
ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА

УДК 378

DOI 10.31654/2663-4902-2023-PP-1-71-78

Демченко Н. М.

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

Гордієнко Т. В.

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

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ
ЯК ЗАСОБУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ**

Стаття присвячена актуальній проблемі особливостей впровадження та використання навчального тренінгу як засобу підготовки майбутнього вчителя. У статті уточнено зміст поняття «тренінг», розглянуто деякі класифікації тренінгів та визначено основні класифікаційні ознаки, обґрунтовано важливість імплементації різних видів тренінгів у навчальний процес.

На основі вивчення і теоретичного аналізу сучасних наукових досліджень і публікацій виділено та охарактеризовано види тренінгів, які доцільно використовувати під час підготовки майбутніх учителів: соціально-психологічний тренінг, тренінги компетентності у спілкуванні, асертивний тренінг, аутотренінги, бізнес-тренінги, навчальний тренінг. У статті зазначено, що використання навчального тренінгу в освітньому процесі уможливорює створення сприятливих умов для активізації процесу навчання та самовиховання, самовдосконалення, а також практичних ситуацій, які вимагають від студентів відповідних активних дій та вчинків при досягненні позитивних навчальних результатів.

У статті підкреслюється, що реалізація навчального тренінгу на практиці потребує ретельної підготовки викладача. Авторами висвітлено та описано рекомендації щодо його організації при підготовці майбутніх вчителів, таких як: необхідність визначити місце навчального тренінгу в структурі навчальної дисципліни, опрацювання відповідної літератури, важливість складання плану навчального тренінгу та аналізу його змісту з позицій доступності, доречності та зв'язку з практикою, тощо.

Зазначено, що успішність навчального тренінгу в підготовці майбутнього фахівця залежить від правильно сформульованих завдань, як наприклад: постановка головної мети та конкретних цілей, розробка чіткого плану, врахування індивідуальних особливостей та потреб учасників тренінгу, прищеплення навичок і вмінь самоаналізу та самооцінки. Авторами сформульовано також основні принципи, яких слід дотримуватися при організації навчального тренінгу.

У статті зауважено, що запропоновані рекомендації щодо впровадження тренінгових технологій також можна використовувати під час розробки навчальних тренінгів, як форми позааудиторної роботи зі студентами.

Ключові слова: тренінг, тренінгові технології, навчальний тренінг, професійна діяльність, підготовка майбутнього вчителя, самовдосконалення, практична ситуація.

Постановка проблеми. Сьогодні основні методичні нововведення асоціюють з застосуванням таких інноваційних технологій навчання, які мають на меті заохочення майбутніх спеціалістів до самостійного вивчення та аналізу джерел інформації, розвиток у них навички самостійно отримувати знання, а також формування готовності студентів виконувати певні моделі професійної діяльності.

Використання спеціально створених навчально-тренінгових ситуацій професійного спрямування під час навчання передбачає підвищення якості педагогічної підготовки майбутніх учителів. Організація освітнього процесу на основі продуктивного співробітництва та використання тренінгових технологій означає, що майбутні вчителі мають змогу навчитися критичному мисленню, вирішенню незвичайних та складних проблем за допомогою розгляду й аналізу контексту проблеми та відповідних деталей, брати до уваги нестандартні думки, ухвалювати рішення шляхом зважування всіх варіантів та їх наслідків, дискутувати, успішно взаємодіяти з іншими людьми. Використання тренінгів в освітньому процесі допомагає майбутнім спеціалістам удосконалювати власні професійно-педагогічні дії, закріплювати досвід педагогічного спілкування, стимулювати професійний саморозвиток, самовираження й самоствердження в самостійній педагогічній праці.

З огляду на це, навчальна стратегія викладача може зазнати змін. Відтепер викладач – це не просто фахівець, завдання якого полягає в передачі знань. Сучасний викладач має налагодити продуктивну взаємодію, під час якої студенти опанували б здібності до відмінних професійних дій, самостійного навчання, адаптації, самоорганізації, особистісну готовність до майбутньої професійної діяльності. Отже, постає потреба не тільки у впровадженні та активному використанні в освітньому процесі тренінгових технологій, а у дослідженні особливостей їх застосування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми професійної підготовки майбутнього вчителя розкрито у працях А. Алексюк, С. Гончаренко, М. Гриньова, М. Євтух, І. Зязюн, І. Підласого та ін., способи поліпшення освітніх технологій під час навчання майбутніх учителів охарактеризовано в роботах В. Бондар, О. Мороз, О. Пехоти та ін.

