

1. Bykov, VYu., 2009. 'Modeli orhanizatsiynykh system vidkrytoyi osvity : monohrafiya (Models of Open Education Organizational Systems : A Monograph)', K. : Atika, 684 s.
2. Honcharenko, SU., 2011. 'Ukrayins'kyu pedahohichnyy entsyklopedychnyy slovnyk (Ukrainian Pedagogical Encyclopedic Dictionary)', Vydannya druhe, dopovnene i vypravlene, Rivne : Volyns'ki oberehy, 522 s.
3. Zabolotnyy, VF., 2010. 'Dydaktychni zasady zastosuvannya mul'tymedia u formuvanni metodychnoyi kompetentnosti maybutnikh uchyteliv fizyky : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya dokt. ped. nauk : spets. 13.00.02 "Teoriya ta metodyka navchannya (fizyka)" (Didactic Principles of Multimedia Application in Formation of Methodological Competence of Future Physics Teachers : Dissertation Author's Abstract for Doctor of Pedagogical Sciences Degree : Specialty 13.00.02 "Theory and Methodology of Teaching (Physics))', Kyiv, 38 s.
4. Koval', TI., 2009. 'Pidhotovka vykladachiv vyshchoyi shkoly : informatsiyni tekhnolohiyi u pedahohichniy diyal'nosti : navch.-metod. posib. (Training of High School Teachers : Information Technologies in Pedagogical Activity : A Manual)', K. : Vyd. tsestr NLU, 380 s.
5. Kozlakova, HO., 1997. 'Teoretychni i metodychni osnovy zastosuvannya informatsiynykh tekhnolohiy u vyshchey tekhnichnyy osviti : monohrafiya (Theoretical and Methodological Bases of Application of Information Technologies in Higher Technical Education : A Monograph)', K. : IZMN, VIPOL, 180 s.
6. Kozyar, MM., 2009. 'Virtual'nyy universytet : navch.-metod. posib. (Virtual University : A Manual)', L'viv : L'vivs'kyu derzhavnyy universytet bezpeky zhyttyediyal'nosti, 168 s.

УДК 37.013

ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
TRAINING AS A FORM OF ORGANIZATION
OF EDUCATIONAL ACTIVITIES

Н. П. Чміль

Магістрант НПУ імені М. П. Драгоманова
 Науковий керівник – доцент Яценко О.Д.

Актуальність дослідження.
 Сучасне українське суспільство перебуває в стані транзитивності, адже суттєві трансформації соціально-економічного, державного, політичного устрою відбуваються зі стабільною динамікою. Така ситуація проковує необхідність підготовки фахівців, здатних оперативно реагувати на потреби соціокультури в цілому, і ринку праці зокрема. Необхідність впровадження тренінгових програм у міжнародній освітній діяльності зумовлена

Urgency of the research. Modern Ukrainian society is in a state of transitivity, since significant transformations of socio-economic, state, and political system are taking place with stable dynamics. This situation provokes the need to train specialists who are able to respond promptly to the needs of socio-culture in general and the labor market in particular. The necessity of introducing training programs in international educational activity is conditioned by the contradictions of the process of internationalization of

протиріччями процесу інтернаціоналізації освіти, динамікою розвитку ринку праці в глобалізованому світі, швидкістю оновлення змісту затребуваних компетенцій сучасних фахівців.

Постановка проблеми. Оскільки тренінгова форма організації навчання є достатньо інноваційною у вітчизняному просторі освіти, то існує проблема концептуального обґрунтування його змісту та особливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Про ефективність тренінгу як форми організації неперервної освіти наполягають С. У. Гончаренко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремін, Н. Г. Ничкало. Дослідники теорії та методики економічної освіти І. В. Іткін, О. В. Аксьонова, В. В. Васильєв, О. С. Падалка, Н. А. Побірченко наголошують на необхідності застосування тренінгових програм при підготовці фахівців у галузі управління. Аналізуючи сутнісний стан розвитку сучасної вітчизняної системи освіти, принципів, методів та форм організації освітнього процесу вчені С. І. Архангельський, С. Я. Батищев, В. В. Васильєв називають тренінг однією із оптимальних форм навчання, що вдало поєднує велику інформативність та формування практичних навичок. В роботах Р. Баклі, Д. Кейпл, О. В. Куклін, Д. Маккей, Д. Колба, К. Торн, Л. Рай представлено аналітику вітчизняного та міжнародного досвіду проведення професійного тренінгу.

