

УДК 378

DOI 10.31654/2663-4902-2024-PP-3-91-98

Демченко Н. М.

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки,
початкової освіти, психології та менеджменту
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
nata.demchenko2020@gmail.com
orcid.org/0000-0003-1382-0756

Долматова М. П.

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри прикладної лінгвістики
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
dolmatovam129@gmail.com
orcid.org/0000-0002-8116-5952

Гордієнко Т. В.

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

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ**

В статті визначено, що зміст вищої освіти носить багатокomпонентний характер, охоплює не лише академічні знання, а й способи практичної діяльності, творчий досвід, ціннісні орієнтації особистості здобувача вищої освіти. Відповідно використання ряду активних методів навчання у вищій школі в рамках семінарських, практичних і лабораторних занять, дасть можливість здійснити тренування практичних умінь і навичок майбутніх фахівців щодо конкретних виробничо-операційних дій в межах визначеного змісту начального предмету. Тому навчальний тренінг дає можливість здійснювати рольовий розподіл діяльності суб'єкта і об'єкта навчально-пізнавального процесу.

У сучасному, вимогливому та швидкозмінному соціально-економічному фахівцю постійно необхідно розвивати свої знання. Його успішність в професійній діяльності залежить від ефективності впровадження інновацій, які базуються на нових методологічних підходах, сучасних принципах викладання та психолого-педагогічних теоріях, що сприяють розвитку активного навчання.

В статті тренінг розглядається як один із інноваційних методів навчання та ефективний інструмент підготовки здобувачів вищої освіти. В роботі також висвітлюються особливості впровадження тренінгу через застосування інтерактивних методів навчання. Оволодіння новими методами навчання та виховання потребує внутрішньої готовності розуміти важливість навчання протягом всього життя, також вимагається серйозна праця з впровадження нових методів та адаптація до змін у суспільстві.

У статті підкреслюється, що важливим кроком в процесі переходу від моделі фахівця до моделі його підготовки є обов'язкове виокремлення та повний опис типових завдань, при вирішенні яких студент засвоює найбільш характерні види дій на основі відповідних знань. Наголошено, що такі типові навчальні завдання повинні носити особистісно-рольовий сенс для самого студента, тобто передбачати скупість знань, інтересів і потреб в певній соціальній групі.

Ключові слова: тренінг, інноваційні методики навчання, тренінгові технології, інтерактивні методи.

Постановка проблеми. Успіх педагогічної діяльності визначається результативністю впровадження інноваційних методик навчання, що базуються на нових методологічних підходах, сучасних дидактичних принципах і психолого-педагогічних теоріях, сприяючи розвитку активного навчання. Сучасні тенденції трансформації суспільства, перехід його від індустріальної стадії розвитку до постіндустріальної висувають принципово нові вимоги до професійної підготовки фахівців. Ефективність їх виконання значною мірою пов'язана з модернізацією вищої освіти в Україні, що здійснюється в напрямі її демократизації, гуманізації та спрямована на розробку перспективних моделей підготовки кваліфікованих фахівців, зокрема бакалаврів та магістрів, відповідно до європейських стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Учені, які досліджують проблеми педагогічних інновацій, намагаються асоціювати новаторські концепції з позитивними характеристиками, такими як ефективність та новаторство. Тренінг, як форма навчання, виник на початку ХХ століття, так Дейл Карнегі в 1912 році заснував свій тренінговий центр, спрямований на розвиток особистісних навичок та вмій у спілкуванні. За словами видатного психолога Курта Левіна, спілкування під час спільного виконання вправ є ефективним способом аналізу власних досвідів у групі.

Серед дослідників, які досліджували використання тренінгу в освітньому процесі, можна відзначити О. Абрамову, І. В. Андрощук, В. Безпалька, Л. Бондареву, Ю. Ємельянова, Т. Зайцеву, Н. Ключеву, О. Кукліна, О. Падалку, В. Пугачова та інших.

Технології соціально-психологічних тренінгів були об'єктом досліджень у роботах В. Балахтара, Ю. Жукова, Н. Євдокимова, Н. Зайчківської, Л. Мороза, Л. Петровської, Г. П'ятакова, П. Растяннікова та інших.

