

I. В. Олійник

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ОПТИМІЗАЦІЇ В МАЙБУТНІХ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ ДО ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Здійснено ретроспективний аналіз наукової літератури з метою виявлення сутності поняття «тренінг», представлено авторську інтерпретацію цієї дефініції. Обґрунтовано актуальність послугування тренінговими технологіями в освітньому процесі ЗВО як ефективного інструменту оптимізації в майбутніх докторів філософії мотивації до дослідницької діяльності й визначено особливості впровадження основних форм роботи під час тренінгу в процес підготовки майбутніх докторів в умовах аспірантури з метою професійного та особистісного зростання. Виявлено сутність і зміст тренінгу як технології навчання, спрямованої на розвиток професійних та особистісних якостей, формування дослідницької компетентності та підвищення рівня мотивації до виконання цього виду діяльності. Здійснено спробу систематизувати основні принципи тренінгових занять, ґрунтуючись на позиціях андрагогіки як фундаментального елемента механізму використання тренінгової технології. У статті актуалізується роль тренінгових технологій, розглянуто їх функції, переваги та шляхи реалізації. Проблемним полем дослідження в ракурсі теми, що вивчається, є відсутність єдиного понятійного апарату, єдності в розумінні та практичному застосуванні принципів, методів і технік тренінгових технологій у процесі підготовки фахівців, розвитку особистісних та професійних ресурсів тощо. Констатовано, що правильно організований з точки зору методичного та функціонального аспектів тренінг сприятиме забезпеченню цілої низки професійних та особистісних змін. Обґрунтовано можливість формування мотивації та розвитку цілепокладання в процесі дослідницької діяльності, формування її позитивної динаміки в умовах тренінгової роботи. Доведено, що розвинена здатність до цілепокладання і наявність мотивації сприяє чіткому баченню перспектив і можливостей особистісної та професійної самореалізації майбутніх докторів філософії.

Ключові слова: аспірантура, майбутні доктори філософії, тренінгові технології, мотивація, дослідницька діяльність.

Постановка проблеми в загальному вигляді.

Освіта є найважливішим соціальним інститутом, який функціонує з метою задоволення суспільних потреб і миттєво реагує на суспільні зміни та процеси. Стан освітнього процесу і науки в закладах вищої освіти значною мірою залежить

від рівня підготовки науково-педагогічних кадрів, зокрема в умовах аспірантури.

Сьогодні відзначається посиленням тенденцій інтернаціоналізації, інформатизації, диджиталізації та інших форм модернізації освітнього простору, тому постає потреба в педагогах нової формації, які мають творче мислення, широкий науковий кругозір, здатні до самостійного проведення наукових досліджень у відповідній

галузі, вміють доступно презентувати наукові знання широкому загалу, володіють новітніми способами сприйняття та передачі інформації, soft skills, науково-дослідницькою компетентністю, рефлексивними здібностями, прагненням до саморозвитку та професійного вдосконалення, систематичного, безперервного підвищення професійної майстерності і практично підготовлені в професійному аспекті.

Оптимальними умовами, що дають змогу успішно працювати в нестандартних професійних ситуаціях, здійснювати проєктування діяльності, є включення майбутніх фахівців у ситуації розвитку, середовище, що активує. Забезпечення зазначених умов можливо досягти, послугуючись різноманітними технологіями, проте перехід до реалізації професійної діяльності в нових умовах, від однієї стадії професійного розвитку до іншої може супроводжуватися професійними кризами, стагнацією та регресом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанню проблеми використання тренінгу присвячено чимало наукових розвідок. Так, зокрема, до висвітлення цього феномену зверталися Л. Бондарева, М. Васильєв, Л. Лук'янова, Л. Новікова, О. Прутченков, А. Семенова, А. Сущенко Л. Шепелева та ін.

