

Рівненський державний гуманітарний університет

Освітньо-ресурсний центр РДГУ

Кафедра педагогіки початкової освіти

**ПРОФЕСІЙНА  
ПІДГОТОВКА  
МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ:  
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

**Монографія**

Рівне  
2020

УДК 378.016:373.011.3-051

П84

**Рекомендовано до друку Вченою радою  
Рівненського державного гуманітарного університету  
(протокол №5 від 28 травня 2020 р.)**

**Рецензенти:**

*К. О. Журба*, доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,

*Т. В. Потанчук*, доктор педагогічних наук, професор,

*О. О. Красовська*, доктор педагогічних наук, професор.

**Авторський колектив:** Боровець О. В. (р. 4.), Бричок С. Б. (р. 8), Веремчук А. П. (р. 10), Гудовсек О. А. (р. 5), Колупаєва Т. Є. (р. 2), Міщенья О. М. (р. 7), Сойчук Р. Л. (р. 1), Третяк О. М. (р. 9), Шевців З. М. (р. 3), Яковишина Т. В. (р. 6).

**Професійна підготовка майбутніх педагогів: теорія та практика** : монографія / Боровець О. В., Бричок С. Б., Веремчук А. П., Гудовсек О. А., Колупаєва Т. Є., Міщенья О. М., Сойчук Р. Л., Третяк О. М., Шевців З. М., Яковишина Т. В.; за наук. ред. Р. Л. Сойчук. Рівне : О. Зень, 2020. 236 с.

ISBN 978-617-601-320-4

У монографії представлено теоретичні та практичні аспекти дискурсу професійної підготовки педагогів у контексті реформування Нової української школи. Означену поліаспектність спроектовано на коло наукових проблем, пов'язаних із формуванням національної ідентичності особистості майбутніх педагогів, гуманізацією освіти, імплементацією інклюзивної освіти в Україні, різновекторністю підготовки майбутніх учителів у ЗВО, дидактичною компетентністю та застосуванням тренінгових технологій, естетичною освітою майбутніх педагогів, їхньою професійно-педагогічною відповідальністю, а також креативністю як важливим складником професійної компетентності.

Монографія стане в нагоді викладачам, учителям, аспірантам, магістрантам, студентам і всім, хто не байдужий до проблем освіти та професійної підготовки майбутніх педагогів у сучасному освітньому середовищі закладів вищої освіти.

**УДК 378.016:373.011.3-051**

ISBN 978-617-601-320-4

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1.</b> Погляд на проблему формування національної ідентичності майбутніх учителів: виховний аспект	<b>8</b>
<b>РОЗДІЛ 2.</b> Підготовка магістрів до професійної діяльності у педагогічному ЗВО	<b>25</b>
<b>РОЗДІЛ 3.</b> Теоретичні основи імплементації інклюзивної освіти в Україні	<b>49</b>
<b>3.1.</b> Міжнародна законодавча база забезпечення інклюзивної освіти	<b>49</b>
<b>3.2.</b> Еволюція моделей соціальної політики держави у ставленні до осіб з ОМЖ, спричиненими проблемами зі здоров'ям	<b>53</b>
<b>3.3.</b> Сутність інклюзивної освіти	<b>57</b>
<b>3.4.</b> Учні як суб'єкти професійної діяльності вчителя початкових класів в умовах інклюзивної освіти	<b>60</b>
<b>РОЗДІЛ 4.</b> Теоретичні основи формування дидактичної компетентності майбутніх учителів початкової школи	<b>68</b>
<b>РОЗДІЛ 5.</b> Естетичне виховання майбутніх учителів початкової школи	<b>90</b>
<b>РОЗДІЛ 6.</b> Креативність у структурі професійної компетентності	<b>109</b>
<b>РОЗДІЛ 7.</b> Професійно-педагогічна відповідальність майбутнього вчителя початкової школи	<b>129</b>
<b>РОЗДІЛ 8.</b> Роль і місце курсу «Історія педагогіки» у професійному становленні майбутнього педагога	<b>159</b>
<b>РОЗДІЛ 9.</b> Тренінгові технології як засіб формування професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи	<b>182</b>
<b>РОЗДІЛ 10.</b> Самоосвіта як важливий складник професійної підготовки майбутніх педагогів	<b>213</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>234</b>

**РОЗДІЛ 9**  
**ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ**  
**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ**  
**МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ**

*Третяк О. М.*

Зміни та перетворення, які відбуваються сьогодні, у час комп'ютеризації й інтенсивного розвитку всіх галузей науки та виробництва, визначають вектор реформування й освітньої сфери. Нові пріоритети в освітньому процесі спроектовані на формування ініціативної особистості, здатної до раціональної творчої праці.

Сучасні реалії детермінують постановку в центр освітнього процесу особистості не з енциклопедично розвиненою пам'яттю, а з гнучким розумом, швидкою реакцією на все нове, повноцінними, розвинутими потребами подальшого пізнання та самостійної дії, належними орієнтувальними навичками й творчими здібностями. Сучасний учитель має навчати не так знанням, як чомусь унікальному, такому, що не зможе опанувати машина, тобто так званим *«м'яким навичкам»*, серед яких: *цінності, віра, критичне мислення, піклування про інших, уміння навчатися протягом життя*. Тому все, що педагог мусить навчити дітей, повинне відрізнитися від того, що може зробити робот, а будь-який освітній заклад має поставати не підготовкою до життя, а власне життям.

Сьогодніні запити суспільства зумовлюють оновлення підходів, форм, методів і технологій навчання майбутніх фахівців у ЗВО. Так, Нова українська школа вимагає від сучасного вчителя початкової школи інноваційних умінь і навичок для роботи в сучасному освітньому середовищі, що зазнало низки регламентованих Концепцією Нової української школи трансформацій, як-от: перехід на 12-річне навчання, здобуття профільних знань у старших класах, інклюзивна освіту, формування компетентностей (уміння шукати, адаптуватися, співпрацювати), а не тільки знань, умінь і навичок тощо. У такому контексті упорядники концепції зауважують, що «за експертними прогнозами, у 2020 році найбільш затребуваними на ринку праці будуть вміння навчатися впродовж життя,

критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі. Прогресивний світ більше не орієнтується на велику порцію знань, яка щодня має зростати. Він намагається давати компетентність» [15].

У відповідь на вищевказані зрушення підлягають розробленню, вдосконаленню й упровадженню нові педагогічні технології навчання. Технологізація освітнього процесу – це вимога часу, яка стає загальною і пріоритетною потребою ринку, визначає напрями опанування професійних умінь, важлива під час оцінювання якості та вартості освітніх послуг.

Реалізація поставлених завдань передбачає необхідність таких технологій навчання, які будуть відповідати новим освітнім потребам і сприяти формуванню професійної компетентності студентів, майбутніх фахівців початкової освіти.

Досягнення цього уможлиблює використання в ході професійної підготовки майбутнього вчителя початкової школи тренінгових технологій навчання, що забезпечують перетворення традиційного підходу на інтерактивний, який передбачає активну взаємодію всіх учасників освітнього процесу, залучення студентів до обговорення проблем, участь у інтерв'ю, ухваленні рішень, вияв ними фантазії тощо. Як наслідок – навчання стане успішним, а здобуті знання – якісними.

В Україні тренінгові технології як вид інтерактивного навчання віднедавна активно впроваджують у різних сферах. З огляду на це проблема тренінгових технологій постає предметом дослідницького зацікавлення і практиків – кваліфікованих професійних тренерів, які активно укладають і впроваджують у життя методики та програми тренінгів, і науковців, які вивчають її теоретико-методологічні аспекти.