Проблеми професійної підготовки здобувачів вищої освіти були висвітлені у працях А. Алексюка, С. Гончаренка, М. Гриньова, М. Євтуха, І. Зязюна, І. Підласого та інших.

У своїх дослідженнях В. Бондар, О. Мороз, О. Пехота та інші описали методи поліпшення освітніх технологій для навчання майбутніх вчителів.

Теоретичні та практичні рекомендації щодо організації, методичного забезпечення і технологій проведення тренінгів різного спрямування були представлені у наукових працях Ф. Бурнарда, І. Вачкова, С. Макшанова, Г. Марасанова, В. Пахальяна, В. Федорчука, Н. Хрящевої та інших.

Мета статті полягає у вивченні та аналізі особливостей професійної підготовки здобувачів вищої освіти за допомогою навчального тренінгу, розгляді методів, технік та підходів до тренінгового навчання, а також вивченні його впливу на розвиток професійних навичок, компетенцій та успішність студентів у майбутній кар'єрі.

Виклад основного матеріалу. На думку С.Сисоєвої, сучасний розвиток системи освіти повинен мати більш еволюційний характер із поступовою зміною пріоритетів відповідно до вимог часу. Відповідно існуючі «традиційні» і новітні педагогічні технології, можуть інтегруватися між собою і можуть віднайти своє місце у навчальному процесі, а системостворюючим чинником організації навчання буде його спрямованість на креативний розвиток суб'єктів соціально-педагогічної взаємодії [5, с. 53]. Тому сьогодні постає проблема удосконалення та підвищення ефективності освітнього процесу закладів вищої освіти з метою підготовки майбутніх фахівців. Тому головним питанням сучасного навчального процесу постає процес вдосконалення саме практичної підготовки здобувачів вищої освіти, адаптації їх до умов майбутньої професійної діяльності.

З проаналізованої психолого-педагогічної літератури ми дійшли висновку, що чимало праць наукового й прикладного характеру присвячені дослідженням проблем удосконалення професійної освіти і виховання майбутніх фахівців шляхом поглиблення саме практичної їх підготовки. Але треба зазначити, що науковці вбачають у своїх дослідженнях різні педагогічні підходи до вирішення цього питання.

Так, «інноваційне навчання», на думку науковців, більш зорієнтоване на динамічні зміни самої навчальної та освітньої діяльності, яка має ґрунтуватися на засадах розвитку різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей кожної особистості [6, с. 9-10]. Інноваційні процеси, які сьогодні відбуваються в освітній сфері та соціальному житті людини обумовлюють свого роду революцію в освіті. Відповідно мета закладу вищої освіти на сьогодні – це професійна підготовка здобувача вищої освіти, який повинен володіти не тільки репродуктивним, а й креативним, творчим типом мислення, миттєвою орієнтацією в освітній ситуації, вмінням її правильно оцінити та проаналізувати. Також це фахівець, який власне повинен бути також ініціативним, самостійним у прийнятті різноманітних рішень.

Розглянемо, яким чином здійснюється професійна підготовка здобувачів вищої освіти в університеті з урахуванням інноваційних підходів практичного спрямування.

Важливим кроком в процесі переходу від моделі фахівця до моделі його підготовки є обов'язкове виокремлення та повний опис відповідних типових завдань, які будуть ним виконуватися у його професійній діяльності. Відповідно типові навчальні завдання – це є завдання, при вирішенні яких студент засвоює найбільш характерні для даного предмету і напряму підготовки види дій на основі відповідних для цього знань. Разом з тим, слід зазначити, що такі типові навчальні завдання повинні носити особистісно-рольовий сенс для самого студента, тобто передбачати скупість знань, інтересів і потреб в певній соціальній групі [2, с. 36].

Мета професійної підготовки студентів закладів вищої освіти носить комплексний характер, при цьому вони доповнюються проміжними чи допоміжними цілями, які й виступають на перший план при формулюванні предметних цілей. Предмети, які складають освітню програму передбачають неоднаковий внесок у формуванні кінцевих цілей, а деякі навчальні предмети можуть і не виходити на цей процес. Відповідно слід будувати цілісну систему кінцевих і проміжних цілей в освітніх програмах – від моделі фахівця до поодиноких цілей окремих тем в навчальних дисциплінах. Тому саме з цієї системи виокремлюється набір навчальних дисциплін, які належить вивчати при підготовці майбутніх фахівців освітнього менеджменту. Підготовка здобувачів в закладах вищої освіти здійснюється на підставі навчальних планів із комплексом навчальних предметів до них.