Основні аспекти послугування тренінговими технологіями в освітньому процесі відображено в працях А. Алексюк, Н. Бамбурак, В. Безпалька, Т. Бойченко, І. Звереві, О. Корнійчук, О. Кукліна, О. Луганцевої, О. Лугової, В. Павловського, О. Падалки, Т. Поясок, К. Роджерса, С. Сисоєвої, О. Щербак, О. Ярова та ін.

У дослідженнях І. Вачкова, Ю. Ємельянова, Г. Ковальова, Н. Максимової, С. Макшанова, Л. Петровської, Д. Салманова та інших авторів зосереджено увагу на застосуванні тренінгових технологій у процесі підготовки фахівців.

Питання мотивації до навчальної діяльності стали предметом вивчення досліджень Л. Божович, Є. Ільїна, А. Маркової, О. Матюшкіна, А. Реана, О. Гребенюк, В. Асєєва, П. Якобсона та ін.

Феномен цілепокладання досліджувався Т. Самофаловою, Л. Юрковичовою, Т. Жовковською, О. Чемерис та ін.

Мотивація до дослідницької діяльності — складна і надзвичайно актуальна проблема теорії та практики професійної освіти майбутніх докторів філософії. Усі дослідження слугують методологічним обґрунтуванням вивчення

й розвитку проблеми мотивації, але питання оптимізації мотивації та цілепокладання до дослідницької діяльності засобами тренінгових технологій не знайшли належного відображення в наукових дослідженнях.

Виокремлення не розв'язаних раніше частин загальної проблеми. Аналіз наукової літератури засвідчив наявність посиленої уваги дослідників до питання імплементації тренінгових технологій у процес підготовки майбутніх фахівців, однак, незважаючи на достатньо вагомую кількість досліджень з означеного питання, поза увагою науковців залишається проблема використання тренінгових технологій у процесі підготовки майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури з метою особистісного та професійного зростання, а також підвищення мотивації до дослідницької діяльності.

Метою статті є аналіз наукової літератури щодо визначення змісту тренінгових технологій та їх значення в процесі професійної підготовки майбутніх докторів філософії, теоретико-методологічне обґрунтування актуальності використання тренінгових технологій у процесі підвищення рівня мотивації до дослідницької діяльності, основних аспектів упровадження тренінгової технології в освітній процес.

Виклад основного матеріалу. Розвиток суспільства в сучасних умовах характеризується парадигмальністю, полікультурністю, інтегральними процесами, динамізмом перетворень, збільшенням інформаційних потоків. В умовах інтеграції освіти в єдиний європейський освітній простір актуалізується питання про побудову нової моделі підготовки науково-педагогічних кадрів в умовах аспірантури. Актуальним постає питання щодо пошуків нових форм, методів навчання в системі професійної підготовки.

В особистісно орієнтованій освітній парадигмі затребувані науково-педагогічні кадри з творчим мисленням, здатні до інноваційної діяльності, безперервного професійного зростання, наукового пошуку, моделювання нових пізнавальних стратегій.

Майбутні доктори філософії під час навчання в аспірантурі мають пройти шлях від розвитку професійної спрямованості в сукупності з оволодінням стратегіями когнітивної та метакогнітивної регуляції до актуалізації особистісних сенсів, що сприяють активній побудові індивідуального й автономного шляху самореалізації

та саморозвитку в процесі формування дослідницької компетентності.

Важливим критерієм усвідомленості професійного становлення особистості є її здатність знаходити особистісний смисл у діяльності, самостійно проектувати професійну складову життя.

Варто зазначити, що у процесі дослідницької діяльності майбутніх докторів філософії важливим аспектом, «двигуном», рушійним механізмом виступають мотивація і цілепокладання.

Мотивація — один із найскладніших конструктів психолого-педагогічної науки, що стосується причинно-наслідкових основ поведінки особистості і визначає, який мотив чи ієрархія мотивів спонукає до тієї чи іншої дії. Вважаємо, що мотивація є ключовим компонентом будь-якої діяльності, в тому числі й дослідницької. Мотив — це внутрішнє спонукання до дії, хоча воно залежить не стільки від внутрішніх, як від зовнішніх факторів. Мотивація постає як процес впливу на особистість з метою спонукання її до виконання певних дій шляхом формування і розвитку певних мотивів.