Проблемі використання тренінгових технологій навчання в освітньому процесі ЗВО присвячено праці І. Бега, Л. Бондарєвої, Ю. Завалевського, І. Зязюна, В. Карманенка, В. Казмиренко, Г. Ковальова, Г. Ковальчук, О. Комар, Ю. Кулюткіна, К. Мілютіна, Л. Новікової, М. Панфілової, Л. Петровської, Л. Пироженко, А. Семенової, Я. Сікори, В. Федорчука, Т. Яценко та інших.

На основі напрацювань учених розглянемо сутність понять «тренінг», «педагогічний тренінг», «навчальний тренінг», «тренінгова технологія навчання».

Виникнення тренінгу пов'язують із медициною (XIX ст.) і розглядають як методику проведення психотерапевтичної роботи. У XX столітті він набуває поширення у професійній освіті як форма навчання, а у практичній психології – як ефективна технологія розвитку особистості. На сьогодні тренінгові технології впроваджують в освітній процес закладів освіти різного рівня. Особливо активно тренінгові методики використовують у разі спрямування процесу навчання не на накопичення наукової інформації, а на формування життєвих навичок і компетенцій [23, с. 456].

Світовий досвід використання тренінгових технологій започаткований американськими дослідниками у середині XX ст. у сфері комунікацій та групової взаємодії. Перші тренінгові програми відзначалися зорієнтованістю на підвищення компетентності спілкування. Активне впровадження тренінгових технологій у XX ст. пов'язують з іменем Курта Левіна. У 1944 р. він заснував при Массачусетському технологічному інституті Центр вивчення групової динаміки, а на початку 1947 р. за підтримки уряду США – Національні тренінгові лабораторії. К. Левін був переконаний, що «зазвичай легше змінити індивідумів, які зібрані в групу, ніж змінювати кожного з них поодиноці» [12].

Перші тренінгові заняття були організовані учнями К. Левіна в середині 1940-х років. Учений стверджував, що більшість ефективних змін у поведінці, настановах людей відбувається в групах. Для того, щоб виробити нові форми поведінки, свої певні настанови, людина повинна навчитися бачити себе очима інших.

У ході пошукової роботи постало очевидним, що в сучасній педагогічній науці не має загальноприйнятого тлумачення поняття «тренінг». Складність дослівного перекладу слова «тренінг» (навчання, виховання, тренування, дресирування) та багатозначність визначень його сутності не дають змоги сучасним дослідникам досягти єдиної думки щодо змісту й архітектоніки дефініції цього поняття. Це призводить до

вільного тлумачення та позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів і засобів, які використовують в освітньому процесі.

Трєнінг (англ. training) – це запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі [10].

У педагогічному словнику термін «трєнінг» потрактовано як форму інтерактивного навчання, метою якого є розвиток міжособистісної та професійної поведінки [13].

У психотерапевтичній енциклопедії трєнінгом названо «сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, навчання і міжперсональної взаємодії, комунікативних і професійних умінь» [9].

Розглянемо різні підходи до визначення змістового наповнення поняття «трєнінг»:

- один із методів групового консультування; активне групове навчання навичок спілкування та життя в суспільстві взагалі – від навчання професійно корисних навичок до адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції» й самооцінки (Б. Паригін);
- форма спеціально організованого навчання, яка базується на активних методах групової роботи (С. Щеколдіна);
- форма групової роботи, що забезпечує активну й творчу взаємодію його учасників між собою та тренером (учителем) (Т. Воронцова і В. Пономаренко) [24];
- засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних настанов, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності в спілкуванні (Л. Петровська) [21];
- навчання технологій дій на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі (О. Сидоренко) [22];
- запланований освітній процес, призначений для надання знань, удосконалення наявних навичок і отримання нових на

основі особистого досвіду та знань для зміни поведінки (Т. Авельцева та Н. Зимівець) [19];

- багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації для гармонізації професійного й особистісного буття людини (І. Авдєєва та І. Мельникова) [8, с. 57];

- це водночас: цікавий процес пізнання себе й інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування вмінь і навичок; форма розширення досвіду [25].

Змістове узагальнення всіх поданих вище означень дає підстави стверджувати, що, попри відмінності у трактуванні тренінгу і як форми, і як методу, і як засобу навчання, дослідники виявляють однаковість у констатації його спрямованості на активну взаємодію учасників, а також формування вмінь та навичок.

Тривалий час поняттям тренінгу послуговувалися в царині психології, однак на сучасному етапі ним дедалі частіше оперують у педагогіці.

Педагогічним тренінгом вважають форму освітньої діяльності, спрямовану на засвоєння знань, розвиток умінь і навичок та формування установок для підвищення компетентності у визначеній сфері життєдіяльності людини (М. Дзейтова) [6].

Навчальний тренінг науковці витлумачують як запланований процес модифікації (зміни) ставлення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, шляхом набуття навчального досвіду для того, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності чи у певній галузі (Г. Ковальчук) [26]; організаційну форму освітньо-виховного процесу, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів унаслідок створення позитивної емоційної атмосфери та спрямована на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій (З. Курлянд) [20]; спосіб спільної діяльності вчителя й учнів, що передбачає опанування учнями соціального досвіду людства та керівництво навчально-пізнавальною діяльністю учнів з боку вчителя (А. Алексюк) [2].



Поділяємо позицію В. Безпалька та Я. Сікори, які розглядають навчальний тренінг як педагогічну технологію навчання з огляду на те, що він має чіткий алгоритм використання та гарантує досягнення запланованого результату [23].

Тренінговими технологіями називають систему діяльності щодо відпрацювання певних алгоритмів навчально-пізнавальних дій і способів розв'язання типових завдань у процесі навчання.

На думку дослідниці П. Бавіної, тренінгові технології – це спеціально організовані й розгорнуті в часі процедури навчання, під час яких відбувається реалізація всієї системи взаємозв'язків між цілями, завданнями, змістом, ігровими та неігровими інтерактивними методами навчання, а також системи зворотного зв'язку й корекції. Це технології, які доцільно розглядати в контексті діяльнісного навчання, вони спираються на основні принципи ігрового моделювання (вправи, асоціації, спілкування, досягнення очікуваних результатів тощо), а найважливіше – є збалансованими з огляду на традиційні та нетрадиційні імітаційні методи навчання [3, с. 15].

М. Дячук наголошує, що тренінгова технологія – це педагогічна технологія, складником якої постає тренінг, який орієнтований на використання активних методів групової роботи, для формування і розвитку компетентності у спілкуванні, тобто якостей, властивостей, навичок, здібностей та установок, які набувають вияву у спілкуванні [7].

Б. Ломов потрактовує тренінгові технології як ефективний засіб психічного розвитку людини [24].

Відтак тренінговою технологією навчання вважає педагогічну технологію, основною формою організації якої є тренінг, що базується на групових формах роботи й спрямований на згуртування колективу, налагодження позитивної атмосфери, досягнення освітніх, розвивальних і виховних цілей шляхом активних методів взаємодії.

За критерієм спрямованості впливу та змін виокремлюють навичковий, психотерапевтичний і соціально-психологічний тренінги [23].

У дослідженнях Л. Бондарєвої перераховано різновиди навчального тренінгу, як-от: соціально-психологічний, тренінг

особистісного зростання, корпоративний тренінг, відео тренінг [4].