Постановка завдання. Завдання статті полягає у визначенні змісту концепту тренінгу як освітньої технології та специфіки її імплементації в українську систему освіти.

Виклад основного матеріалу. Тренінг дозволяє інтенсифікувати навчання, забезпечити індивідуальний підхід у наданні освітніх

education, the dynamics of the development of the labor market in the globalized world, the speed of updating the content of the required competencies of modern specialists.

Target setting. Since the training form of the organization of training is quite innovative in the national space of education, there is a problem of conceptual justification of its content and features.

Actual scientific researches and issues analysis. About insists on the effectiveness of training as a form of organization of continuous education. S. U. Goncharenko, I. A. Ziazun, V. G. Kremin, N. G. Nuchkalo. Researchers in the theory and methodology of economic education I. V. Itkin, O. V. Aksenova, V. V. Vasilyev, O. S. Padalka, N. A. Pobirchenko emphasize the need to apply training programs in training management professionals. Analyzing the essential state of development of the modern domestic education system, principles, methods and forms of organization of the educational process, scientists S. I. Archangelsky, S. Y. Batischev, V. V. Vasilyev called training one of the best forms of training, which successfully combines great informativeness and formation of practical skills. In the works of R. Buckley, D. Cape, A. V. Kuklin, D. Mackay, D. Kolb, K. Thorne, L. Rai presented the analytics of national and international experience in professional training.

The research objective. The purpose of the article is to determine the content of the concept of training as an educational technology and the specifics of its implementation in the Ukrainian education system.

The statement of basic material. Training allows intensify learning; provide an individual approach in providing educational services.

послуг. Креативність та нестандартність організації тренінгу створює сприятливі умови для мотивації учнів до навчання та розвитку індивідуальних здібностей.

Ефективність тренінгової системи навчання зумовлена його інтерактивним характером. Інтерактивність в даному ключі означає задіяність всіх учасників у процесі набуття нових знань та вмінь. В такому випадку розрив між теорією та практикою мінімальний, тому можемо говорити про реалізацію суб'єкт-суб'єктного підходу у формі тренінгу.

Адже роль тренера є не основоположною, а тільки менеджерською, управлінською. Тому теоретичні положення набувають під час проведення тренінгу безпосереднього втілення та оформлення в певні моделі і проєкції, що опрацьовуються. Під час такого моделювання є можливість корекції та редагування практичної діяльності під керівництвом тренера або вчителя. Крім того, ступінь усвідомлення, розуміння та запам'ятовування матеріалу за умови тренінгової системи незрівнянно вищий.

Висновки. Важливим чинником організації тренінгу є показники та критерії його ефективності, а саме: висока мотивація та усвідомлення змісту, структури та призначення тренінгу, вміння застосовувати теоретичні знання в практико-ігровій формі діяльності, фаховий рівень управлінських умінь та навичок, самостійність та оригінальність у прийнятті управлінських рішень.

Організація і проведення тренінгів у міжнародній освітній діяльності є необхідною передумовою ефективною реалізації загальних засад інтернаціоналізації освіти та підвищення конкурентоздатності України на світовому ринку освітніх

Creativity and non-standard organization of training creates favorable conditions for motivation of students to learn and develop individual abilities.

The effectiveness of the training system of education is conditioned by its interactive nature. Interactivity in this key means the involvement of all participants in the process of acquiring new knowledge and skills. In this case, the gap between theory and practice is minimal, so we can talk about implementing a subject-subject approach in the form of training.

