проживають» певні події, які сплановані та структуровані. Весь процес ґрунтується за принципом «тут і зараз». При цьому, кожен елемент, прийом техніка чи методика, що використовується, спрямовані на виконання конкретних функцій, а їх вплив на учасників може бути різним, а в окремих випадках непередбаченим. Відповідно, О.Шевчук і наголошує, що однією з основних вимог при використанні

інтерактивних методів є власна участь тренера в групових інтерактивних заняттях [10, с. 14].

Іншими словами це впровадження тренінгових форм навчання. І дійсно останні роки в роботах науковців (В.Беспалько, С.Сисоєва) багато уваги приділяється впровадженню активних форм навчання при підготовці майбутніх фахівців. Серед них особливо виділяють навчальний тренінг, який стає невід'ємною частиною освітнього процесу у закладі вищої освіти. В ході підготовки майбутніх фахівців освітнього менеджменту тренінгу відводиться пріоритетна роль.

На сьогодні тренінг виступає одним із найпоширеніших видів не тільки соціально-психологічної, але й навчальної роботи на ринку освітніх послуг. Він досить привабливий для людей саме своєю простотою і ефективністю, таємністю і відкритістю одночасно, сприятливою психологічною атмосферою, індивідуальною і груповою рефлексією і т.д. Тренінг нині є універсальним методом для багатьох наукових сфер, оскільки дає можливість вченим – практикам швидко знаходити розв'язання великої кількості проблем, актуальних для сьогодення. Його важливість полягає в ефективності розв'язання завдань, пов'язаних з тренуванням навичок спілкування, умінням контролювати свої емоції, пізнання та сприйняття свого внутрішнього світу, особистісного та професійного зростання. Такий метод навчання, як психологічний тренінг, все глибше проникає в усі сфери професійної діяльності, сприяючи кращому розумінню керівником підлеглого і навпаки, взаєморозуміння всередині команди професіоналів і поза нею. З допомогою психологічного тренінгу досягаються значні успіхи в різноманітних сферах взаємодії людей, тому що він дає змогу правильно і гармонійно побудувати професійні стосунки, налагодити невимушене спілкування в середині команди фахівців. При взаємодії ведучого психологічного тренінгу та його учасників відкриваються приховані духовні, життєві та творчі потенціали. Це теж неабияка користь, адже кожна людина має право використовувати свої ресурси і примножувати їх, тим самим отримуючи ряд можливостей для реалізації професійних ідей, особистісного та професійного зростання.

Саме поняття «тренінг» з англійської мови у вузькому тлумаченні має декілька значень: зокрема, навчання, виховання, тренування, дресирування. В широкому розумінні тренінг – це будь-яке активне соціально-психологічне навчання, що здійснюється з опорою на механізми групової взаємодії; практика психологічного впливу, заснована на активних методах групової роботи [6, с. 118].

Поняття «тренінг» є міжгалузевим поняттям і зустрічається в психології, педагогіці, соціології, конфліктології, соціальній педагогіці та соціальній роботі, економіці управління.

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» поняття «тренінг» визначається як «Тренування, а також спеціальний тренувальний режим» [4, с. 1265].

Так зокрема в психологічній літературі ми віднаходимо визначення тренінгу, яке говорить нам про те, що це є форма проблемного навчання, яка орієнтована на відпрацювання й закріплення ефективних моделей поведінки, на максимально активну участь слухачів (учасників), взаємообмін досвідом та використання ефективної групової взаємодії.

Так, у словнику професійної освіти, тренування (від англ. train – навчати, виховувати) – важлива складова професійного навчання, завдання якого полягає у формуванні відповідних умінь і навичок. Здійснюється шляхом цілеспрямованого повторювання певних дій під керівництвом педагога-інструктора на основі відповідних психологічних та методичних рекомендацій [8, с. 345].

Так, О. Ємельянова трактує тренінг як цілеспрямовану та стандартизовану послідовність дій щодо формування нових навичок поведінки [9, с. 153–156]. Де основою виступає саме низка послідовних дій в процесі формування конкретних навичок поведінки особистості. Поруч з цим дослідник наголошує, що це є сукупність методів, які спрямовані на розвиток конкретних здібностей до навчання та оволодіння будь-яким складним видом діяльності [3, с. 30].

Ю. Ємельянов пропонує таке визначення тренінгу: «Тренінг – це група методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності,

зокрема спілкуванням» [5, с. 89]. Він розглядає тренінг як сукупність реальних моделей для вивчення соціально-психологічних ситуацій та практичної лабораторії для формування комунікативних навичок, які є найбільш важливими у певному виді професійної діяльності.