Залежно від мети та завдань тренінгу в контексті професійної підготовки фахівців розрізняють такі його види, як [11; 20]:

1) соціально-психологічний тренінг – передбачає розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних стосунків, уміння налагоджувати та розвивати різні види взаємин між людьми;

2) тренінг особистісного зростання – самовдосконалення, вирішення внутрішньоособистісних конфліктів, суперечностей тощо;

3) соціально-педагогічний тренінг як форма активного навчання – опанування учасниками певних знань, технологій, навичок та інформації;

4) тематичний, або соціально-просвітницький тренінг – розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття низки умінь і навичок, як-от: комунікативні (їх напрацьовують у ході всього тренінгу шляхом застосування спеціальних ігор і вправ), навички ухвалення рішень (для цього тренер може використовувати: «мозкові штурми», обговорення однієї проблеми всією групою, ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми, алгоритм ухвалення рішення тощо), навички зміни стратегії поведінки, які допомагають людині гнучко реагувати в будь-якій ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід зі складних ситуацій, реалізовувати свої плани та досягати мети;

5) психокорекційний тренінг – корекцію психічних процесів, тренування певних якостей і здібностей особистості;

6) психотерапевтичний тренінг – виправлення хворобливих відхилень особистісного розвитку (невротичний розлад, декомпенсація, акцентуації характеру тощо).

Кожен із поданих вище видів тренінгу має різні цілі та завдання, специфіку проведення та може бути використаний на різних етапах освітнього процесу у вищій школі.

Формування професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи уможливорює застосування технологій соціально-педагогічних тренінгів, що постають предметом розгляду у пропонованому дослідженні.

Тренінгові технології навчання є особливо ефективними щодо формування різних складників професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи. Професійною компетентністю майбутнього вчителя початкової школи вважаємо інтегральне особистісне утворення, що передбачає комплекс поліфункціональних професійних знань, практичних умінь і навичок, особистісних якостей та набутого квазіпрофесійного досвіду із залученням можливостей сучасної кредитно-модульної системи професійної підготовки студентів у педагогічному ЗВО, що забезпечує її успішну реалізацію у майбутній професійній діяльності [28].

Визначення місця тренінгів у системі формування професійної компетентності фахівців зумовлено їхньою відповідністю певним освітнім концепціям і технологіям професійної підготовки. Так, для сучасних інтенсивних технологій навчання засадничими постають такі дидактичні підходи (концепції): когнітивний (традиційний), соціально-рольовий, поведінковий (див. табл. 9.1) [12].

Таблиця 9.1

**Основні дидактичні концепції  
інтенсивних технологій навчання**

№ з/п	Підхід	Сутність концепції	Форми і методи впровадження
1.	Когнітивний (традиційний)	Спрямований на розвиток теоретичного мислення, засвоєння основних педагогічних понять і теорій, формування базових умінь аналізу, узагальнення, класифікації та характеристики явищ і закономірностей освіти й науки	Форми і методи роботи, предметом яких є відтворення вивченого з різноманітними прийомами активізації традиційних навчальних занять

2.	Соціально-рольовий	Зорієнтований на засвоєння рольових позицій суб'єкта в структурі соціально-освітніх зв'язків для професійного самовизначення та формування ділових якостей особистості	Різноманітні активні методи навчання та зміни традиційних ролей і способів поведінки в аудиторії
3.	Поведінковий	Спроектований на формування вмінь адекватно реагувати, ухвалювати рішення у проблемних ситуаціях	Вирішення практичних завдань, імітаційне моделювання, організація спільної діяльності, обговорення рішень, презентація проєктів

*Когнітивний (традиційний) підхід* спрямований на розвиток теоретичного мислення, засвоєння основних педагогічних понять і теорій, формування базових умінь аналізу, узагальнення, класифікації та характеристики явищ і закономірностей освіти й науки. Такий підхід передбачає використання форм і методів роботи, предметом яких виступає відтворення вивченого із різноманітними прийомами активізації традиційних навчальних занять. Утім, зважаючи на неможливість забезпечення у площині такого підходу високого рівня мотивації до вивчення предмета й ефективної взаємодії учасників цього процесу, організація діяльності на його основі виявляється найбільш результативною для студентів із високою самомотивацією й усвідомленим професійним самовизначенням.

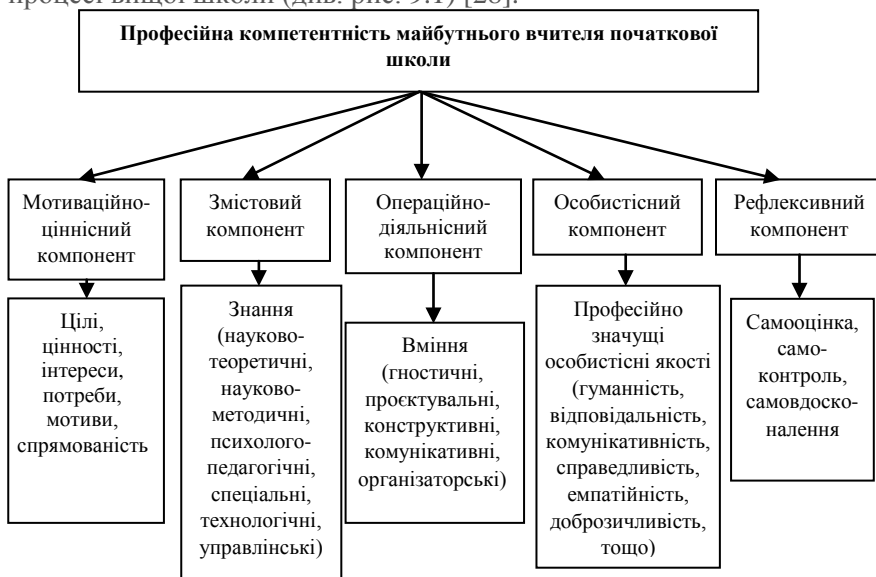
*Соціально-рольовий підхід* зорієнтований на засвоєння рольових позицій суб'єкта в структурі освітніх зв'язків. За такого підходу зміст дисципліни слугує засобом аналізу,

моделювання останніх і засвоєння відповідних рольових функцій, тобто всі педагогічні явища й закономірності підлягають не абстрактному розгляду, а з точки зору певних суб'єктів освітніх процесів, а вибір форм і методів діяльності детермінований наданням студенту можливості «приміряти» на себе певну роль і здійснити відповідну саморефлексію. Соціально-рольовий підхід створює умови для професійного самовизначення та формування професійних якостей особистості, вимагає від викладача досконалого знання змісту матеріалу, оперування арсеналом активних методів навчання та зміни традиційних ролей і способів поведінки в аудиторії.

*Поведінковий підхід* постає на традиціях імітаційного моделювання та спроектований на вироблення вмій ухвалювати рішення у проблемних ситуаціях. Це передбачає формування банку конкретних ситуацій і моделей їхнього вирішення, інформаційно-теоретичне забезпечення за означеною тематикою та відповідні форми роботи в аудиторний і позааудиторний час. До таких, крім традиційних занять, належать: «круглі столи», «брейн-ринги», диспути, мозкова атака, дидактичні ігри, навчальне проєктування тощо. Розроблення проєктів уможливує не лише здобуття знань і вмій у діяльнісній формі, а й цілісність сприйняття практичної діяльності. Використання ігрових форм сприяє опануванню належного змісту діяльності й водночас набуттю досвіду її «переживання», вихованню ставлення до неї, аналізу та проєктуванню проблемних ситуацій. Серед вимог ефективності дидактичних ігор – розподіл і зміна рольових позицій між учасниками гри, що відбувається під час вирішення практичних завдань, організації спільної діяльності, колективного обговорення рішень, презентації та захисту власних результатів. Це пов'язано з реалізацією принципу усвідомленого навчання як підґрунтя знань, умови їхнього збереження, закріплення та застосування. Знання, набуті у процесі діяльності, забезпечують змогу орієнтування на них під час вирішення практичних завдань. Така робота формує практичний досвід майбутньої педагогічної діяльності, дисциплінує, підвищує самооцінку учасників, створює оптимальний емоційний фон. Це своєрідна «гра в школу», яка розгортається в реальному часі й за реальних умов. Вона

вимагає значної підготовки та затрат часу, що призводить до збільшення частки позааудиторної (самостійної) роботи. Зрозуміло, що її успішність залежить від того, який професійний рівень і статус має викладач чи керівник.