Теоретичні та практичні рекомендації щодо організації, методичного забезпечення і технології проведення тренінгів різного спрямування описували у своїх наукових роботах Ф. Бурнард, І. Вачков, С. Макшанов, Г. Марасанов, В. Пахальян, В. Федорчук, Н. Хрящева та ін.

Серед дослідників, які займалися питаннями використання тренінгу в навчальному процесі, можна виділити дослідження О. Абрамової, І. В. Андрощук, В. Безпалька, Л. Бондаревої, Ю. Ємельянова, Т. Зайцевої, Н. Ключової, О. Кукліна, О. Падалки, В. Пугачова та ін. Технології соціально-психологічних тренінгів досліджували у своїх працях В. Балахтар, Ю. Жуков, Н. Євдокимова, Н. Зайчківська, Л. Мороз, Л. Петровська, Г. П'ятакова, П. Растянніков та ін.

Формування цілей статті. Використання навчального тренінгу як засобу підготовки майбутнього вчителя означає участь студентів у навчально-тренінгових ситуаціях, які зображають реальний педагогічний досвід і гарантують відповідну педагогічну поведінку та професійний стиль студентів з урахуванням специфіки майбутньої фахової діяльності. Для доцільного і цілеспрямованого використання навчальних тренінгів у вищій школі необхідно дослідити різні види тренінгів та їх головні риси, а також особливості, рекомендації та принципи щодо реалізації навчального тренінгу в освітньому процесі. Отже, метою нашої статті є виконання вищезазначених завдань.

Виклад основного матеріалу. У психолого-педагогічній літературі виокремлюють соціально-психологічні, комунікативні, асертивні тренінги, аутотренінги, тренінг навичок та ін. Останнім часом досить розповсюдженими є управлінські тренінги, бізнес-тренінги, навчальні тренінги тощо.

Звичайно, що загальної та єдиної класифікації видів тренінгу в даний час не вироблено. Наприклад, класифікаційними ознаками можуть виступити: цілі тренінгу (тренінг набуття професійних навиків, тренінг підвищення ефективності діяльності, набуття соціально-психологічних навиків), орієнтація на суб'єктів навчання (професійні, корпоративні, тренінг тренерів, тренінг коучей, тренінг для початківців, для фахівців, для вікових груп), зміст самого тренінгу, тобто виділення його якісного рівня (місце проведення тренінгу, якість тренінгу, тривалість тренінгу, рівень тренінгу). Також в основі класифікації може лежати ознака, яка вказує, ким саме був організований процес тренінгу (автор-розробник тренінгу, його учень, тренер) [5, с. 60].

Розглянемо деякі з них, які на нашу думку слід використовувати під час підготовки майбутніх учителів.

Так, соціально-психологічний тренінг Ю. Жуков, Л. Петровська, П. Растянников визначають як одну із сфер практичної психології, яка орієнтована на використання сукупності інтерактивних методів групової роботи з метою підвищення її компетентності у комунікативній сфері (спілкування). Відповідно компетентність у спілкуванні – це сукупність умінь та навичок встановлювати, налагоджувати та підтримувати контакти з іншими людьми [1]. На практиці соціально-психологічні тренінги використовують для подолання та попередження виникнення конфліктних ситуацій, створення сприятливої атмосфери у групі, навчання керівників і фахівців, що мають безпосередньо працювати з людьми [2, с. 119].

Звичайно, тренінги компетентності у спілкуванні складають частину професійної управлінської діяльності майбутнього вчителя, яка базується на засадах спілкування (безпосередньому або опосередкованому), оскільки включає ділові та неділові бесіди і обговорення, розмови про сім'ю, захоплення тощо. Незаперечним фактом є те, що майбутні вчителі повинні вміти не тільки володіти вербальними або невербальними сигналами, але й організовувати власну сигнальну систему, сприймати сигнальну систему інших працівників навчального закладу. Основні комунікативні вміння майбутнього вчителя мають включати: налагодження контакту, вміння ставити питання різного роду, вести розмову, стимулювати партнера до виявлення власних позицій, обґрунтувати пропозиції, слухати й розуміти, що інша особа мала на увазі, сприймати та розуміти те, що співбесідник не зміг висловити, продемонструвати партнеру, що його зрозуміли та почули, стримувати та згладжувати емоційне напруження під час спілкування та інші вміння. Саме вони потрібні майбутньому вчителю, щоб долати перешкоди та труднощі спілкування: слухання, розуміння, самовираження, дії. Наприклад, емоційне напруження в процесі спілкування може виступати «шумом», але для менеджера освіти, це може бути важливим сигналом [10, с. 71]. Тому стійкість до впливу «шуму» повинна поєднуватися із вмінням та здатністю сприймати цей шум як сигнал та рефлексувати на нього. Саме такі вміння комунікативний тренінг дозволяє набути майбутнім вчителям.