Інший дослідник інтерактивних форм щодо формування професійної ідентичності особистості Л. Шнейдер, зазначає що тренінг – це засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь та досвіду в сфері міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності у спілкуванні [7, с. 12]. Як бачимо у даному визначенні тренінг виступає як форма навчання навичкам комунікативної сфери.

Р. Баклі наголошує на тому, що тренінг слід розглядати як цілеспрямовану зміну, багатофункціональний метод психологічного впливу на людину з метою навчання та розвитку її професійно-необхідних якостей, особистісних характеристик [11, с. 23].

О. Сидоренко поняття тренінгу визначає як «навчання технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі» [1, с. 11].

Як узагальнення власних роздумів про тренінг О.Сидоренко зазначає, що тренінг – це процес передачі, засвоєння, і створення технологій ефективної дії; це концептуально складений, технологічний і інтерактивний метод роботи, змістом якого є психологічна взаємодія між людьми.

Інші дослідники інтерактивних форм роботи В. Кутішенко, В. Федорчук розглядають тренінг як спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління своєю поведінкою і діяльністю, як процес створення нових функціональних утворень (чи розвиток уже наявних), які управляють поведінкою; як групу методів розвитку здібностей до навчання й оволодіння будь-якою складною діяльністю [8, с. 295–299].

На сьогодні в психолого-педагогічній літературі тренінг виступає як одна з групових форм роботи над розвитком особистості. Тому можемо бачити, що саме поняття «тренінг» поєднує в собі чимало методик, побудованих на різних теоретичних підґрунтях. На сьогодні поняття тренінгу не має єдиного універсального визначення.

На сьогодні поняття «тренінг» розглядається як форма інтерактивного навчання, метою якого є розвиток міжособистісної та професійної поведінки особистості.

Таким чином можна сказати, що з аналізу наукової літератури видно, що нині в психолого-педагогічній практиці не має єдиного підходу до визначення поняття «тренінг».

В своїх дослідженнях І. Вачков [1, с. 67] виділяє декілька парадигм тлумачення означеного поняття:

- тренінг як своєрідна форма «дресури»;
- тренінг як процес тренування, результатом якого є формування умінь і навичок ефективної поведінки особистості;
- тренінг як форма активного навчання індивіда, метою якого виступає передача психолого-педагогічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

При цьому І. Вачков виділяє ряд ознак тренінгу:

- групова робота повинна ґрунтуватися на ряді принципів;
- націленість на соціально-психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку;
- наявність сталої, постійної групи учасників (звичайно від 7 до 15 осіб), котрі періодично збираються на зустрічі;
- певна просторово-часова організація (найчастіше – робота в зручному ізольованому приміщенні, учасники більшу частину часу сидять у колі);
- в груповій роботі акцент зосереджений на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються та аналізуються в ситуації «тут і тепер»;
- використання активних методів групової роботи;
- об'єктивація суб'єктивних почуттів і емоцій учасників групи відносно один одного відбувається в групі, вербалізована рефлексія;
- атмосфера розкнутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки [7, с. 101].

- Також, на нашу думку, слід додати ще й такі ознаки тренінгу:
- реалістичність використовуваного матеріалу в роботі з групою під час занять (правдивий, взяте з життя);
 - персоніфікація (приклади повинні бути взяті з життя конкретних людей, завдяки чому учасники зможуть глибше та повніше зрозуміти проблему);
 - зворотний зв'язок (протягом тренінгу його учасники повинні мати змогу висловлювати свої думки, почуття з приводу почутого і побаченого);
 - корекція розуміння учасниками матеріалу під час роботи в групі (внесення змін у матеріал, над яким працюють учасники занять);
 - відсутність соціального тиску (організація тренінгових занять повинна ґрунтуватися на принципі відсутності значущих осіб – вчителі, батьки, оскільки це може створювати перешкоди та труднощі у саморозкритті, щирості учасників);
 - конфіденційність (інформація, яка використовується у процесі роботи в групі не підлягає розголошенню);
 - рівні умови для всіх учасників тренінгу. Організатор занять повинен дбати про формування у членів групи почуття довіри одне до одного і до тренерів, інтерес до нових ідей і нової інформації.

У педагогічній літературі зустрічаються поняття «навчальний тренінг», «педагогічний тренінг». Так, М. Дзейтова [6, с. 115–121] пропонує «педагогічний тренінг» розглядати як форму освітньої діяльності, яка спрямована на засвоєння знань, розвиток умінь і навичок та формування установок з метою підвищення компетентності у визначеній сфері життєдіяльності школяра.