Цілепокладання як здатність являє собою інтегративну, самоорганізовану відкриту систему особистісних якостей, що забезпечують можливість здійснення та рівень успішності процесу цілепокладання. Здатність майбутніх докторів філософії до цілепокладання розглядаємо як динамічне, системно-структурне утворення особистості, що інтегрує в єдину цілісну систему такі складові елементи, як наполегливість та гнучкість під час постановки, процесу прогнозування та досягнення дослідницької мети, стратегічність і реалістичність основної та проміжних цілей.

Саме розвинена здатність до цілепокладання сприяє чіткому визначенню перспектив і можливостей професійної самореалізації особистості. Оскільки мета сприяє змістовому наповненню життя, створює тимчасову перспективу і задає певний вектор, реалізація тренінгової технології у процесі підготовки майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури має сприяти формуванню фахівців, готових до самореалізації, самоосвіти, ведення дослідницької діяльності.

У структурі цілепокладання виокремлюємо такі компоненти: *інтелектуально-творчий* (розумові дії особистості щодо аналізу можливостей, прогнозування, постановки мети, створення моделі бажаного результату, критеріїв досягнення мети, вибір засобів досягнен-

ня бажаного результату), *особистісний* (особистісні характеристики, що забезпечують її ефективність: мотивація успіху, що виявляється в прагненні досягнути мети, впевненість, відповідальність, самостійність, цілеспрямованість, наполегливість та рішучість) і *процесуальний* (активність особистості в досягненні мети, що виявляється в прийнятті рішень, моделювання траєкторії діяльності).

Суголосна нашій думка дослідниць М. Астахової та Г. Кравченко [1], які одним із найбільш перспективних напрямів організації освітнього процесу в закладах вищої освіти визначають використання викладачами інтерактивних педагогічних технологій, які ґрунтуються на інтенсивному підході та формують у здобувачів освіти практичну спрямованість на професійну самореалізацію.

Аналіз наукової літератури довів, що єдиного тлумачення дефініції «тренінг» на сьогодні не існує, це пояснюється специфікою та умовами застосування тренінгу.

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» подано таке визначення поняття «тренінг»: «тренування, а також спеціальний тренувальний режим» [2, с. 1265].

Автори Г. Бевз та О. Главник вважають тренінг інструментом для формування умінь і навичок, формою розширення досвіду, інноваційною формою навчання, спрямованою на запитання і пошук, яка повністю охоплює весь потенціал особистості: рівень і обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії тощо [3].

Погоджуємося з міркуванням С. Макшанова [4], який тренінг визначає як багатофункціональний метод, що сприяє цілеспрямованим змінам психологічних феноменів особистості, групи й організації з метою забезпечення гармонізації професійної та особистісної сфер життєдіяльності особистості; спосіб перепрограмування наявної в особистості моделі управління своєю поведінкою і діяльністю [5, с. 81]; процес створення нових функціональних утворень або розвиток уже наявних. Автор наголошує на ключовій особливості цього визначення — замість терміна «вплив» використання поняття «зміна» як процесуальної та продуктивної складової, що дає змогу визначити мету і спрогнозувати результат.

Дослідниця Т. Зайцева [6] під тренінгом розуміє інструментальну дію, що сприяє оволодінню засобами та прийомами, які дають змогу учасникам активно оволодівати власною поведінкою, перебудовувати неефективні структури діяльності, підвищуючи в такий спосіб рівень саморегуляції.

Учена Л. Лук'янова визначає тренінг як метод групової навчальної діяльності, коли в лабораторних умовах засобами спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій, в учасників не лише формуються професійні уміння і навички, а й створюються умови для професійного розвитку [7].