Розглянемо багатокомпонентну структуру професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи, що відображає найважливіші напрями її формування в освітньому процесі вищої школи (див. рис. 9.1) [28].



*Рис. 9.1. Структура професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи*

З огляду на структуру професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи, її дефініцію та підходи до формування можемо констатувати про оптимальність тренінгових технологій навчання для забезпечення останнього, зважаючи на потребу не лише засвоєння майбутнім педагогом знань і вироблення вмінь як проєкції змістового й операційно-діяльнісного компонентів, а й виявлення мотиваційних диспозицій, розуміння суспільного значення своєї праці, набуття особистісних і професійних якостей менеджера освітньої галузі, професійної рефлексії тощо.

Сьогодні тренінг – це і спеціальна форма організації навчальної діяльності з конкретними та прогнозованими цілями, яких може бути досягнуто за відносно короткий термін, і спосіб навчання учасників, учасниць та розвиток їхніх здібностей, якостей, що уможливають досягнення успіху з певного виду діяльності, і інтенсивне навчання за допомогою спеціальних інтерактивних вправ. Тому поняття «тренінг» охоплює і підходи до організації навчання, і власне методи, поєднання яких визначає заняття як тренінгові [8, с. 60].

Визначальна особливість використання тренінгових технологій – це сприяння підвищенню не тільки рівня знань, а й практичних умінь і навичок майбутнього вчителя початкової школи, що постає значущим аспектом формування його професійної компетентності.

На відміну від традиційного навчання, яке зорієнтоване на правильну відповідь і за своєю сутністю є формою передання інформації та засвоєння знань, тренінгові технології базовані на запитаннях і пошуку, повністю охоплюють потенціал здобувача вищої освіти – рівень та обсяг його компетентності, самостійність, здатність до ухвалення рішень, взаємодії тощо [27].

Традиційні форми навчання передбачають отримання студентом теоретичної інформації з подальшим її застосуванням, а відтак – оцінюванням корисності набутих знань. Тому під час традиційного навчання викладач зосереджується здебільшого на змістовій частині навчання, а під час оперування тренінговими технологіями – насамперед сприяє рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань унаслідок трансформування на основі інтелекту, досвіду, емоційних переживань суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотний зв'язок. У ході тренінгу учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь і навичок, так звані «білі плями» теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів [20, с. 457].

Тренінг дає позитивну реакцію учасників на форму та зміст навчання; підвищує мотивацію, оптимізм, сприяє зростанню відсотка засвоєння знань, умінь і навичок.

Висока ефективність тренінгових технологій навчання – це результат того, що:

- цінується точка зору і знання кожного учасника;
- можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері без примусу;
- існує можливість вчитися, виконуючи практичні дії;
- можна припускатися помилок, що не призводитиме до покарання або негативних наслідків;
- немає оцінок та інших «каральних» засобів оцінювання нових знань [20, с. 457].

Водночас до переліку суттєвих переваг тренінгових технологій навчання належить унікальна можливість вивчити складні, емоційно значущі питання у безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Тренінг дає змогу навчатися без хвилювання про неприємні наслідки неправильного рішення.

Мета будь-якого тренінгу полягає не в аналізі й інтерпретації проблем особистості задля подальшого їхнього усунення чи зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому виробленні бажаної поведінки [20, с. 457].

Тренінгові технології навчання поєднують і розвивають всі види професійної компетентності майбутнього фахівця [17, с. 56–57], як-от:

- спеціальну – здатність провадити на достатньо високому рівні власне професійну діяльність, проектувати свій подальший професійний розвиток;
- соціальну – здатність послуговуватися прийомами педагогічної взаємодії, професійного спілкування, відповідати за результати власної праці;
- особистісну – здатність оперувати прийомами особистісного самовираження та саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості;
- індивідуальну – здатність застосовувати прийоми самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, уміння раціонально, без перевантажень, організувати свою працю;



- психологічну (інтраперсональну) – здатність усвідомлювати власну сутність, потреби та можливості, позитивно ставитися до себе, критично й творчо мислити, ухвалювати рішення, володіти собою, ставити мету і досягати успіху.

Навчання з використанням тренінгових технологій забезпечує:

1) вплив на виховання як одну з ключових цілей: заняття передбачають вплив на самосвідомість студентів для формування у них знань, установок і вмінь, сприятливих для здоров'я, безпеки та гармонійного розвитку. Педагогічні впливи відзначаються спрямованістю на всі рівні особистості – прагнення, життєві цілі, ідентичність, цінності, переконання, компетентності, конкретні вміння та навички;

2) баланс знань, умінь, навичок;

3) орієнтацію на інтерактивні методи: спілкування, залучення до участі кожного здобувача вищої освіти, навчання на ситуаціях, наближених до реального життя, творча співпраця учасників між собою і педагогом;

4) урахування індивідуальних потреб кожного [20].

Тренінгові технології дають учасникам змогу не лише почути думку викладача чи подивитися на таблиці чи схеми, а й практично застосувати отриманні знання, перетворивши їх на вміння. Тому тренінгова форма роботи набуває дедалі ширшого застосування в сучасних освітніх системах, зокрема й у закладах вищої освіти.

У напрацюваннях К. Мілютіна, О. Комар, Л. Пироженко виокремлено низку переваг і недоліків тренінгових технологій навчання [8].

Перевагами тренінгових технологій навчання науковці вважають:

- забезпечення високої активності групи з огляду на комфортну атмосферу навчання;
- можливість поєднання засвоєння інформації з формуванням емоційного ставлення до неї;
- значне підвищення рівня мотивації студентів до професійної діяльності;

- створення можливості колективного мислення й ухвалення рішень;

- можливість практичної перевірки та закріплення отриманих знань, умінь, навичок.

До недоліків тренінгових технологій навчання вчені зараховують:

- непридатність для поширення значного обсягу суто теоретичного матеріалу;

- потребу роботи з відносно невеликою групою;

- необхідність однакової теоретичної підготовки членів групи;

- вимога підвищеного рівня майстерності викладача, оскільки слухачі можуть по-різному усвідомлювати тренінгові вправи [8].

Вищевикладене слугує підставою для констатації про оптимальну відповідність тренінгових освітніх технологій вимогам часу, зважаючи на їхній зв'язок із:

- новими підходами: співпраця, відкритість, активність, відповідальність;

- новими знаннями: інтенсивне засвоєння, уточнення;

- позитивними цінностями, зміною ірраціональних переконань і оновленням психологічних установок;

- новими вміннями та навичками ефективної комунікації, самоконтролю, роботи в команді, ухваленнями рішень.

Спектр специфічних особливостей тренінгу складають [5, с. 12–14]:

1. Наявність постійного складу групи. Здебільшого склад групи є сталим; іноді постійністю вирізняється кістяк групи, до якого можливе разове «долучення» окремих учасників.

Тренінгова група – це спеціально створена група, учасників якої за сприяння ведучого (тренера) залучають до інтенсивного спілкування, спрямованого на досягнення визначеної мети та розв'язання поставлених завдань. Тренінгова група зазвичай складається із 15–20 осіб. Така кількість учасників припускає оптимальне використання часу й ефективне навчання.

2. Присутність групового тренера із концепцією тренінгу. Тренер може виступати в різних позиціях – як керівник, ведучий, фасилітатор тощо, однак обрана ним роль повинна відповідати концепції тренінгу й бути усвідомлена власне тренером.