Як відомо, асертивність позначає природність людини, її впевненість та незалежність від зовнішніх впливів та різних суджень, здатність самостійно регулювати власну поведінку і нести відповідальність, бути впевненим у собі, тобто мати здатність висувати та втілювати в життя власні цілі, потреби, бажання, прагнення, інтереси та інше відносно власного оточення. Відповідно, асертивна поведінка вимагає від менеджера освіти вмінь уважно слухати й прагнути зрозуміти думки інших людей, допомагати їм під час вирішення складних життєвих ситуацій, і при цьому залишатися впевненим у собі й мати позитивну установку. Тому асертивний вчитель повинен відповідати як за власні дії, так і демонструвати самоповагу і повагу до колег і учнів. Асертивність завжди на межі між двома невігідними стратегіями поведінки – агресивністю та пасивністю. Вона вимагає умінь конструктивно поводитися, бути тактовним та вміло наполягати на власній позиції, реалізовувати зворотний зв'язок і разом із тим діяти напрочуд переконливо при досягненні поставленої мети. Відповідно, асертивний тренінг спрямований на подолання сором'язливості й розвиток здатності майбутнього вчителя вільно та ясно висловлювати свої почуття й вимоги. Поруч з цим поняттям в науковій літературі можна зустріти терміни «тренінг впевненості в собі», «тренінг підвищення почуття впевненості в собі», «тренінг впевненої

поведінки», «тренінг самоствердження», «тренінг вміння наполягати на своєму» та ін. [7, с. 39].

Важливе значення для підвищення емоційної стійкості майбутніх вчителів має аутотренінг, який виступає стабілізатором настрою та різних поведінкових реакцій, зниженню рівня тривожності, внутрішньої напруги, розвитком самовпевненості майбутніх учителів, покращенню соціальної адаптації, а також здатності до мобілізації внутрішніх можливостей організму та особистості в цілому. На думку О. Шевчук, ауто-тренінг – це тренінг, в якому в одній особі суміщають дві ролі – тренера та тренуваного. Тобто, це один із видів психокорекції, що практично виконується однією людиною [2, с. 120].

Дослідники особливостей аутотренінгу В. Лобзін та М. Решетников зазначають, що його використання сприяє виробленню у майбутніх вчителів навичок до самоконтролю, самоспостереження за зовнішніми проявами власних емоцій, вміння самостійно долати емоційну напруженість та організовувати раціональну поведінку відносно кожного конкретного випадку. Це дозволить майбутнім вчителям покращити соціально-психологічний клімат у класі, підвищити мотивацію учнів, збільшити їх продуктивність, зокрема в умовах складної діяльності [3, с. 55].

Не варто залишати осторонь в сучасних умовах розвитку суспільства й бізнес-тренінги у процесі професійної підготовки майбутніх вчителів Вони пов'язані із розвитком навичок персоналу щодо успішного виконання професійних завдань, підвищення ефективності спільної діяльності кожного члену педагогічного колективу, здійснювати ефективну управлінську взаємодію з колегами. Частіше всього бізнес-тренінги орієнтуються не на особистість, а на передачу конкретних знань, умінь та вироблення конкретних навичок актуальних для бізнесу [9, с. 6].

У наш час для самовиховання та саморозвитку студента існує величезна кількість причин, які найбільше гальмують цей процес у його фаховій підготовці. Зокрема, це низький рівень мотивації студента до навчання та самовдосконалення, відсутність необхідних емоційно-вольових якостей, умінь та навичок. І таке явище притаманне значній частині студентства. Тому хотілося б зазначити, що викладач закладу вищої освіти повинен створювати такі сприятливі умови для активізації процесу навчання та самовиховання, самовдосконалення, створювати такі практичні ситуації, які б вимагали від студентів відповідних активних дій та вчинків при досягненні позитивних навчальних результатів. Потрібно усвідомлювати, що цього можна досягти, якщо студенти будуть усвідомлювати роль самовиховання у своєму становленні, будуть зацікавлені цим процесом і результатом власного удосконалення. Такі зміни досягаються за рахунок створення відповідних умов та можливостей для виявлення і розвитку індивідуальних особливостей студента (пізнавальних, емоційно-ціннісних, діяльнісно-вольових та ін.). Тому можемо констатувати, що такі умови створюються при використанні інтерактивних методів роботи зі студентами під час навчально-пізнавальної діяльності, зокрема – це навчальний тренінг [4, с. 25].