На думку І. Зязюна, В. Зайчик, Н. Ничкало, І. Лікарчук та інших навчальний предмет освітньої підготовки фахівця є дидактично обґрунтованою системою академічних знань, умінь і навичок, які сконцентровані з відповідної освітньої галузі для вивчення студентами та використання їх в практичній діяльності [1, с. 119].

Потрібно зазначити, що зміст вищої освіти багатокomпонентний і охоплює не лише академічні знання, а й способи практичної діяльності, творчий досвід, ціннісні орієнтації особистості. Начально-виховний процес вищої школи виступає механізмом здійснення професійної підготовки майбутніх фахівців.

Організація навчального процесу у закладах вищої освіти здійснюється двома шляхами: навчання через інформацію та навчання через продуктивну діяльність. Відповідно навчально-виховний процес у вищій школі охоплює такі форми організації навчання як лекції, семінарські, практичні та лабораторні заняття, навчальні та виробничі практики, переддипломну практику, стажувальну практику та науково-педагогічну практику. Звичайно, що вища школа дещо відрізняється від закладів середньої освіти значно більшим обсягом навчального матеріалу (компоненти освітньо-професійної підготовки – обов'язкові: загальної та професійної підготовки; вибіркові компоненти: загальної та професійної підготовки), самостійною навчальною діяльністю студентів протягом усього періоду навчання [7, с. 117].

Хочемо зазначити, що навчальний процес в закладах вищої освіти організовується таким чином, що аудиторні заняття фактично не передбачають або частково передбачають організацію роботи щодо міцного засвоєння начального матеріалу, що

вивчається. Так, наприклад, завданням лекції є виклад академічних знань викладачем, організація їх сприйняття та усвідомлення студентами. Семінарські, практичні та лабораторні заняття зорієнтовані на вироблення відповідних умінь і навичок застосування їх на практиці. Тому засвоєння вивченого матеріалу, підготовка до семінарів, практичних та лабораторних занять фактично відбуваються у процесі самостійної позааудиторної роботи студентів.

Дослідження сучасних науковців доводить нам, що в сучасних умовах навчального процесу слід використовувати різні види навчальної роботи (аналіз ситуацій, розв'язання задач, евристична бесіда, рольові та ділові ігри). Значна роль при організації навчального процесу відводиться саме нетрадиційним підходам – прес-конференції, ділові ігри, уроки-змагання, уроки з груповими формами роботи, уроки-конкурси, уроки-рольові ігри ін. [5, с. 51].

На нашу думку, використання різного роду активних методів навчання у вищій школі під час проведення семінарських, практичних і лабораторних занять, дасть можливість здійснити тренування майбутніх фахівців з метою формування у них практичних умінь та навичок виконання конкретних виробничо-операційних дій в межах визначеного змісту начального предмету. Але такий підхід має недолік у тому, що він дещо змістовно звужує навчальну дисципліну і таким чином обмежує коло використання різного роду методів навчання та відпрацювання конкретних вмінь і навичок професійної діяльності майбутнього фахівця освітнього менеджменту.

Значна частина освітньої програми представлена різними видами практик, які передбачають оволодіння студентами сучасними методами, формами організації та знаряддями праці в галузі майбутньої професії. Різні види практик також передбачають формування у студентів їх професійних навичок для прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи в реальних виробничих умовах та творчо їх застосовувати в практичній діяльності. Також ці виробничі практики виступають основою для практичної підготовки майбутнього фахівця. Виконуючи самостійну роботу на певних посадах, майбутні фахівці мають можливість поглибити та закріпити теоретичні знання і практичні навички за фахом. Під час виробничих практик вони набувають досвіду організаційної та виховної роботи в колективі, уміння працювати з фактичним матеріалом відповідних установ та закладів. Як результат практичного навчання майбутні фахівці мають можливість оволодіти комплексними вміннями і навичками виконання великих за обсягом професійних видів робіт, передбачених кваліфікаційною характеристикою освітньої програми [2, с. 73].