After all, the role of the coach is not fundamental, but only managerial, managerial. Therefore, theoretical provisions are acquired during the training of direct implementation and design of certain models and projections that are being worked out.

During such modeling, it is possible to correct and edit practical activities under the guidance of a trainer or teacher. In addition, the level of awareness, understanding and memorization of the material under the training system is much higher.

Conclusions. An important factor in the organization of training are indicators and criteria for its effectiveness, namely: high motivation and awareness of the content, structure and purpose of the training, the ability to apply theoretical knowledge in the practice-game form of activity, professional level of managerial skills and skills, independence and originality in decision-making.

Organizing and conducting trainings in international educational activities is a necessary prerequisite for effective implementation of the general principles of internationalization of education and enhancement of Ukraine's competitiveness in the world market of educational services.

послуг.

Ключові слова: тренінг, когнітивний, емоційний інтелект, комунікація, інтерактивний, мотиваційно-поведінковий.

Keywords: training, cognitive, emotional intelligence, communication, interactive, motivational and behavioral.

Виклад основного матеріалу. Впровадження тренінгової форми навчання у підготовці та роботі різних галузей суспільного виробництва, освітніх зокрема, наголошувалася в роботах цілої плеяди видатних науковців. Про ефективність тренінгу як форми організації неперервної освіти наполягають С.У. Гончаренко, І.А. Зязюн, В.Г. Кремінь, Н.Г. Ничкало. Дослідники теорії та методики економічної освіти І.В. Іткін, О.В. Аксьонова, В.В. Васильєв, О.С. Падалка, Н.А. Побірченко наголошують на необхідності застосування тренінгових програм при підготовці фахівців у галузі управління. Аналізуючи сутнісний стан розвитку сучасної вітчизняної системи освіти, принципів, методів та форм організації освітнього процесу вчені С.І. Архангельський, С.Я. Батищев, В.В. Васильєв називають тренінг однією із оптимальних форм навчання, що вдало поєднує велику інформативність та формування практичних навичок. Перевагу тренінгу як форми, що поєднує принципи активного навчання із елементами ігрової діяльності в економічній освіті вказують Ю.К. Васильєв, О.О. Вербицький, Л.С. Виготський, Ю.М. Друзь, В.А. Крутій, І.М. Куліш, І.М. Носаченко. Загально-теоретичне дослідження тренінгу як однієї з форм сучасних педагогічних технологій пропонують В.Г. Беспалько, С.О. Сисоєва та ін. Специфіку застосування тренінгів в контексті підвищення ефективності економічної освіти плідно опрацьовують Г.О. Ковальчук, О.В. Куклін, О.І. Щербак. І.Я. Лернер, В.А. Сластьонін розглядають тренінг як основу підготовки майбутнього вчителя, а Ф. Бурнадав, А.С. Скаун, Т.Б. Поясок вважають тренінг необхідним у формуванні професійної майстерності викладача, особливо дисциплін економічного циклу. В роботах Р. Баклі, Д. Кейпл, О.В. Куклін, Д. Маккей, Д. Колба, К. Торн, Л. Рай представлено аналітику вітчизняного та міжнародного досвіду проведення професійного тренінгу. Отже, питання концептуальної аналітики та практичного впровадження тренінгу як форми організації навчання є актуальним та затребуваним як провідними науковцями України та світу, так і ринком праці та співпраці в сфері освіти.

Перехід до інформаційного суспільства вносить свої зміни в усі сфери життєдіяльності людини. Нині майбутній професіонал повинен уміти своєчасно, швидко та якісно обробляти великі об'єми інформації, оптимально вибираючи інформаційно-комунікаційні технології, володіти здатністю до професійної мобільності, соціальної активності, мати здібність до постійного самовдосконалення, самореалізації, саморозвитку. Вирішення цієї проблеми багато в чому залежить від змісту і методики навчання майбутніх фахівців, це зумовило необхідність модернізації освіти, переосмислення теоретичних підходів і накопиченої практики роботи в сфері надання освітніх послуг. Одним із найбільш перспективних напрямків організації навчального процесу є використання викладачами інтерактивних педагогічних технологій, які ґрунтуються на інтенсивному підході, мають практичну спрямованість, виховують у майбутніх фахівців мотивацію до самостійної

пошукової діяльності. Серед інноваційних технологій викладання можна назвати впровадження тренінгових форм навчання в реальний освітній процес.