Звичайно, що реалізація на практиці навчального тренінгу потребує ретельної підготовки викладача. Тому пропонуємо деякі рекомендації щодо його організації при підготовці майбутніх вчителів, якими можна керуватися на практиці:

1. Необхідно чітко визначити місце навчального тренінгу в структурі навчальної дисципліни, тематику, мету та завдання навчального тренінгу, з урахуванням студентської аудиторії, в якій буде відбуватися навчальний тренінг.

2. Слід опрацювати відповідні джерела інформації, узагальнити та систематизувати їх, визначити ключові положення, які будуть розглядатися. Звичайно обраний матеріал має забезпечувати певну новизну знань, цікаві факти для презентації теоретичних положень, мотивації студентів.

3. Потрібно скласти план навчального тренінгу, композиційно оформити його зміст (початок, щоб зацікавити, мобілізувати, забезпечити пізнавальну активність студентів; що буде кульмінацією тренінгу; де будуть використовуватися додаткові засоби – мультимедіа, картки, фліпчарт тощо; які питання будуть винесені на обговорення в групах; який комплекс вправ різного спрямування (чергування продуктивної діяльності з фізичною релаксацією тощо) підібрати для засвоєння та накопичення

професійних умінь та навичок студентів; як завершити навчальний тренінг, щоб викликати післядію, тощо).

4. Необхідно підібрати оптимальний варіант початку навчального тренінгу, час проведення, створивши сприятливу психологічну атмосферу в колективі.

5. В організації навчального тренінгу важливо уникати методів, які спрямовані на «зменшення конфлікту», як голосування в групі, компромісні рішення з метою досягнення згоди при вирішенні групової задачі.

6. У процесі реалізації навчального тренінгу варто спиратися на те, що відмінність думок – це як допомога, а не як перешкода при ухваленні групових рішень.

7. Особливу роль слід надавати змісту навчального тренінгу з позицій його доступності для студентів, чіткої послідовності, зв'язку з практикою, при цьому ґрунтуватися на потребах і інтересах студентів. Тобто ці завдання мають носити більш реалістичний характер.

8. Додатково необхідно продумати прийоми активізації уваги, пізнавальної та інтелектуальної активності учасників навчального тренінгу.

9. Необхідно порекомендувати студентам, як краще засвоювати інформацію під час навчального тренінгу, подальшої самостійної роботи над темою після закінченні навчального тренінгу.

10. Спробувати передбачити можливі запитання студентів та продумати відповідні відповіді на ці запитання.

11. З метою уникнення мовних проблем, слід уточнити основну мову для ведення навчального тренінгу, щоб уникати певних помилок у повідомленнях змісту.

12. Стимулювання до використання навчального тренінгу як засобу професійної підготовки майбутнього вчителя і полягає в тому, щоб забезпечити потребу у самовдосконаленні, викликати позитивні мотиваційні установки для подальшого вдосконалення своєї особистості. Така мотивація може реалізуватися через створення зовнішніх умов для самовдосконалення; впливом на внутрішні (мотиваційні) передумови самовдосконалення.

13. У роботі навчального тренінгу мають бути задіяні всі його учасники.

14. У навчальному тренінгу слід використовувати також зміни різних видів діяльності: інтелектуальні, розумові вправи та прийоми мають змінюватися фізичними, рухливими вправами, оскільки будь-яка людина потребує чергування різних видів діяльності для підтримання уваги та сприйняття матеріалу, особливо навчального.

Також хотілося б додати, що успішність навчального тренінгу в підготовці майбутнього вчителя залежить від правильно сформульованих завдань, зокрема:

- постановка головної мети та конкретних цілей, відповідно завдань до них;
- розробка чіткого плану навчального тренінгу (хід проведення);
- врахування індивідуальних особливостей та потреб учасників тренінгу;
- включення та використання інтерактивних методів у процес навчального тренінгу;
- формування реалістичних ідеалів для саморозвитку та самовдосконалення;
- прищеплення навичок і вмінь самоаналізу та самооцінки, розкриття власних позитивних, і негативних індивідуально-психологічних якостей, рис характеру, що сприяють або ускладнюють процес навчання;
- формування під час навчального тренінгу здорової морально-психологічної атмосфери в групі;
- залучення учасників навчального тренінгу до різноманітних інтерактивних видів діяльності, які розкривають їх потенціал та особистісні ресурси;
- контроль процесу набуття учасниками нових знань, умінь та практичних навичок майбутньої професійної діяльності [10, с. 112].