В такому випадку необхідно використовувати тренінгові технології, які відображають сутність майбутньої професії, спрямовані на формування у студентів професійних якостей, виступають своєрідним полігоном відпрацювань професійних навичок в умовах, наближених до реальних. В процесі використання тренінгових технологій студенти мають можливість аналізувати помилки, знижуючи ймовірність їх повторення, розглядати проблеми практичної діяльності, сприяти формуванню власної думки, стереотипів, установок та позиції.

На нашу думку, навчальний тренінг дає можливість здійснювати рольовий розподіл діяльності суб'єкта і об'єкта навчально-пізнавального процесу. В процесі навчального тренінгу між суб'єктом та об'єктом зростає взаємодія, набута інформація вже виступає не метою, а засобом опанування діями та операціями майбутньої професійної діяльності, забезпечення ситуації діалогу між викладачем та студентом. Відповідно ми вважаємо, що навчальні тренінги та тренінгові технології дають можливість наблизити майбутню професійну діяльність майбутнім фахівцям та повинна виступати важливим компонентом навчального процесу, ефективною формою у професійній підготовці майбутнього фахівця освітнього менеджменту і допомагають закріпити мету і поглибити знання, одержані студентами в процесі професійної підготовки [7, с. 120].

Майбутньому фахівцю доведеться перебувати як в формальних (стандартних), так і неформальних (нестандартних) ситуаціях та приймати відповідні рішення. Завдяки тренінговій формі організації навчання створюється можливість розвитку у студента здатності самостійно аналізувати ситуацію, прогнозувати можливі наслідки прийнятих рішень.

Тренінгові форми організації навчання в закладах вищої освіти можуть виступати як складові системи адаптації майбутніх фахівців до реальних умов майбутньої професійної діяльності. В цьому аспекті перспективними напрямками є використання тренінгових технологій під час викладання навчальних дисциплін, різних видів практик. В цілому, неможливо отримати освіту у закладах вищої освіти на все життя. Потрібно враховувати накопичені та здобуті досягнення у професійній освіті самим здобувачем вищої освіти і переорієнтовувати навчальний процес на формування у студентів потреби, бажання й уміння самостійно оволодівати знаннями з різних джерел інформації. Відповідно організація навчального процесу нової якості вимагає широкого впровадження різних тренінгових технологій.

На думку Л. Бондарєвої, впровадження тренінгових технологій в навчальний процес є процесом самостійної надпредметної професійної підготовки майбутніх фахівців, який потрібно включити в навчальний процес підготовки майбутніх фахівців. При цьому вона наголошує на певних недоліках такого підходу: по-перше, потреба необхідної кількості навчальних аудиторних годин; по-друге, певні методичні складнощі щодо підготовки тренінгових програм інтегрованого змісту; по-третє, наявність відповідного аудиторного фонду [4, с. 215].

Аналізуючи сучасну наукову психолого-педагогічну літературу ми також можемо констатувати, що орієнтація на інтерактивні методи групової роботи стає одним із компонентів перебудови професійної освіти у закладах вищої освіти.

На використанні інтерактивних форм групової роботи в навчально-виховному процесі наголошували О. Романовський, Л. Літвін, Л. Сергієва, які наполягали на використанні активних методів навчання, які потребують спеціальної організації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх керівників, забезпечують відпрацювання основних умінь та навичок практичної управлінської діяльності, позбавляють прогалини у знаннях, розвивають здібності до креативного мислення, до інновацій, до саморозвитку, самоуправління, комунікабельності [3, с. 29].

Згідно наукових досліджень Н. Ничкало, І. Зязюна, О. Щербак, діяльність майбутніх фахівців при використанні ігрових методів навчання подібна до структури їхньої майбутньої професійної діяльності, що створює умови наближені до реальних, зближує навчальну і майбутню професійну діяльність випускників закладів вищої освіти [6, с. 35].

Узагальнюючи вище проаналізоване, ми можемо констатувати, що педагогічна практика застосування навчальних тренінгів в навчальному процесі закладів вищої освіти є важливою умовою і ефективною формою підвищення якості у підготовці фахівців, розвитку у студентів креативного мислення при розв'язанні практичних завдань, професійній спрямованості й адаптації випускників.