Сучасний дослідник підготовки майбутніх менеджерів Л.Бондарєва розглядає навчальний тренінг як активну навчальну діяльність студентів під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи, адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів, відповідних сучасним вимогам до професійної діяльності [5, с. 27–34]. Дослідниця пропонує розглядати наступні різновиди навчального тренінгу: соціально-психологічний, тренінг особистісного зростання, корпоративний тренінг, відеотренінг.

Об'єктом уваги Г. Ковальчук стали тренінгові технології, зокрема навчальний тренінг, який вона пропонує розглядати як спеціально запланований процес, який містить комплекс відповідно розроблених вправ, котрі створені на науковій основі та реалізуються за спеціальною методикою. Вони використовуються для оновлення знань чи поведінкових навичок майбутніх фахівців через набуття навчального досвіду з метою досягнення ефективних результатів у певній галузі [9, с. 11].

Серед інших тлумачень поняття «навчальний тренінг» слід виділити сучасну дослідницю Н. Ничкало, яка пропонує розглядати його як тренінговий метод навчання. А. Алексюк пропонує розглядати «навчальний тренінг» як спосіб спільної діяльності педагога та учнів, що передбачає оволодіння ними певним соціальним досвідом людства та керівництво навчально-пізнавальною діяльністю учнів з боку педагога. О. Падалка пропонує розглядати «навчальний тренінг» як засіб й шлях (впорядкована дія) з метою одержання певного результату в процесі навчально-виховної роботи з учнями. О. Куклін, О. Щербак пропонують розглядати «навчальний тренінг» як спосіб навчання підростаючого покоління. С. Сисоєва, Т. Поясок наголошують на тому, що «навчальний тренінг» – це системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання і засвоєння знань, з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти [6, с. 115–121].

Інший дослідник особистісного зростання В. Федорчук наголошує на тому, що тренінг це найефективніша модель включення особистості у між особисте спілкування, певний вид діяльності, які спрямовані на самопізнання, розвиток, саморозвиток та самовдосконалення особистості, здатної до самоактуалізації власного потенціалу в різних сферах [9, с. 12].

Відповідно можемо сказати, що навчальний тренінг має бути націлений на здобуття індивідом відповідних знань, розвитку умінь та навичок у різних видах соціальної активності людини. Відповідно навчальний тренінг зосереджує свою увагу не стільки на особі, скільки на її поведінці через відповідну систему умінь і навичок.

Тому сучасні дослідники наголошують, що у подібному навчанні слід виокремлювати два такі напрями роботи як:

- навчання індивіда ефективним прийомам соціальної поведінки;
- озброєння відповідною системою знань та навчання конкретним видам соціальної поведінки, що підвищують ефективність діяльності індивіда у різних специфічних сферах суспільного буття.

Так, перший напрям роботи охоплює комунікативну сферу, яка дає можливість майбутнім фахівцям збагатитися комунікативними знаннями, вміннями та навичками. В цілому слід звертати увагу не тільки на перцептивний бік спілкування, але й на комунікативній та інтерактивній. Відповідно у плані соціальної перцепції майбутній фахівець навчається швидко будувати адекватний образ партнера при першому знайомстві (перше враження) і в подальшому коригувати його в процесі міжособистісного спілкування. До певної міри його вчать «розбиратися в людях», з одного боку, і «презентувати себе» з іншого.

Інший напрям цього виду тренінгової роботи пов'язаний з навчанням у різних видах діяльності – професійної, у сфері сімейних взаємовідносин, в системі клієнт-менеджер. Тобто робота ведеться у сфері напрямів підготовки фахівців типу «людина-людина» (за класифікацією Є. А. Клімова), де першочергова увага приділяється навчанню управлінського персоналу, керівників і організаторів [7, с. 29–31].

На думку, Л. Бондарєвої, навчальний тренінг – це активна навчальна діяльність студентів під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідних сучасним вимогам до професійної діяльності [5, с. 58–66.].

Розмаїття тлумачення поняття «тренінг» говорить на про те, що він виступає не тільки як універсальний метод розвитку особистості, але й ефективна форма підготовки майбутніх фахівців різних галузей, зокрема менеджерів освітньої сфери.