Науковці О. Дрючило й А. Кордонська, досліджуючи тренінгові технології навчання як засіб розвитку професійних компетенцій майбутніх фахівців, вважали їх унікальними можливостями створення мотивації, стимулювання, ситуації успіху, забезпечення особистісного і професійного зростання, формування й розвитку необхідних якостей [8].

Нам імпонує позиція Л. Шепелевої, яка дефініює тренінг як інтенсивні короткотривалі навчальні заняття, спрямовані на створення, розвиток і систематизацію певних навичок, необхідних для виконання конкретних особистісних, навчальних чи професійних завдань, які підсилюються мотивацією особистості щодо вдосконалення роботи [9, с. 6].

У словнику іншомовних слів тренінг (англ. training — навчання, виховання, підготовка, тренування, дресирування) — це багатofункціональний метод психологічного впливу на особистість, який виконує перетворювальну, коригувальну, профілактичну та адаптивну функції [10].

У контексті нашого дослідження розглядаємо акмеологічний тренінг (грец. — «вершина, точка розквіту, пік професійної майстерності»), який передбачає системність, інтерактивність, варіативність та інтегративність прийомів спілкування і навчання, орієнтованих на мобілізацію та активізацію внутрішніх ресурсів особистості, професійного й особистісного зростання.

О. Сидоренко визначає тренінг як навчання технологій дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі [11, с. 11].

Комісія з трудових ресурсів Великобританії (Manpower Services Commission, MSC) визначи-

ла тренінг як заздалегідь запланований процес, мета якого — змінити взаємини, знання або поведінку учасників за допомогою навчального досвіду; він спрямований на розвиток навичок виконання певної діяльності або декількох видів діяльності [12, с. 11].

Беззаперечно цікавими є міркування О. Ситникова, який тренінг тлумачить як синтетичну антропотехніку, яка поєднує в собі навчальну та ігрову діяльність, що відбувається в умовах моделювання різноманітних ігрових ситуацій і має на меті засвоєння учасниками певного набору психотехнологій на імпліцитному рівні [13, с. 150–167].

Як сукупність спеціалізованих прийомів, орієнтованих на зростання професіоналізму особистості й спрямованих на мобілізацію внутрішніх ресурсів, розглядає тренінг В. Пугачов [14]. Він наголошує, що креативність є одним з основних ресурсів особистості.

Колектив авторів (А. Аносова, Н. Максимова, Л. Петушкова) [15] дефініювали тренінг як запланований процес, призначений для надання або поповнення знань і навичок та виявлення ставлення до проблеми, ідеї, поведінки з метою їх зміни чи оновлення.

Отже, можна резюмувати, що тренінг — це сукупність різноманітних прийомів та способів, що створюють суб'єкт-суб'єктну взаємодію між усіма учасниками процесу шляхом усвідомленого активного включення кожного учасника в діяльність, спрямовану на досягнення певної мети.

В. Федорчук зазначає, що тренінг є не лише універсальним методом розвитку особистості, а й виступає найбільш ефективною моделлю підготовки фахівців, оскільки в ньому теоретично і практично задіяна вся психологічна сфера особистості (інтелектуальна, емоційна, вольова, поведінкова тощо) [12, с. 12].

На основі аналізу наукової літератури [16; 17; 18] з урахуванням фундаментальних постулатів акмеології було виокремлено такі принципи організації тренінгу:

- принцип індивідуалізації (передбачає створення багаторівневої системи підготовки фахівців з урахуванням індивідуальних особливостей здобувачів, траєкторії їх професійного становлення і надає можливість кожному максимально розкрити здібності для отримання відповідного результату);