На ефективності навчального тренінгу наголошував О. Куклін, який розкрив його ефективність як організаційної форми навчання з такими особливостями:

- спрямованість практичної підготовки студентів до умов та вимог діяльності реальної установи;
- врахування при навчанні власних помилок, допущених студентами в ході виконання практичних завдань;
- практичність завдань забезпечуються та формуються на основі моделі існуючих закладів та установ;
- адаптованість до життя в трудовому колективі та набуття таких навичок як комунікабельність, уміння розв'язувати конфлікти командної роботи;

– можливість майбутнім фахівцям безпосередньо перейти до трудової діяльності як повноцінного спеціаліста, що збільшує шанс випускника при працевлаштуванні [5, с. 82].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, можемо наголосити на тому, що ефективність підготовки здобувачів вищої освіти в сучасних умовах неможлива без застосування навчального тренінгу в освітньому процесі вищої школи. Слід наголосити на тому, що у розпорядженні педагога-тренера є широкий вибір різних активних методів роботи, які дають можливість йому будувати ефективні моделі навчальних тренінгів та задовольняти таким чином професійні потреби самих студентів.

Слід звернути увагу і на переваги, якими поодиє навчальний тренінг у порівнянні з традиційними методами навчання:

- даний метод дозволяє охопити широке коло проблем; ігрова форма схожа до професійної логіки майбутньої діяльності та включає елементи соціальної взаємодії; відповідно готує до професійної комунікації; цілі навчальних тренінгів переважно ґрунтуються на практичних потребах людей, що навчаються.

- наявність ігрового елемента сприяє підсиленню активізації тих, кого навчають, їх лідерські якості, ініціативність, активність;

- тренінгова робота містить зворотній зв'язок, який значно змістовніший порівняно із застосованим у традиційних методах;

- саме у тренінговій формі роботи формуються професійні установки та переконання, легше переборюються стереотипи, відбувається коригування власної самооцінки. Він фактично побудований на моделюванні ситуацій професійної діяльності учасників тренінгу;

- у традиційних методах на перший план виходить інтелектуальна сфера, а у тренінгу розвивається вся особистість;

- він актуалізує включення рефлексивних процесів, надає можливість інтерпретації отриманих результатів.

- це як навчальний процес, що складається з низки етапів, кожен з яких ґрунтується на активних навчальних методах;

- дає можливість студентам та його учасникам узагальнити набутий досвід та усвідомити рівень власної професійної компетентності та майбутні шляхи особистісного фахового саморозвитку;

- тренінг формує у студентів практичні навички публічної презентації результатів своєї роботи, навчає ефективно працювати в команді.

Таким чином, можемо зробити висновок, що одним із найефективніших шляхів підготовки здобувачів вищої освіти є застосування системи тренінгової підготовки. Саме вона спонукає до розумової і практичної діяльності, забезпечує ріст щодо компетентного оволодіння знаннями. На засадах навчального тренінгу педагог може реалізовувати нові завдання теорії і практики навчання: не тільки закріпити студентами знання, але й забезпечити їм процес формування та розвитку пізнавальних інтересів і здібностей, креативного мислення, умінь та навичок самостійної розумової праці.

Також ми визначили, що зміст вищої освіти носить багатокомпонентний характер, охоплює не лише академічні знання, а й способи практичної діяльності, творчий досвід, ціннісні орієнтації особистості майбутнього фахівця. Відповідно використання ряду активних методів навчання у вищій школі в рамках семінарських, практичних і лабораторних занять, дасть можливість здійснити тренування практичних умінь і навичок майбутніх фахівців щодо конкретних виробничо-операційних дій в межах визначеного змісту начального предмету. Тому навчальний тренінг дає можливість здійснювати рольовий розподіл діяльності суб'єкта і об'єкта навчально-пізнавального процесу.