При організації навчального тренінгу у підготовці майбутнього вчителя слід дотримуватися наступних принципів:

- принцип активності та партнерських відносин, який ґрунтується на залученні всіх учасників до спеціально розроблених дій. Це може бути і програвання відпрацювання прийомів і технік у вправах, спостереження за ситуацією тощо. При цьому

учасники тренінгу мають проявляти один до одного пошану в суб'єкт-суб'єктних відносинах незалежно від ролей, врахування інтересів та потреб всіх учасників;

– принцип контролю полягає у спостереженні за діяльністю учасників тренінгу, вивчення продуктів їх діяльності, перевірка набутих знань, умінь та навичок;

– принцип діалогічності передбачає своєрідну відкриту систему спілкування: студент-студент та викладач-студент;

– принцип моделювання, який полягає в імітації під час навчального тренінгу життєвих ситуацій їх негативні та позитивні сторони [4, с. 25];

– принцип «тут і тепер» полягає у зосередженні уваги учасників тренінгу на собі та інших учасників, на подіях, що відбуваються в дану хвилину тренінга. Цей підхід дає можливість підсилити групові процеси та групову динаміку, більш доцільно використовувати час тренінгу та інтенсифікувати переживання учасників [8, с. 214];

– принцип рівності, який полягає у тому, щоб всі учасники тренінгу дотримувалися однакової частоти та інтенсивності дій і висловлювань, а також рівномірний розподіл відповідальності за ходом тренінгу між усіма членами групи. Причому слід наголосити на тому, що відповідальність несуть всі учасники за свої персональні дії і вчинки, так і за групу в цілому.

– принцип зворотного зв'язку.

Звичайно, що згадані принципи є базовими, оскільки навчальний тренінг передбачає організацію його в рамках навчальних дисциплін, якщо ж навчальний тренінг організувати як позааудиторну роботу студентів, то кількість значно зросте.

Висновки. Отже, використання навчальних тренінгів під час підготовки майбутніх учителів сприяє не лише підвищенню ефективності освітнього процесу, а й розвитку здатності позитивно взаємодіяти з іншими; вмінню творчо мислити та приймати конструктивні рішення у процесі вирішення педагогічних ситуацій; підвищенню мотивації до самовиховання та саморозвитку; формуванню навички професійно здійснювати різні види діяльності у стандартних і надзвичайних ситуаціях.

Перспективи подальших досліджень. Запропоновані нами рекомендації щодо впровадження тренінгових технологій розраховані на педагогів закладів вищої освіти в цілому. Ці рекомендації можуть братися за основу розробки навчальних тренінгів, як форми позааудиторної роботи зі здобувачами вищої освіти. Ми вважаємо, що якщо такі рекомендації будуть враховані на зазначених рівнях, то педагоги будуть використовувати навчальний тренінг на високому рівні і це сприятиме професійній підготовці здобувачів вищої освіти.

Література

1. Абрамова О., Мироненко Н. Тренінгові форми навчання при підготовці фахівців технологічної освіти. URL: <http://dspace.pnp.u.edu.ua/bitstream/123456789/12392/1/Abramova.pdf> (Дата звернення 24.03.2023)

2. 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. 2016. № 9. С. 117–121.

3. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. Буков. держ. фінанс.-екон. ун-т. Вижниця: Черемощ, 2015. 431 с.

4. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2004. № 1. С. 22–28.

5. Бондарєва Л. І. Модель організації навчального тренінгу в вищому навчальному закладі економічного профілю. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2005. № 4. С. 58–66.

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 інші. Умань: ПП Жовтий, 2011. Вип. 36. 301 с. С. 115–121.

7. Даценко С. О., Гордієнко Т. В. Ігрові тренінги в початковій школі. *Збірник матеріалів II-ї П65 Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Початкова*

освіта: історія, проблеми, перспективи». м. Ніжин, 21 жовтня 2021 року. Уклад.: Т. В. Гордієнко, Н. М. Демченко. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2021. С. 38–40.

8. Євдокимова Н. О. Соціально-психологічний тренінг як технологія розвитку особистості студента. *Вісник Національного університету оборони України*. 4 (41). 2014. С. 211–217.