- принцип гнучкості (вимагає поєднання варіативної підготовки, що ґрунтується на урахуванні запитів замовників і бажань здобувачів з можливістю оперативної зміни спрямованості);
- принцип елективності (надання майбутнім докторам філософії максимально можливої самостійності у виборі освітніх маршрутів — елективних (оглядових або вузькоспеціалізованих) курсів, завдяки чому постає можливість отримання унікального набору компетенцій, що відповідають пізнавальним інтересам);
- принцип контекстності (врахування змісту навчання відповідно до змісту й умов майбутньої професійної діяльності, контекстний характер навчальної і науково-дослідницької складових, що надалі сприятиме прискоренню професійної адаптації та веденню дослідницької діяльності);
- принцип співробітництва (передбачає розвиток довірливого ставлення до всіх учасників, взаємодопомоги, взаємовідповідальності, повагу, можливість проявити самостійність, ініціативу та відповідальність за результат);
- деонтологічний принцип (сукупність прийомів, засобів та методів цілеспрямованої конгруентної і конструктивної поведінки майбутнього фахівця);
- принцип активної взаємодії (полягає в розвитку особистісно орієнтованої педагогічної системи освітнього процесу у вигляді творчого середовища, що розширює творчі суб'єкт-суб'єктні відносини, посилює педагогічні ресурси у процесі формування цілісного ставлення до творчої діяльності);
- принцип підтримки творчої ініціативи (полягає в успішному розвитку творчого потенціалу особистості майбутніх докторів філософії, що зумовлено спільним цілепокладанням, індивідуальним вибором змісту і виду дослідницької діяльності);
- принцип оптимальності (розроблення й прийняття таких норм і вимог, які при застосуванні їх у професійній підготовці майбутніх докторів філософії забезпечують оптимальні витрати засобів та ресурсів).

Переконані, що тренінг є найбільш ефективним методом розвитку необхідних умінь і навичок, створення умов для саморозкриття, виявлення потенційних можливостей та наявних ресурсів.

З метою підвищення мотивації до науково-дослідницької діяльності в умовах аспірантури і допомоги в побудові особистісної перспективи, професійного самовизначення в рамках освітньо-наукової програми «Професійна освіта» [19], дисципліна «Самоменеджмент та саморозвиток викладача закладу вищої освіти», що входить до вибіркових компонентів освітньо-наукової програми, розроблено тренінг-інтенсив «Життєва перспектива та науково-професійне самовизначення».

Тренінг є особистісно орієнтованою технологією, яка розкриває потенційні можливості кожного здобувача, що дає змогу проектувати індивідуальну траєкторію. Проектування індивідуальної траєкторії у процесі тренінгу має кілька етапів: функціональний (усвідомлення та корекція мети, планування результатів), змістовий (аналіз програм навчання, визначення оптимальних методів навчання на основі індивідуальних особливостей аспірантів), операційний (розроблення структури освітнього маршруту), контрольний етап (рефлексія та самооцінка результатів навчання).

Провідною метою тренінгу є переведення самосвідомості майбутніх докторів філософії на більш високий рівень науково-професійного розвитку, саме тому, ґрунтуючись на концептуальній ідеї І. Вачкова, зазначимо, що тренінг покликаний розвинути всі підструктури професійної самосвідомості (когнітивну, афективну, поведінкову) [20; 21] (рис.).

Переконані, що правильно організований з точки зору методичного та функціонального аспектів тренінг сприяє забезпеченню цілої низки змін, як-от:

- формування мотивації до ведення науково-дослідницької діяльності, нівелювання негативних установок і невпевненості у власних можливостях, подолання бар'єрів та захисних механізмів підсвідомості, які перешкоджають самореалізації;
- розвиток цілого спектра особистісних та професійних якостей, ключовими серед яких виступають перші, оскільки вони є базовими в процесі розвитку особистості і допомагають прояву в будь-якій сфері, в тому числі й у професійній та науково-дослідній;
- розширення горизонтів сприйняття процесів, явищ, подій, прийняття багатоманітності позицій інших людей;