Література

1. Андрощук І. В. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. Черкаси: Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. 2019. № 9. С. 117–121.
2. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. Буков. держ. фінанс.-екон. ун-т. Вижниця: Черемош, 2015. 431 с.
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, 2015. С. 27–34.
4. Євдокимова Н. О. Соціально-психологічний тренінг як технологія розвитку особистості студента. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. 4 (41). С. 211–217.
5. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ: МАУП, 2014. 192 с.
6. Новікова Л. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі: навч.-метод. посібник. Павлоград: Максимус-К, 2018. 110 с.
7. Slavković, A., Slavković, V. The importance of training in contemporary organizations. *Hotel and Tourism Management*. 2019. Vol. 7. No 2. Pp. 115–125.

References

1. Androshchuk, I.V. (2019). Treninh yak zasib pidhotovky maibutnikh vykladachiv do pedahohichnoi vzaemodii. [Training as a means of preparing future teachers for pedagogical interaction]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu – Herald of Cherkasy University*. No 9. Pp. 117–121. Cherkasy: Cherkaskyi natsionalnyi universytet imeni Bohdana Khmelnytskoho [in Ukrainian].
2. Balakhtar, V.V. (2015). *Sotsialno-psykholohichni treninh i manipuliatsiia* [Socio-psychological training and manipulation]. Vyzhnytsia: Cheremosh [in Ukrainian].
3. Bondarieva, L.I. (2015). Navchalnyi treninh u systemi metodiv ekonomichnoho navchannia [Educational training in the system of economic education methods] *Nauka i suchasnist – Science and modernity*. Kiyv: NPU im. M.P. Drahomanova [in Ukrainian].
4. Yevdokymova, N.O. (2014). Sotsialno-psykholohichni treninh yak tekhnolohiia rozvytku osobystosti studenta [Socio-psychological training as a technology of student personality development]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*. 4 (41). Pp. 211–217 [in Ukrainian].
5. Miliutina, K.L. (2014). *Teoriia ta praktyka psykholohichnoho treninhu* [Theory and practice of psychological training] Kiyv: MAUP [in Ukrainian].
6. Novikova, L.M. (2018). *Treninh yak zasib aktyvizatsii navchannia u vishchii shkoli* [Training as a means of activating learning in higher education]. Pavlohrad: Maksymus-K [in Ukrainian].
7. Slavković, A., Slavković, V. (2019). The importance of training in contemporary organizations. *Hotel and Tourism Management*. Vol. 7. No. 2. Pp. 115–125 [in English].

Demchenko N.

Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of the Department of Pedagogy,
Primary Education and Educational Management,
Nizhyn Mykola Gogol State University
nata.demchenko2020@gmail.com
orcid.org/0000-0003-1382-0756

Dolmatova M.

Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of the Applied Linguistics Department,
Nizhyn Mykola Gogol State University
dolmatovam129@gmail.com
orcid.org/0000-0002-8116-5952

Hordiienko T.

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

**FEATURES OF PROFESSIONAL TRAINING OF HIGHER EDUCATION
ACQUIRES BY EDUCATIONAL TRAINING MEANS**

The article defines that the content of higher education has a multi-component nature, covers not only academic knowledge, but also methods of practical activity, creative experience, value orientations of the person acquiring higher education. Accordingly, the use of a number of active learning methods in higher education within the framework of seminar, practical and laboratory classes will provide an opportunity to train the practical skills and abilities of future specialists regarding specific production and operational actions within the defined content of the initial subject. Therefore, educational training makes it possible to carry out a role division of the activity of the subject and the object of the educational and cognitive process.

In a modern, demanding and fast-changing socio-economic specialist, it is constantly necessary to develop one's knowledge. His success in professional activities depends on the effectiveness of the implementation of innovations based on new methodological approaches, modern teaching principles and psychological and pedagogical theories that contribute to the development of active learning.

The article considers training as one of the innovative methods of education and an effective tool for training students of higher education. It also highlights the specifics of training implementation through the use of interactive learning methods. Mastering new methods of teaching and upbringing requires internal readiness to understand the importance of learning throughout life, and also requires serious work on the implementation of new methods and adaptation to changes in society.

The article emphasizes that an important step in the process of transition from the specialist model to the model of his training is the mandatory selection and full description of typical tasks, when solving which the student learns the most characteristic types of actions based on relevant knowledge. It is emphasized that such typical educational tasks should have a personal and role meaning for the student himself, i.e. predict the scarcity of knowledge, interests and needs in a certain social group.

Key words: training, innovative teaching methods, training technologies, interactive methods.