Тренер – це такий самий учасник тренінгової групи, як інші, проте відрізняється від останніх тим, що: ознайомлений із інформацією з означеної теми, а також із методикою проведення тренінгових занять; уміє працювати з аудиторією, оперує методикою навчання дорослих і дітей; виявляє сформованість навичок ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо); постійно посилює свій тренерський потенціал; знає методи оцінювання результатів тренінгу й уміє їх застосовувати; знає про відстрочені результати впливу тренінгу – й очікувані, й неочікувані.

Під час підготовки до проведення тренінгу викладач-тренер зобов'язаний: 1) визначити цілі та завдання тренінгу; 2) розробити план-сценарій тренінгу; 3) за потреби підготувати заздалегідь учасників до проведення тренінгу (роздати запитання, які буде розглянуто на тренінгу, проблеми, які буде обговорено, літературу для попереднього опрацювання тощо); 4) провести самопідготовку: продумати власні дії щодо забезпечення інтерактивної співпраці, передбачити план обговорення проблеми та можливі висновки учасників тренінгу, спрогнозувати появу суперечливих точок зору та кінцевий результат роботи, обрати час і форми узагальнення висновків, продумати зворотний зв'язок та ін.; 5) розподілити ролі між учасниками, продумати активну участь кожного; 6) підготувати приміщення до проведення тренінгу та необхідні матеріали (медіапроектор, таблички, скотч, папір для індивідуальних і групових вправ, маркери, роздруковані матеріали для вивчення тощо) [8, с. 60].

3. Наявність цілей тренінгу. Кожен тренінг відзначається зорієнтованістю на досягнення трьох груп цілей – особистісних, загальних і універсальних.

4. Чітка просторово-часова організація тренінгу. Тренінг проводять в ізольованому приміщенні, облаштованому так, аби учасники могли сидіти в загальному колі, працювати у малих групах і виконувати рухові вправи. Час проведення тренінгу підлягає чіткій регламентації.

Робочі місця для учасників тренінгу у відведеному для цього приміщенні може бути розташовано по-різному (доцільним, утім, є уникнення «аудиторного» та «шкільного» стилів). Так, постановка стільців для учасників півколом сприяє створенню неформальної атмосфери, зумовлює можливість кожному бачити всіх учасників тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій усіх учасників. Це забезпечує відкритість спілкування, довіру, увагу й інтерес учасників одного до одного.

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості – від 1–2 пар (2–4 академічні години) до декількох днів поспіль. Для освітнього процесу у вищій школі оптимальною є тривалість тренінгу впродовж 1–2 пар. Цього часу вистачить для використання всіх елементів тренінгу й отримання повноцінного зворотного зв'язку. За тривалістю найбільш вдалою формою групової роботи є «марафон», тобто проведення занять тривалістю 6–8 годин щоденно протягом кількох днів. Режим «марафон» дає змогу швидше створити відкриту та творчу атмосферу роботи групи, інтенсифікувати групову динаміку, але може спричинити відчуття «відокремлення» життєвого досвіду та досвіду групи чи перевагою учасників [18, с. 43]. У режимі довгострокової групи тренінг проводять по 2–3 години 1–2 рази на тиждень упродовж кількох місяців.

5. Дотримання загальногрупових норм. На початку тренінгу тренер обговорює з учасниками правила групової поведінки та протягом тренінгу стежить за їхнім дотриманням.

Правил, установлених самими учасниками групи, має дотримуватися кожен її член. Основні з них: цінування часу, ввічливість, позитивність, виклад думок від власного імені, «додавання», добровільна активність, конфіденційність, «стоп», «піднята рука», зворотний зв'язок. Правила, прийняті на початку тренінгу всіма учасниками групи, потрібні для того, щоб кожен міг: працювати в комфортних умовах; отримувати інформацію самому й не заважати отримувати інформацію іншим у зручний

для кожного спосіб; висловлювати відверто, без побоювань свої думки; дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені вислови, що наближатиме тренінг до реального життя; бути впевненим, що надану інформацію використають тільки в інтересах учасників.

6. Застосування активних методів роботи. На початку тренінгу ініціативу щодо оперування активними методами виявляє тренер, а потім, у разі успішної роботи, її перехоплюють учасники, оскільки тільки активна позиція в ході роботи уможлиблює досягнення високих результатів.

7. Орієнтація на внутрішньогрупові процеси. Учасники тренінгової групи не просто чомусь навчаються, вони проживають ціле мікрожиття у групі, досягненнями якого надалі послуговуватимуться за її межами.

8. Наявність зворотного зв'язку. Зворотний зв'язок є дієвим способом допомоги учаснику в самопізнанні. У реальному житті зворотний зв'язок не набуває повної реалізації з огляду на те, що часто люди або згладжують свої думки до невпізнанності, або критикують, що спричиняє потребу захищатися, а не вдосконалюватися. Тому людині важко створити адекватне уявлення про те, який вигляд вона має в очах довколишніх. Тренінг розв'язує таку дилему за умови, що всі учасники дотримуються визначених правил; допомогти в цьому має тренер.

9. Атмосфера психологічної небезпеки, яка дає змогу кожному учаснику легко та відкрито ділитися власними думками, почуттями, проблемами, а також експериментувати зі своєю поведінкою. Учасники мають бути впевнені, що їх не висміють, не засудять, не «винесуть» їхні проблеми за межі кола. Такої впевненості досягають завдяки визначенню та дотриманню певних правил роботи в групі.

10. Наявність креативного середовища. Усі відкриття, висновки, ідеї як результати роботи учасників під час тренінгу є цінними, позаяк постають не підготовленими та поданими кимось заздалегідь, а отриманими з власного досвіду. Тому знання, уміння та навички, здобуті учасниками під час тренінгової діяльності, не забуваються та сприяють зміні якості життя.

*Окрім особливих атрибутів, тренінги вирізняються специфікою й методики викладання. Розглянемо структуру та програму тренінгу.*

Як педагогічний інструмент тренінг має чітку структуру та програму – обов'язкову для забезпечення реалізації найважливіших його завдань і досягнення мети. Типова структура, мета й завдання тренінгу слугують підґрунтя для складання плану його проведення. Попри те, що такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема тощо), принциповою є вимога до складання останнього (див. додаток А).

Будь-який тренінг складається з трьох частин – вступної, основної та завершальної. Співвідношення за обсягом таких частин у кожному окремому контексті може бути різним. Це залежить від:

- цілей тренінгу (інформаційний тренінг зумовлює скорочений етап формування практичних навичок);
- виду цільової групи (вік цільової групи детермінує обсяг ігор-розминок, ігор, спрямованих на згуртування групи, а відтак – величину інформаційного блоку);
- тривалості тренінгу;
- рівня підготовленості групи (належна інформованість групи уможливорює відведення більшого проміжку часу для формування навичок та обговорення соціальних явищ) [20, с. 459].

*Вступна частина тренінгу* передбачає створення в групі позитивної атмосфери, прийняття правил роботи учасників, а також інформування їх стосовно мети, завдань і кінцевих результатів тренінгу. Вступ охоплює ознайомлення учасників із назвою тренінгу, що має відповідати навичкам, виробленню яких його присвячено, або тій інформації, яка підлягатиме вивченню; формулювання завдань тренінгу, що забезпечують цілеспрямоване висвітлення матеріалу та враховують індивідуальні інтереси учасників. Важливим є обов'язкове розкриття тренером актуальності проблеми для пробудження в учасників зацікавлення нею та посилення ефективності навчання.

Під час вступної частини відбувається вітання, знайомство, прийняття правил, визначення очікувань учасників, налаштування на тему тренінгу, оголошення завдань і зняття напруження в групі.