Термін “тренінг” має англійське походження. Варіації його перекладу наступні: тренування, навчання, виховання, підготовка. Концептуалізація змісту терміну інтерпретує його як форму інтерактивного навчання, метою якого є удосконалення і розвиток, оновлення певних компетенцій. Але таке визначення доволі приблизне, і думки дослідників різняться відносно його контенту та специфіки. Так, І. Вачков аналізує різні способи визначення цієї педагогічної технології: “тренінг як своєрідна форма дресури; тренінг як тренування, у результаті якого відбувається формування і умінь і навичок ефективної поведінки; тренінг як форма активного навчання, метою якого є перш за все передача психологічних 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” [5, с.132].

Отже, застосування технології тренінгового навчання є доцільним для розв’язання широкого кола завдань в сучасній освітній практиці. Тренінг дозволяє інтенсифікувати навчання, забезпечити індивідуальний підхід у наданні освітніх послуг. Креативність та нестандартність організації тренінгу створює сприятливі умови для мотивації учнів до навчання та розвитку індивідуальних здібностей.

Ефективність тренінгової системи навчання зумовлена його інтерактивним характером. Інтерактивність в даному ключі означає залучення всіх учасників у процесі набуття нових знань та вмінь. В такому випадку розрив між теорією та практикою мінімальний, тому можемо говорити про реалізацію суб’єкт-суб’єктного підходу у формі тренінгу. Адже роль тренера є не основоположною, а тільки менеджерською, управлінською. Тому теоретичні положення набувають під час проведення тренінгу безпосереднього втілення та оформлення в певні моделі і проєкції, що опрацьовуються. Під час такого моделювання є можливість корекції та редагування практичної діяльності під керівництвом тренера або вчителя. Крім того, ступінь усвідомлення, розуміння та запам’ятовування матеріалу за умови тренінгової системи незрівнянно вищий.

Особливістю тренінгу також є його конкретно-цільовий характер призначення. Методика його організації передбачає розв’язання конкретної задачі, формування конкретних, а не комплексних компетенцій, опрацювання чітко визначених моделей професійної роботи. Проте розуміння тренінгу як фрагментарного та ситуативного навчання буде помилковим. Наприклад, В. Сидоров вирізняє два значення поняття тренінгу, а саме вузьке як “специфічна освітня форма групової роботи” [7, с.21] та широке, яке означає будь-яку форму групової роботи. Така диференціація видається штучною та недоречною. Адже не всі форми групової роботи є тренінговими, а тренінг, в свою чергу, може бути запланований та проведений в індивідуальному форматі.

Отже, бачимо доволі парадоксальну ситуацію: з одного боку тренінг як форма організації навчання надзвичайно популярна та поширена, а з

іншого боку, навіть серед науковців немає спільної думки стосовно змісту та специфіки цієї освітньої технології.

Зосередимося на тих пунктах визначення тренінгу, які вважаємо безсумнівними. Основною особливістю тренінгу є “відчуття на власному досвіді нових ідей, одна з умов розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців” [3, с.86]. Тому теорія і практика поєднані у тренінговому занятті. Надзвичайно високою є роль педагога-тренера, який абстрактні ідеї здатен моделювати в конкретні проблемні ситуації та проводити необхідну роботу з корекції процесу набуття нового досвіду учнями. В цьому аспекті особливого значення набувають навички комунікації між членами групи, навички неконфліктної та продуктивної комунікації. Тому важливі особисті якості та компетенції педагога-тренера, його лідерські здібності та стратегічне мислення. Американський дослідник Д. Колб описує тренінговий процес як складову чотирьох фаз: “конкретного досвіду (передбачається, що тренер групи створює умови для набуття чи актуалізації учасниками конкретного досвіду на основі вже існуючого; рефлексивного спостереження (створюються умови для аналізу набутого досвіду, обговорення спостережень, пов’язаних з його отриманням), абстрактної концептуалізації (здійснюється співвідношення власних висновків та умовиводів, зроблених на попередньому етапі, з науковими теоріями, які мають відношення до основного змісту навчальної програми) [3, с.102]. Зауважимо, що важливим є не просто набуття знань та досвіду, але й постійна аналітика та критичне мислення в процесі навчання.