Потрібно зазначити, що тренінг та традиційні форми підготовки менеджерів освітньої сфери мають суттєві відмінності. Традиційне навчання у вищих закладах освіти більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння саме академічних знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на постановку запитань та пошук творчих відповідей на них. На відміну від традиційних форм навчання, тренінгові, в більшій мірі охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань сама по собі не є чимось негативним чи малоефективним, проте у сучасному технократичному світі швидких змін і безперервного старіння знань традиційна форма навчання має звужені рамки застосування.

Висновки. На нашу думку, поняття «навчальний тренінг» точніше відображає педагогічну сутність та спрямованість, акцентує його різноманітність застосування у навчально-пізнавальному процесі. Відповідно розглядаючи процес навчання як творче співробітництво викладача і студента, бачимо що саме активні методи навчання, зокрема тренінг, виступають найкращою формою для підготовки студентів до вирішення професійних проблем освітнього менеджменту.

Таким чином, тренінг виступає методом активного навчання, який слід використовувати до всіх форм та напрямків роботи з групою, та спрямований на поглиблення наявних та здобуття нових знань, на тренування вже набутих і напрацювання нових практичних умінь. Отже, можемо визначити, що навчальний тренінг – це спеціально організована форма навчального процесу та відповідний спосіб розвитку здібностей особистості до навчального процесу, в ході якого відбувається оволодіння нею різними видами діяльності, зокрема і професійною. Навчальний тренінг можна розглядати як процес активного спілкування на засадах постійної взаємодії всіх його учасників, щодо формування відповідних компетенцій або розвиток вже наявних.

Відповідно тренінг виступає як форма організації активної навчально-пізнавальної діяльності, оскільки така форма організації навчання спрямована на розв'язання реальних практичних завдань майбутньої професійної діяльності через процеси засвоєння, усвідомлення, аналізу, оцінювання, опора на власний досвід,

виявлення недопрацювань щодо професійної діяльності, їх переосмислення та корекцію або формування нових уявлень та їх творче трансформування. Також навчальний тренінг забезпечує опанування новими знаннями, формування чи вдосконалення новими компетентностями як засобу вирішення професійних завдань, тим самим сприяє особистісному і професійному креативному розвитку майбутнього фахівця освітнього менеджменту.

Література

1. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навчально-методичний посіб. Буков. держ. фінанс.-екон. ун-т. Вижниця: Черемош, 2015. 431 с.
2. Бондарєва Л. І. Модель організації навчального тренінгу в вищому навчальному закладі економічного профілю. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2005. № 4. С. 58–66.
3. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг у системі методів економічного навчання. *Наука і сучасність: зб. наук. праць Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2005. С. 27–34.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2001. 1440 с.
5. Використання інтерактивних методів та мультимедійних засобів у підготовці педагога: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2003. 208 с.
6. Використання тренінгів у професійній підготовці компетентних фахівців з інформатики. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини* / ред. кол.: Побірченко Н.С. (гол. ред) та ін. Умань: ПП Жовтий, 2011. Вип. 36. 301 с. С. 115–121.
7. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: навч. посібник / уклад.: О. М. Шевчук. Умань: ПП Жовтий, 2011. 133 с.
8. Професійна освіта: словник / за ред. дійсного члена АНП України Н. Г. Ничкало. Київ: Вища шк., 2000. 379 с.
9. Психологія соціальної роботи: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Ю. М. Швалб та ін. Київ: Київ, ун-т, 2010. 271 с.
10. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: навч. посібн. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. Київ: КНЕУ, 2006. 320 с.
11. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посібн. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
12. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності. *Проблеми педагогічних технологій*. Вип. 3–4. 2004. С. 166–171.

References

1. Balakhtar, V.V. (2015). *Sotsialno-psykholohichni treninh i manipuliatsiia* [Socio-psychological training and manipulation]. *Bukov. derzh. finans.-ekon. un-t. Vyzhnytsia: Cheremosh* [in Ukrainian].
2. Bondarjeva, L.I. (2005). *Model orhanizatsii navchalnoho treninhu v vyshchomu navchalnomu zakladi ekonomichnoho profilii* [A model of the organization of educational training in a higher educational institution of an economic profile]. *Pedahohika i psykholohiia profesiinoi osvity – Pedagogy and psychology of professional education*, 4, 58–66 [in Ukrainian].
3. Bondarjeva, L.I. (2005). *Navchalnyi treninh u systemi metodiv ekonomichnoho navchannia* [Educational training in the system of economic education methods]. *Nauka i suchasnist – Science and modernity*. Kyiv: NPU im. M.P. Drahomanova [in Ukrainian].
4. *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* [A large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language]. (2001). V.T. Busel (Ed.). Kyiv; Irpin: VTF "Perun" [in Ukrainian].
5. *Vykorystannia interaktyvnykh metodiv ta multymediinykh zasobiv u pidhotovtsi pedahoha* [Use of interactive methods and multimedia tools in teacher training]. (2003). Kamianets-Podilskyi: Abetka-NOVA [in Ukrainian].
6. *Vykorystannia treninhiv u profesiinii pidhotovtsi kompetentnykh fakhivtsiv z informatyky* [The use of trainings in the professional training of competent informatics specialists]. (2011). *Psykhologo-pedahohichni problemy silskoi shkoly – Psychological and pedagogical problems of the village school*. (Pobirchenko N.S. (Ed.)). Uman: PP Zhovtyi [in Ukrainian].