Завдання знайомства полягає в тому, щоб допомогти учасникам тренінгу: уявити себе в безпечному середовищі; поліпшити стосунки в групі; увиразнити власні чесноти для набуття навичок позитивної самооцінки; побачити можливості зростання й упевнитися в тому, що всі учасники мають багато спільного, хоча й відрізняються один від одного; зрозуміти, що поруч присутні люди, на яких можна покластися [20, с. 461]. Зарекомендували себе як результативні такі вправи на знайомство: «Зірка», «Жестами про себе», «За спиною», «Моя рука розкаже про мене», «Інтерв'ю», «Мій портрет у сонячному промінні» та ін.

Для результативності й ефективності тренінгу важливим є не тільки створення атмосфери відкритості та привітності з відчуттям взаємної поваги й симпатії, а й спроби досягнення обстановки дружньої співпраці за обов'язкової умови свідомого виконання учасниками певних правил, зрозумілих і добровільно прийнятих кожним із них чи, принаймні, більшістю, правил, які сприятимуть створенню атмосфери довіри й підтримки, де кожен учасник може виражати свої почуття, висловлювати власні думки без побоювань; формувати навички спілкування, обговорення, вирішення проблеми, участі у спільному відпрацюванні рішень, дивитися на ситуацію з точки зору іншої людини [20]. Уможливило це застосування таких вправ: «Сонечко», «Квітка», «Параграф» та ін.

Наступний, після привітання, крок – це оголошення мети тренінгу та прийняття його правил, що передбачає звернення до учасників із проханням висловити свої очікування. Висловлювання може бути усним, тобто за допомогою методу «мозкового штурму», або з використанням інших вправ, які дадуть змогу учасникам зрозуміти результати, яких вони досягнуть шляхом участі у тренінгу. Поінформованість про результати навчання сприяє нівелюванню недовіри, скепсису чи ворожості учасників тренінгу та забезпечує високу мотивацію. До наслідків виконання такої вправи належить усвідомлення

присутніми спрямованості тренінгу, очікувань від них самих, зосередження уваги на пріоритетності для реалізації планів усвідомленого, чіткого формулювання мети й завдань [20, с. 463]. Зазвичай кожен тренер має оригінальний спосіб виконання описаного завдання, послуговуючись, наприклад, такими вправами: «Наші сподівання», «Гора», «Гриби», «Пташки», «Човники» й ін.

Важливою частиною будь-якого тренінгу є зняття напруження у групі та динаміка її розвитку. Зняття напруження є значущим для активізації пізнавальної діяльності, вільного висловлювання власних думок, довіри один до одного тощо. Високий рівень розвитку групи припускає застосування системи тренінгів, або «марафону»: за період проходження «марафону» учасники «живуть життям групи», тобто від ступеня їхнього взаємосприйняття, довіри, підтримки залежать успіх під час тренінгу й ефективність досягнення поставлених цілей. Посутнім для цього видається використання таких вправ: «Надпис на футболці», «Все одно ти – молодець», «Скеля», «Знайди пару», «Хвіст до хвоста», «Передай емоцію», «Атоми і молекули», «Будь ласка», «Змійка» тощо.

*Основна частина тренінгу* спроектована на опрацювання певної теми та реалізацію поставлених цілей. Успішність навчання на цьому етапі залежить від правильного визначення тем (питань), які необхідно ввести до програми тренінгу, та специфіки їхнього висвітлення. Теми для введення у тренінг зумовлені його завданнями та змістом і підлягають з'ясуванню відповідно до останніх.

Найважливіше завдання цього етапу полягає в забезпеченні актуальності проблематики тренінгу для кожного з його учасників. Для цього видається логічним розпочинати проведення основної частини з вправ на з'ясування рівня знань учасників тренінгу із проблем, які буде розглянуто на ньому. Тренер може послуговуватися такими методами активізації навчально-пізнавальної діяльності: «Інтелектуальна розминка», «Сократична бесіда», «Штурм», «Кордон», «Анонімка», «Тому що...» тощо.

Ознайомлення з теоретичним матеріалом уможливило залучення таких методів, як: «лекція-бесіда», «лекція-дискусія»,



«лекція-аналіз», «відеолекція», «інформаційне повідомлення» та ін., а закріплення та поглиблення знань, формування вмінь і навичок – таких методичних прийомів, як: дискусія (тематична, проблемна), імітаційні (ігрові та неігрові) методи активізації навчально-пізнавальної діяльності учасників (інсценування, ділова гра, рольова гра), інтерактивні техніки. У переліку вправ, які реалізують завдання основної частини, – «Театр Форум», «Акваріум», «Продовж ряд», «Дидактичне лото», «Футбол» тощо.

*Завершальна частина тренінгу* – це етап «завершення роботи», що призначений для узагальнення розглянутих упродовж тренінгу тем для логічного підбиття його підсумку.

Завершальна частина тренінгового заняття охоплює: підбиття підсумків заняття, отримання зворотного зв'язку від учасників, релаксацію і процедури завершення тренінгу.

Завершення – це можливість для отримання відповідей на запитання та формулювання завдань на майбутнє. Викладач може рекомендувати літературу, відеоматеріали, сайти в Інтернеті для самостійного опрацювання. Важливо, щоб студенти завершували роботу із задоволенням і високою мотивацією застосовувати набуті вміння.

Тренінг варто щоразу завершувати вправами прощання, що даватиме змогу залишити у пам'яті його учасників позитивні емоції, пов'язані зі сприйняттям інформації, а відтак – прищепити бажання брати участь у наступних заходах такого зразка.

На завершальному етапі доцільно практикувати медитативні техніки («Про проблему з висоти», «Зустріч із собою», «Маяк», «Мудрець»); методи артотерапії («Мое життя», «Кошик для сміття», «Малюнок удвох»); вправи на завершення процесу («Побажання до скарбнички», «Гарячий стілець», «Останній монолог», «Дерево підсумків», «Портфель у дорогу») тощо [5].

Загалом підґрунтям тренінгу слугує використання методів активної взаємодії, зокрема диспутів, дискусій, інтерактивних лекцій, мозкової атаки, ігор, кейсів тощо, що сприяє ефективній реалізації поставлених цілей і спрямоване на формування всіх

структурних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи.

Оптимізація процесу формування професійної компетентності майбутнього вчителя початкової школи у Рівненському державному гуманітарному університеті передбачає активне впровадження в освітній процес фахової підготовки вчителя початкової школи тренінгових технологій, зокрема тренінгових занять і елементів тренінгів у процес викладання навчальних дисциплін, виховну роботу, діяльність студентських наукових гуртків, функціонування сертифікатних програм тощо.

Розроблена та реалізована в такій площині система тренінгових занять «Професійний розвиток майбутнього вчителя початкової школи» [27] відзначається спрямованістю на: формування позитивного образу майбутнього педагога, усвідомлення ним суспільного значення майбутньої професії; формування цілісного бачення педагогічної діяльності з її недоліками та перевагами; усвідомлення та формування особистісних якостей і ціннісних орієнтацій учителя початкової школи; виявлення мотиваційних диспозицій; сприяння свідомому опануванню фундаментальних знань і набуттю досвіду в ході професійної підготовки; розвиток практичних умінь і навичок творчої педагогічної діяльності вчителя; прищеплення схильності до самовиховання, самоконтролю, самовдосконалення; формування комунікативності, ініціативності, емпатійності, впевненості в собі, націленості на співпрацю, співтворчості тощо.