Значною мірою успішність проведення тренінгу залежить від психологічного клімату учасників взаємодії. Тому що учасники отримують знання та досвід не тільки від педагога-тренера, але й один від одного. Така особливість тренінгової роботи зумовлена єдністю трьох його компонентів: когнітивного, емоційного, мотиваційно-поведінкового. “Когнітивний компонент тренінгу – це, насамперед, наявність необхідної інформації стосовно певної проблеми, так звана первинна інформація, що дозволяє охарактеризувати досвід особистості. Емоційний компонент тренінгу відображає переживання та почуття людини стосовно інформації, яка задіяна у попередньому компоненті. Власне емоційний компонент тренінгу значною мірою впливає на наступний мотиваційно-поведінковий, який визначає місце проблеми в індивідуальній ієрархії цінностей, особливості мотивації, поведінки та вибору” [7, с.77]. Отже, комплексний характер тренінгової роботи дозволяє забезпечити його високу ефективність у навчальній практиці. Тренінг виконує просвітницькі функції, і становить зміст когнітивної компоненти як передачі знання від педагога до учнів. Уміння взаємодіяти в групі та вдосконалювати емоційний компонент важливо в будь-якій діяльності, особливо педагогічній. А значення відповідної чіткої мотивації до діяльності є запорукою системності, послідовності та результативності навчання та практики.

Важливими в організації тренінгу є формалізація його мети, призначення та організаційних умов проведення. Досягнення мети забезпечується доцільними методиками тренінгової роботи, і тому педагог-тренер має володіти необхідним арсеналом методичного та дидактичного матеріалу. Визначаючи призначення тренінгу слід чітко орієнтуватися на

цільову аудиторію, саме цей чинник визначає зміст і набір методичних технологій до опрацювання на тренінгу. Організаційні моменти тренінгу, такі як параметри приміщення, час проведення, варіювання різних видів робіт, роздатковий матеріал та інше, суттєво впливають на якість тренінгової роботи.

Висновки. Тренінг як спосіб ефективної взаємодії освітніх систем на шляху інтернаціоналізації глобальної освіти тлумачиться як активна діяльність з імплементації інноваційних педагогічних технологій та формування затребуваних ринком праці компетенцій. Ефективність тренінгу полягає в наявності в його структурі чіткого алгоритму застосування та високій ймовірності досягнення запланованого результату. Це визначення обґрунтоване можливістю реалізації освітніх та менеджерських задач в ігровій формі та апробацією практичних моделей та проблемних ситуацій.

Тренер-менеджер, який виступає організатором та виконавцем тренінгу, формує необхідні компетенції, навички самоосвіти та навчання протягом життя у фахівців широкого спектру категорій. Сформульовано перелік основних вимог до тренера: висока майстерність реалізації управлінської ролі, фахові організаційні вміння, вміння налагоджувати ефективну комунікацію та організувати командну роботу, високі показники розвитку емоційного інтелекту, обізнаність у інноваційному освітянському досвіді, оригінальність та критичність мислення, лідерські якості.

Важливим чинником організації тренінгу є показники та критерії його ефективності, а саме: висока мотивація та усвідомлення змісту, структури та призначення тренінгу, вміння застосовувати теоретичні знання в практико-ігровій формі діяльності, фаховий рівень управлінських умінь та навичок, самостійність та оригінальність у прийнятті управлінських рішень.