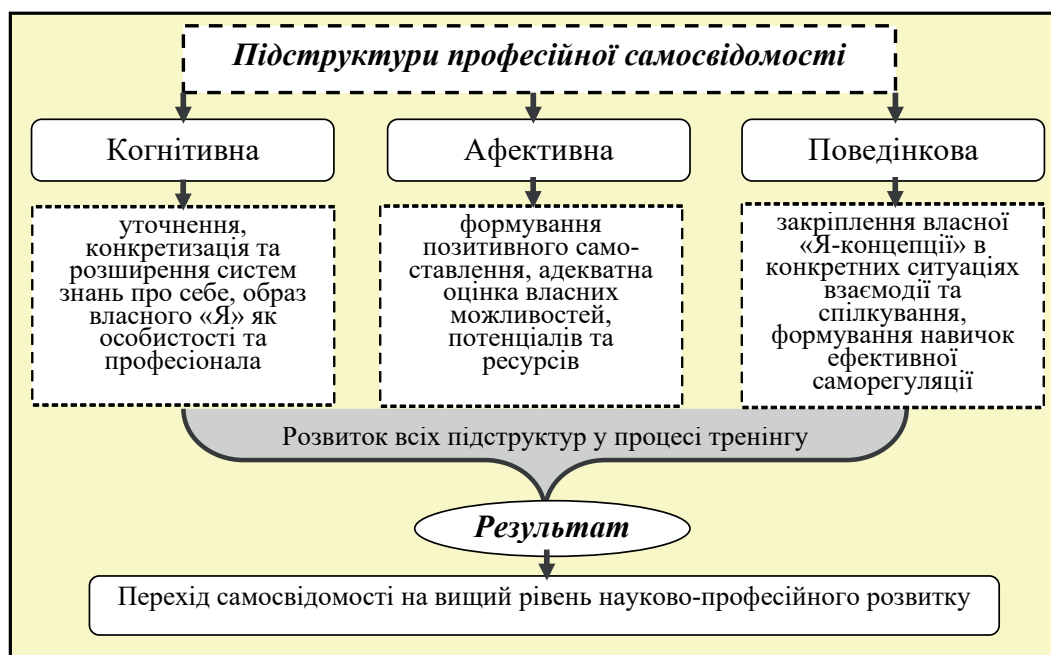


Рис. Підструктури професійної свідомості

- розвиток і оптимізація комунікативних здібностей, що відображається в навичках спілкування та прийомах міжособистісної оцінки;
- особистісний розвиток реалізації творчого потенціалу, досягнення оптимального рівня життєдіяльності та відчуття успіху;
- формування соціально-психологічної компетентності (орієнтація в соціальних ситуаціях, розуміння інших, вибір адекватних форм спілкування);
- підвищення рівня та ефективності оперативної (регулювання власної поведінки в короткотривалих ситуаціях) і перспективної (протягом тривалого проміжку часу) регуляції;
- сприяння звернення особистості до самоаналізу, самоосвіти, самовдосконалення, саморозвитку.

Під час тренінгу використовуємо прогресивні, на наш погляд, методи й напрями роботи:

1) ментальні карти (ефективний інструмент, що дає змогу опрацювати та структурувати інформацію, розвивати творчий потенціал у процесі мислення);

2) кінетичні методи (психогімнастичні вправи, пов'язані з переміщенням, необхідністю використання рухової активності, тілесно-орієнтовані практики);

3) ігрові методи (дидактичні і творчі методи, ділові й рольові ігри тощо);

4) коучингові технології (SWOT-аналіз, ресурсний аналіз «мета — засоби», «картезіанські запитання», «дерево цілей», модель GROW, піраміда логічних рівнів Р. Ділтса, стратегія Уолта Діснея, техніка «SMART», «Лінія часу» Т. Джеймса, технологія шкалювання тощо);

5) методи арттерапії (метафоричні асоціативні карти, ізотерапія, колажування, маскотерапія, символдрама тощо).

Підвищення у майбутніх докторів мотивації до дослідницької діяльності за допомогою тренінгу сприяє чіткому баченню перспектив і можливостей професійної та особистісної самореалізації суб'єкта.

Саме тренінг надає можливість обрати необхідний вектор, реалізація в умовах аспірантури програми тренінгу має сприяти формуванню фахівців, готових до самовдосконалення, самоосвіти, ефективного ведення дослідницької діяльності.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Отже, тренінг є активним інструментом, який сприяє ефективному розвитку, формуванню та корекції соціально-психологічних явищ і навичок, що сприяють успішному самовираженню особистості в різних сферах життєдіяльності, в тому числі й науково-дослідницькій.