Вищеозначене полягало, серед іншого, у використанні під час викладання навчальних дисциплін, як-от «Дидактики», «Педагогічної етики вчителя початкової школи», «Вступу до спеціальності», таких методів і прийомів, як дискусія («круглий стіл», «форум», «засідання суду»), гра, мінілекція, бесіда, розповідь, пояснення, диспут, мозкова атака, метод кейсів, індивідуальні завдання, робота парами, робота в малих групах, імітація, ситуаційні завдання, рефлексія, тестування, презентація тощо. Інтерактивні методи позитивно впливають на розкриття й удосконалення особистісного потенціалу майбутніх учителів початкової школи, коректування засобів впливу та взаємодії

вербального і невербального самовиявлення. Добір методів залежить від доцільності їхнього застосування у межах конкретної справи. Різного роду справи передбачають аналіз, моделювання ситуації, тренування, підготовку до дії, пошук вирішення проблем різного характеру, стимулювання уяви, концентрацію уваги тощо. Запропоновані справи сприяють рефлексії особистісних можливостей студентів, розвитку адекватної самооцінки, комунікативних умінь, формуванню емоційної гнучкості майбутніх учителів, їхньої мобільності, тобто підвищенню професійної компетентності загалом. Під час релаксації учасники тренінгу мали нагоду зробити уявний екскурс на свій перший урок, відчутти себе в ролі вчителя, проаналізувати свій внутрішній стан, виявити певні труднощі, пережити моменти задоволення. Активне залучення студентів до розв'язування педагогічних і психологічних задач, програвання ситуацій надавали їм упевненості, стали основою для вдалого експромту та зумовлювали подолання майбутнім учителем страху стикнутися з певною проблемою у професійній діяльності.

Як зазначає О. Комар, упровадження в сучасних освітніх закладах інтерактивних методик викладання фахових дисциплін дає змогу докорінно змінити ставлення до об'єкта навчання, перетворивши його на суб'єкт, тобто зробити студента співавтором своєї версії, семінарського заняття тощо [14, с. 17]. Освітній процес в умовах інтерактивного навчання відбувається на основі постійної активної взаємодії всіх його учасників. Учитель є організатором такого процесу, лідером групи. Організація інтерактивного навчання пов'язана з моделюванням життєвих ситуацій, використанням рольових ігор, спільним розв'язанням проблем, що сприяє ефективному формуванню цінностей, умінь і навичок, створенню атмосфери співпраці, взаємодії, дає змогу педагогу стати справжнім лідером дитячого колективу [14, с. 17].

Дослідниця виокремлює основні переваги інтерактивних форм і методів роботи, зокрема: виконання за однаковий проміжок часу набагато більшого обсягу роботи; висока результативність засвоєння знань і формування вмінь; вироблення вміння співпрацювати; формування мотивів

навчання, розвиток гуманних стосунків між студентами; розвиток навчальної діяльності (планування, рефлексія, контроль, самоконтроль) тощо [14, с. 18].

Так, лабораторне заняття-тренінг із «Дидактики» на тему «Особливості організації ранкових зустрічей в НУШ» передбачало, окрім реалізації освітньої, розвивальної та виховної мети, виконання тренінгових вправ, спрямованих на зняття емоційного напруження, згуртування колективу, рефлексію, як-от рухливі вправи «Атоми», «Ліліпути та велетні», «Стілець бажань», прослуховування інформаційного повідомлення «Особливості ранкових зустрічей», «Мікрофон», «Генерація цікавих ідей», а також проведення «Дерева підсумків», «Компліменту» на завершальному його етапі.

Лабораторне заняття з використанням тренінгової технології навчання відзначалося активізацією пізнавальної активності здобувачів вищої освіти; пануванням на занятті позитивної атмосфери; генеруванням креативних ідей, ухваленням самостійних рішень, відшліфуванням практичних навичок проведення вправ, присутніх під час організації ранкових зустрічей на педагогічній практиці та у майбутній професійній діяльності.

Соціально-педагогічний тренінг «СТОП, булінг» забезпечував ознайомлення студентів із поняттями «булінг», «кібербулінг», «види булінгу»; вироблення нульової толерантності до виявів агресії; відпрацювання навичок надання й отримання допомоги; виховання вміння попереджувати жорстоке поводження з людьми. Реалізації цілей досягали шляхом застосування вправ «Яблуко», «Камінь-ножиці-папір», «Рука допомоги: стратегії боротьби з булінгом»; «мозкового штурму «До кого звертатися в разі булінгу», «Серце доброти»; відеороликів тощо.

З огляду на вищевикладене постає очевидним, що за умови чіткої організації й дотримання методики проведення тренінги сприяють розвитку творчого мислення, формуванню практичних умінь і навичок; стимулюють і підвищують інтерес здобувачів вищої освіти до нових знань, активізують сприйняття матеріалу; спонукають до самоосвіти; створюють позитивний мікроклімат у групі, творчу, доброзичливу атмосферу;

забезпечують сприятливі умови для реалізації творчого потенціалу; підвищують рівень освітнього процесу та якість формування професійної компетентності.

На тренінговому занятті доцільно надавати перевагу діяльності не викладача, а студентів, особистий досвід яких є основою для навчання; не варто читати лекцій, даючи змогу здобувачам вищої освіти поділитися тим, що знають на цей момент, і самим відшукати та/або засвоїти інформацію, якої не вистачає. Педагог на тренінгу відіграє важливу роль фасилітатора (від англ. Facilitate – допомагати, полегшувати, сприяти), що полягає у скеруванні діяльності та взаємодії учасників на вивчення теми й досягнення мети тренінгу.

Організація та проведення тренінгових занять вимагає використання як підґрунтя низки специфічних принципів, що співвіднесені із загальними принципами фасилітаційної взаємодії (за І. Авдєєвою та І. Мельниковою) [29].

- *Принцип добровільної участі.* Принцип пов'язаний із визнанням обов'язковою наявності в учасників тренінгу особистої внутрішньої зацікавленості у власних особистісних змінах, а також покладанням на педагога (тренера) завдань зі створення умов, за яких учасники самі прагнутимуть до активної участі у виконанні вправ, завдань, процедур. Оскільки примусово особистісні зміни в позитивному напрямі зазвичай не відбуваються, на заняттях, особливо перших, не рекомендовано вдаватися до примусового залучення до діяльності, а навпаки – дотримуватися тактики зацікавлення й стимулювання, бо: «Неможливо насильно привести до щастя, неможливо здійснювати особистісний розвиток особистості ззовні».

- *Принцип активності.* Звернення до принципу активності детерміноване тим, що людина засвоює тільки 5–10% із того, що чує, 50% – із того, що бачить, 70% – із того, що проговорює, 90% – із того, що активно відтворює та застосовує. Активність зростатиме в тому разі, коли учасники прагнутимуть узяти участь у діяльності в будь-який момент часу, а їхня діяльність буде різноманітною (слухання, діалог, взаємонавчання тощо).

- *Принцип дослідницької (творчої) людини.* Принцип окреслений важливістю налаштування учасників тренінгу на виявлення – суб’єктивне «відкриття» – уже відомих ідей, фактів, закономірностей, а також власних можливостей, якостей, ресурсів, способів поведінки. Для реалізації принципу тренеру-викладач повинен створити особливе «креативне» середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, атмосфера сумісного пошуку.

- *Принцип об’єктивності (усвідомлення) поведінки.* Використання принципу зумовлене значущістю реалізації такого завдання керівника тренінгу, як переведення поведінки його учасників з імпульсивного на об’єктивний рівень. Універсальним засобом об’єктивізації поведінки в такому разі поставатиме зворотній зв’язок, індивідуальна та колективна рефлексія.

- *Принцип партнерської (суб’єкт – суб’єктної) взаємодії.* Принцип спроектований на партнерську взаємодію, яка означає спілкування, що передбачає увагу до інтересів інших учасників взаємодії, їхніх почуттів, емоцій, переживань, визнання цінності особистості й особистісної позиції іншої людини. Основною передумовою суб’єкт-суб’єктної взаємодії є вміння бачити й чути іншу людину, тобто, за словами відомого педагога-новатора Є. Ільїна: «Любити, розуміти, сприймати, співчувати, допомагати», а вагомим завданням учителя-тренера щодо реалізації принципу – формування в учасників інтересу до сказаного партнером, набуття вмінь уважно його вислухати, адже, на думку українського психолога І. Постаповського: «Там, де люди не уміють слухати, а, отже, чути і відчувати душу іншого, там неможливе взаєморозуміння, співпраця і творчість».