Організація і проведення тренінгів у міжнародній освітній діяльності є необхідною передумовою ефективної реалізації загальних засад інтернаціоналізації освіти та підвищення конкурентоздатності України на світовому ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. Авшенюк, Н., 2015. 'Тенденції розвитку транснаціональної освіти у другій половині ХХ – початку ХХІ століття', К. : *Інститут обдарованої дитини*, 448 с.
2. Андрущенко, ВП., 2009. 'Інноваційність розвитку в стратегії українського державотворення, розвитку науки, освіти і культури', *Вища освіта України : теорет. та наук.-метод. часоп.*, № 2, С. 120–124.
3. Артюшина, МВ., Бутенко, НЮ., Ковальчук, ГО., 2006. 'Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навчальний посібник', К. : *КНЕУ*, 320 с.
4. Бондарєва, ЛІ., 2006. 'Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»', К., 23 с.
5. Вачков, ІВ., 1999. 'Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие', М., 237 с.
6. Делия, ВП., 2011. 'Инновационное мышление в ХХІ веке', Балашиха : *изд-во «Де-По»*, 232 с.
7. Шевчук, ОМ., уклад., 2011. 'Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навчальний посібник', Умань : *ПП Жовтий*, 133 с.

8. Egetenmeyer, R., Strauch, A., 2008. 'What's new in Europe? Recent Trends in Adult and Continuing Education', *Report*, 31(2), P. 9–17.

References:

1. Avshenyuk, N., 2015. 'Tendentsiyi rozvytku transnatsional'noyi osvity u druhiy polovyni XX – pochatku XXI stolittya (Trends in the Development of Transnational Education in the Second Half of the Twentieth – Early Twentieth Centuries)', K. : *Instytut obdarovanoyi dytyny*, 448 s.
2. Andrushchenko, VP., 2009. 'Innovatsiynist' rozvytku v stratehiyi ukrayins'koho derzhavotvorennya, rozvytku nauky, osvity i kul'tury (Innovation of Development in the Strategy of Ukrainian State-Building, Development of Science, Education and Culture)', *Vyshcha osvita Ukrainy : toret. ta nauk.-metod. chasop.*, № 2, S. 120–124.
3. Artyushyna, MV., Butenko, NYU., Koval'chuk, HO., 2006. 'Treninhovi tekhnolohiyi navchannya z ekonomichnykh dystsyplin : navchal'nyy posibnyk (Training Technologies of Training in Economic Disciplines : A Tutorial)', K. : *KNEU*, 320 s.
4. Bondaryeva, LI., 2006. 'Navchal'nyy treninh yak zasib profesiynoyi pidhotovky maybutnikh menedzheriv orhanizatsiy v ekonomichnykh universytetakh : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 «Teoriya i metodyka profesiynoyi osvity» (Training as a Means of Professional Training of Future Managers of Organizations in the Economic Universities : The Dissertation Author's Abstract on Obtaining a Scientific Degree of Candidate of Pedagogical Sciences : Specialty 13.00.04 "Theory and Methodology of Vocational Education")', K., 23 s.
5. Vachkov, IV., 1999. 'Osnovy tekhnologii gruppovogo treninga. Psikhotehniki : uchebnoye posobiye (Basics of group training technology. Psychotechnics : A Tutorial)', M., 237 s.
6. Deliya, VP., 2011. 'Innovatsionnoye myshleniye v XXI veke (Innovative Thinking in the 21st Century)', Balashikha : *Izd-vo «De-Po»*, 232 s.
7. Shevchuk, OM., uklad., 2011. 'Orhanizatsiya i metodyka sotsial'no-pedahohichnoho treninhu : navchal'nyy posibnyk (Organization and Methodology of Social-Pedagogical Training : A Tutorial)', Uman' : *PP Zhovtyy*, 133 s.
8. Egetenmeyer, R., Strauch, A., 2008. 'What's new in Europe? Recent Trends in Adult and Continuing Education', *Report*, 31(2), P. 9–17.