7. *Orhanizatsiia i metodyka sotsialno-pedahohichnoho treninhu* [Organization and methodology of socio-pedagogical training]. (2011). O.M. Shevchuk (Ed.). Uman: PP Zhovtyi [in Ukrainian].

8. *Profesiina osvita* [Professional education]. (2000). N.H. Nychkalo (Eds.). Kyiv: Vyshcha shk. [in Ukrainian].

9. *Psykhohiia sotsialnoi roboty* [Psychology of social work]. (2010). Yu.M. Shvalb (Ed.). Kyiv [in Ukrainian].

10. *Treninovi tekhnolohii navchannia z ekonomichnykh dystsyplin* [Training technologies of education in economic disciplines]. (2006). H.O. Kovalchuk, N.Yu. Butenko, M.V. Artiushyna ta in. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

11. Fedorchuk, V.M. (2014). *Treninh osobystisnoho zrostantia* [Personal growth training]. V.M. Fedorchuk (Ed.). Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].

12. Tsiuman, T.P. (2004). *Treninh yak forma pidhotovky sotsialnykh pedahohiv do profesiinoi diialnosti* [Training as a form of training of social pedagogues for professional activity]. *Problemy pedahohichnykh tekhnolohii – Problems of pedagogical technologies*, 3–4, 166–171 [in Ukrainian].

Hordienko T.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Department of Pedagogy, Primary Education and Educational Management,
Mykola Gogol Nizhyn State University
hordienkotana@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4662-1895>

Filonenko O.

candidate of pedagogical sciences, Associate Professor,
Department of Pedagogy, Primary Education and Educational Management,
Mykola Gogol Nizhyn State University
helen-1970@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0002-1036-2158>

THEORETICAL FUNDAMENTALS OF TRAINING AS A SPECIAL FORM OF TEACHING FUTURE PRIMARY SCHOOL TEACHERS

In recent years, scientists have paid much attention to the introduction of active forms of education in the training of future professionals, among which special emphasis is on training, which is becoming an integral part of the educational process in higher education. Training is now a universal method for many scientific fields, as it allows practicing scientists to quickly find solutions to many problems that are relevant today. Its importance lies in the effectiveness of solving problems related to the training of communication skills, the ability to control their emotions, knowledge and perception of their inner world, personal and professional growth.

It is proved that today in the psychological and pedagogical literature training is one of the group forms of work on personal development, so the very concept of "training» combines many methods based on different theoretical foundations. Today, the concept of training does not have a single universal definition.

The article analyzes the essence of the concept of training, clarifies the concept of training, which is defined as a specially organized form of educational process and the appropriate way to develop individual abilities to the educational process, during which it is mastered various activities, including professional.

Interpretation of the concept of training was conducted through several paradigms, namely: training as a kind of «training»; training as a process of training, the result of which is the formation of skills and abilities of effective behavior of the individual; training as a form of active learning of the individual, the purpose of which is the transfer of psychological and pedagogical knowledge, as well as the development of certain skills and abilities; training as a method of creating conditions for self-disclosure of participants and their independent search for ways to solve their own psychological problems.

The features of the training are defined and detailed: group work on a number of principles; focus on social and psychological assistance to group members in self-

development; the presence of a permanent, permanent group of participants who periodically meet. certain spatio-temporal organization; in group work the emphasis is on the relationships between group members that are developed and analyzed in the here and now situation; use of active methods of group work; objectification of subjective feelings and emotions of group members relative to each other occurs in the group, verbalized reflection; the atmosphere of openness and freedom of communication between the participants, the climate of psychological security; realism of the material used in working with the group during classes; personification; feedback; correction of participants' understanding of the material while working in a group; lack of social pressure; confidentiality; equal conditions for all training participants.

Key words: educational process, interactive learning, training, educational training, pedagogical training.