- *Принцип гармонізації інтелектуальної й емоційної сфер.* Застосування принципу виправдане властивим для тренінгових занять високим емоційним напруженням, яким супроводжується обговорення різноманітних ситуацій, позначених і позитивними, і негативними емоціями. Узгодження суперечностей між негативом і позитивом, досягнення балансу між психологічним комфортом і дискомфортом полягає в забезпеченні загального позитивного тла взаємодії, сумісного

переживання успіху, задоволення та довіри між учасниками тренінгу. Це призводитиме до активізації інтелектуальних процесів – обговорення подій, думок, обґрунтування, формування рішень у процесі групових дискусій, частотних у ході проведення тренінгових занять.

- *Принцип образної фіксації.* Принцип є своєрідним віддзеркаленням «золотого правила» дидактики – принципу наочності, реалізація якого передбачає обов'язкове відображення змісту тренінгу в малюнках, схемах, метафорах і символах. Це допомагає учасникам краще зрозуміти, засвоїти й запам'ятати інформацію, відкрити для себе нові сторінки чи перспективи власного професійного саморозвитку й адаптації до актуальних соціальних вимог. Підвищенню ефективності реалізації принципу образної фіксації сприятиме використання технології SMART Board.

- *Принцип спрямованості на застосування результатів тренінгу в житті.* Принцип покликаний для перенесення набутого учасниками досвіду у площини соціальної чи шкільної практики, що вимагає представлення у змісті тренінгових занять викликів реальної життєдіяльності його учасників, урахування особливостей певної освітньої ланки, її особистісної спрямованості.

- *Принцип фасилітаційної позиції.* Сутність цього специфічного принципу педагогічної діяльності полягає у постійному стимулюванні педагогом позитивних особистісних змін учасників тренінгових занять, для чого тренер-педагог зобов'язаний досконало знати техніку рефлексивного й емпатійного слухання.

Отже, *тренінг передбачає інтенсифікацію навчання для досягнення результату завдяки активній роботі його учасників; пов'язаний із засвоєнням здобувачами освіти знань не внаслідок подання останніх у готовому вигляді, а як продукту активної діяльності; супроводжується постановкою в центрі уваги самостійного навчання учасників та інтенсивної їх взаємодії; відзначається покладанням відповідальності за результативність однаковою мірою й педагога, й на кожного його учасника.*

Тренінгові технології з їхніми унікальними можливостями мотивувати, стимулювати, створювати ситуації успіху, забезпечувати особистісне зростання, формування й розвиток необхідних якостей, застосовувати інтерактивні методи й поєднувати форми колективної, групової та індивідуальної роботи стають сьогодні одними із пріоритетних технологій навчання, особливо перспективних щодо фахової підготовки сучасних учителів початкової школи.

Використання тренінгових технологій на всіх етапах професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи забезпечить зростання рівня їхньої професійної компетентності як випускників ЗВО, зокрема в аспектах ефективного опанування професійних компетентностей, розвитку міжособистісної взаємодії, позитивної мотивації до професійної діяльності та спонукання до самовдосконалення і саморозвитку.

*Список використаних джерел:*

1. Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 208 с.
2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України: історія, теорія: підручник. Київ: Либідь, 1998. 560 с.
3. Бавина П. А. Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. Санкт-Петербург, 2006. 26 с.
4. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2006. 21 с.
5. Горбатова Е. А. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие. Санкт-Петербург: Речь, 2008. 320 с.
6. Дзейтова М. Х. Мировотворческое образование в условиях современного образовательного учреждения: автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Майкоп, 2007. 23 с.
7. Дячук М. В. Тренінгові технології у навчанні математики. URL: <https://vseosvita.ua/library/treningovi-tehnologii-u-navcanni-matematiki-21036.html> (дата звернення: 25.06.2019).



8. Інтерактивна технологія навчання: організація і проведення тренінгів (інноваційні форми навчання): методичний посібник / за ред. О. А. Комар, Л. В. Пироженко. Умань: ФОП Жовтий О. О., 2015. 109 с.

9. Карвасарский Б. Д. Психотерапевтическая энциклопедия. Санкт-Петербург: Питер Ком, 1999. 645 с.

10. Карманенко В. В. Тренінг як ефективний інструмент розвитку професійних компетенцій і практичних навичок студентів ВНЗ. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 1. С. 23–25.

11. Керик О. Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери. *Молодь і ринок*. 2015. № 2(121). С. 136–140.

12. Ковальчук Г. О. Теоретико-методичні засади технологій навчання економічних дисциплін у системі неперервного навчання: дис. ... д-ра економ. наук: 13.00.09 / Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана. Київ, 2016. 546 с.

13. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Словарь по педагогике. Москва: ИКЦ «МарТ», 2005. 659 с.

14. Комар О. Фахова підготовка студентів: інтерактивна технологія у ВНЗ. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*: зб. наук. праць Уман. держ. пед. ун-ту ім. П. Тичини / ред. кол. Н. С. Побірченко (гол. ред.) та інші. Умань: ПП Жовтий О. О., 2012. Вип. 42. С. 14–19.

15. Концепція Нової української школи. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення 18.06.2019).

16. Куций А. Тренінг – ефективна форма проведення навчальних занять з основ здоров'я в Школі культури здоров'я. *Світ виховання*. 2008. № 6. С. 40–41.

17. Маркова А. К. Психологические критерии и ступени профессиональности учителя. *Педагогика*. 1995. № 6. С. 55–63.

18. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004. 192 с.

19. Надання соціальних послуг у громадах: роб. матер. для тренера / за ред. Т. П. Авельцева, Н. В. Зимівець. Дніпропетровськ, 2007. 56 с.

20. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / за ред. З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова. Київ: Знання, 2007. 495 с.

21. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1990. 216 с.

22. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату: учеб. пособие. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 240 с.

23. Сікора Я. Б. 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. С. 115–121.

24. Страшко С. В. Тренінг як організаційна форма навчально-виховної роботи URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2688/1/Straschko.pdf> (дата звернення 10.09.2019)

25. Технологія тренінгу / упоряд. О. Главник, Г. Бевз; за заг. ред. С. Максименко. Київ: Главник, 2005. 112 с.

26. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: навч. посіб. / за ред. Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін., за ред. Г. О. Ковальчук. Київ: КНЕУ, 2006. 320 с.

27. Третяк О. М. Професійний розвиток майбутнього вчителя початкової школи: навчально-педагогічний тренінг (для студентів напряму підготовки «Початкова освіта»). Рівне: РДГУ, 2014. 106 с.

28. Третяк О. М. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя початкових класів в умовах кредитно-модульної системи закладу вищої освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Житомирський державний університет імені Івана Франка. Житомир, 2014. 20 с.

29. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Херсон, 2011. 608 с.

Наукове видання

**Професійна підготовка майбутніх педагогів:  
теорія та практика**

Монографія

**За науковою редакцією  
доктора педагогічних наук, професора  
Руслани Леонідівни Сойчук**

Підписано до друку 28.05.2020 р.  
Формат 60х34х16 . Папір офісний.  
Гарнітура Times New Romans.  
Ум. друк. арк. 11,2.  
Тираж 300 прим.

Видавець: Олег Зень  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи  
серія РВ № 26 від 6 квітня 2004 р.  
вул. Кн.Романа, 9/24, м. Рівне, 33022,  
068-025-067-4 olegzen@ukr.net

Друк: кафедра педагогіки початкової освіти РДГУ  
вул. Остафова, 31, м. Рівне, 33000  
тел. 0-362-62-00-84