Технологія тренінгу сприяє інтеграції ефективних моделей розв'язання особистісних

та професійних проблем в умовах навчання в аспірантурі, реалізації необхідних соціально-педагогічних умов розвитку професійної та особистісної самосвідомості особистості, актуалізації ресурсів та зміні установок стосовно науково-дослідної діяльності, відбувається формоутворення особистості, адекватне змісту, вимогам професійної діяльності. Професійне становлення, саморозвиток та самовдосконалення завдяки тренінгу постає як безперервний пролонгований процес.

Запропоновані методологічні підходи щодо використання тренінгу в процесі підвищення рівня мотивації, цілепокладання, розвитку особистісних та професійних ресурсів у процесі ведення дослідницької діяльності можуть допомогти сформулювати цілісне уявлення щодо застосування тренінгової технології. В учасників тренінгу з'являється прагнення до активного самовираження в особистісній, професійній і соціальній сферах життя.

Тренінгові технології, імплементовані в навчальний процес аспірантів, сприяють підвищенню рівня мотивації та цілепокладання не лише до провадження дослідницької діяльності, а й до конструктивної самореалізації особистості майбутніх фахівців.

Список використаних джерел

1. Астахова М. С., Кравченко Г. Ю. Упровадження тренінгових технологій в освітній процес вищої школи. URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/24678/1/%D0%90%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%9A%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf (дата звернення: 17.03.2022).
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ : Ірпінь, 2001. 1440 с.
3. Бевз Г. М., Главник О. П. Основні положення щодо проведення тренінгів. URL: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/> (дата звернення: 10.03.2022).
4. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика : монография. СПб : Образование, 1997. 238 с.
5. Макшанов С. И. Методологические аспекты профессионального тренинга. *Вестник СПбГУ*. 1992. Серия 6. Вып. 3. С. 8–85.
6. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. СПб. : Речь ; Москва : Смысл, 2002. 80 с.
7. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/7951/1/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97.pdf> (дата звернення: 07.03.2022).
8. Дрючило О. А., Кордонська А. В. Тренінгові технології навчання як засіб розвитку професійних компетенцій майбутніх фахівців. URL: <http://fpo.udpu.org.ua/wp-content/uploads/2013/10/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0-%D0%94%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%BE.pdf> (дата звернення: 07.03.2022).
9. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов. СПб. : Питер, 2008. 160 с.
10. Словник іншомовних слів Мельничука. URL: <https://126.slovaronline.com> (дата звернення: 10.03.2022).
11. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. СПб : Речь, 2007. 336 с.
12. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
13. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория, методика, психотехнологии. Москва : Технологическая школа бизнеса, 1996. 428 с.
14. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги, управление персоналом. Москва : Аспект Пресс, 2003. 365 с.
15. Організаційно-методичні аспекти роботи працівників психологічної служби з батьками / А. В. Аносова та ін. ; за заг. ред. Н. І. Клокар. *Вісник психологічної служби Київщини*. Біла Церква, 2011. Вип. 4. 184 с.
16. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / пер. с нем. и вступ. ст. Москва : Академический проект, 2007. 232 с.
17. Кругликов В. Н. Активное обучение в техническом вузе: теория, технология, практика. Воен. инж.-техн. ун-т. СПб. : ВИТУ, 1998. 97 с.
18. Toennies Sv. Mentales Training für die geistig-seelische Fitneß. Ein praktischer Ratgeber für Erwachsene. Selbsthilfen. Heidelberg : Asanger. 2002. 128 Seiten.
19. Освітньо-наукова програма «Професійна освіта» третього (освітньо-наукового) рівня за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями). Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро. URL: https://duan.edu.ua/images/head/Science/UA/PhD_and_Postdoc_studies/015/prof_osv_2020-prog.pdf (дата звернення: 10.03.2022).
20. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга : учеб. пособ. Москва : Ось-89, 1999. 176 с.
21. Плигин А. А. Личностно-ориентированное образование: история и практика : монография. Москва : КСП+, 2003. 432 с.