9. Мороз Л. І. Вимоги до ведучих тренінгів професійно-психологічного спрямування та їх підготовка. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2009. № 2. С. 1–13.

10. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.

References

1. Abramova, O. & Myronenko, N. Treninhovi formy navchannia pry pidhotovtsi fakhivtsiv tekhnolohichnoi osvity [Training forms of education in the preparation of technological education specialists]. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/12392/1/Abramova.pdf> [in Ukrainian].

2. Androshchuk, I.V. (2016). Treninh yak zasib pidhotovky maibutnikh vykladachiv do pedahohichnoi vzaiemodii [Training as a means of preparing future teachers for pedagogical interaction]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu – Herald of Cherkasy University*. Cherkasy: Cherkaskyi natsionalnyi universytet imeni Bohdana Khmelnytskoho, 9, 117–121 [in Ukrainian].

3. Balakhtar, V.V. (2015). *Sotsialno-psykholohichni treninh i manipuliatsiia* [Socio-psychological training and manipulation]. Vyzhnytsia: Cheremosh [in Ukrainian].

4. Bezpalko, O.V. (2015). Treninh yak innovatsiina forma sotsialno-pedahohichnoi roboty [Training as an innovative form of socio-pedagogical work]. *Sotsialna pedahohika: teoriia ta praktyka – Social pedagogy: theory and practice*, 1, 22–28 [in Ukrainian].

5. Bondarieva, L.I. (2005). Model orhanizatsii navchalnoho treninhu v vyshchomu navchalnomu zakladi ekonomichnoho profiliiu [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].

6. (2011). Vykorystannia treninhiv u profesiinii pidhotovtsi kompetentnykh fakhivtsiv z informatyky [The use of trainings in the professional training of competent informatics specialists]. *Psykhologo-pedahohichni problemy silskoi shkoly – Psychological and pedagogical problems of the village school*, 36, 301. Uman: PP Zhovtyi [in Ukrainian].

7. Datsenko, S.O. & Hordiienko, T.V. (2021). *Ihrovi treninhy v pochatkovii shkoli* [Game training in primary school]. Nizhyn: NDU im. M.Hoholia [in Ukrainian].

8. Yevdokymova, N.O. (2014). Sotsialno-psykholohichni treninh yak tekhnolohiia rozvytku osobystosti studenta [Socio-psychological training as a technology for the development of a student's personality]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, 4 (41), 211–217 [in Ukrainian].

9. Moroz, L.I. (2009). Vymohy do veduchykh treninhiv profesiino-psykholohichnoho spriamuvannia ta yikh pidhotovka [Requirements for leading trainings in professional and psychological direction and their preparation]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Scientific Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs*, 2, 1–13 [in Ukrainian].

10. Fedorchuk, V.M. (2009). *Treninh osobystisnoho zrostannia* [Personal growth training]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].

Demchenko N.

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

Hordiienko T.

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

**FEATURES OF USING EDUCATIONAL TRAINING AS A MEANS
FOR FUTURE TEACHER TRAINING**

The paper focuses on the topical problem relating to the peculiarities of the implementation and practical use of educational training as a means of the professional training of a future teacher. The theoretical basis of the article comprises modern academic literature describing different types of trainings and their characteristics. The general aim of the paper is to highlight the main aspects and recommendations concerning the successful application of educational training in the learning process.

The meaning of the concept of "training" is clarified in the article, the classifications of trainings and the main classification features are considered. The types of trainings that should be used during the training of future teachers are singled out and characterized. These are socio-psychological training, communication competence training, assertive training, self-training, business training, educational training. It is stated that the use of educational training in the educational process makes it possible to create favorable conditions for the activation of the process of learning and self-education, self-improvement, as well as practical situations that require students to take appropriate active actions when achieving positive educational results.

It is emphasized in the paper that the implementation of educational training requires careful preparation of the teacher. The authors describe recommendations for organization of educational training. It is also noted that the success of educational training in the preparation of a future specialist depends on correctly formulated tasks, such as: setting the main aim and specific goals, developing a clear plan, taking into account the individual characteristics and needs of students, developing the skills and abilities of self-analysis and self-evaluation. The basic principles that should be followed when organizing training are formulated in the article.

It is determined that the proposed recommendations for the implementation of training technologies can also be used during the development of educational trainings, as a form of extracurricular work with students.

Key words: training, training technologies, educational training, professional activity, training of the future teacher, self-improvement, practical situation.