References

- Astakhova, M. S., & Kravchenko, H. Yu. *Uprovadzhennia treninhovykh tekhnolohii v osvittii protses vyshchoi shkoly [Introduction of training technologies in the educational process of higher education]*. Retrieved from http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/24678/1/%D0%90%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%9A%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf [in Ukrainian].
- Busel V. T. (Ed.). (2001). *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy [Large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language]*. Kyiv : Irpin [in Ukrainian].
- Bevz, H. M., & Hlavnyk, O. P. *Osnovni polozhennia shchodo provedennia treninhiv [Basic provisions for training]*. Retrieved from <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/> [in Ukrainian].
- Makshanov, S. I. (1997). *Psikhologija treninga: Teoriia. Metodologija. Praktika [Psychology of training: Theory. Methodology. Practice]*. SPb : Obrazovanie [in Russian].
- Makshanov, S. I. (1992). Metodologicheskie aspekty professionalnogo treninga [Methodological aspects of professional training]. *Vestnik SPbGU — Bulletin of St. Petersburg State University*. Issue 3, pp. 8–85 [in Russian].
- Zaitseva, T. V. (2002). *Teoriia psikhologicheskogo treninga. Psikhologicheskii trening kak instrumentalnoe deistvie [Theory of psychological training. Psychological training as an instrumental action]*. SPb : Rech ; Moscow : Smysl [in Russian].
- Lukianova, L. *Treninhovi tekhnolohii v osviti doroslykh [Training technologies in adult education]*. Retrieved from <https://lib.iitta.gov.ua/7951/1/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97.pdf> [in Ukrainian].
- Driuchylo, O. A., & Kordonska, A. V. (2013). *Treninhovi tekhnolohii navchannia yak zasib rozvytku profesiinykh kompetentsii maibutnikh fakhivtsiv [Training technologies of training as a means of development of professional competencies of future specialists]*. Retrieved from <http://fpo.udpu.org.ua/wp-content/uploads/2013/10/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0-%D0%94%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%BE.pdf> [in Ukrainian].
- Shepeleva, L. N. (2008). *Programmy sotsialno-psikhologicheskikh treningov [Social and psychological training programs]*. SPb : Piter [in Russian].
- Slovnyk inshomovnykh sliv Melnychuka [Dictionary of foreign words by Melnychuk]*. Retrieved from <https://126.slovaronline.com> [in Ukrainian].
- Sidorenko, E. V. (2007). *Tekhnologii sozdaniia treninga. Ot zamysla k rezultatu [Training creation technologies. From idea to result]*. SPb : Rech [in Russian].
- Fedorchuk, V. M. (2014). *Treninh osobystisnoho zrostantia [Personal growth training]*. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
- Sitnikov, A. P. (1996). *Akmeologicheskii trening: Teoriia, metodika, psikhotehnolohii [Acmeological training: Theory, methodology, psychotechnologies]*. Moscow : Tekhnologicheskaiia shkola biznesa [in Russian].
- Pugachev, V. P. (2003). *Testy, delovye igry, treningi, upravlenie personalom [Tests, business games, trainings, personnel management]*. Moscow : Aspekt Press [in Russian].
- Anosova, A. V. et al. (2011). Orhanizatsino-metodychni aspekty roboty pratsivnykiv psykhologichnoi sluzhby z batkamy [Organizational and methodological aspects of the work of employees of the psychological service with parents]. N. I. Klokar (Eds.). *Visnyk psykhologichnoi sluzhby Kyivshchyny — Bulletin of the Psychological Service of Kyiv Region*. Issue 4. Bila Tserkva [in Ukrainian].
- Adler, A. (2007). *Praktika i teoriia individualnoi psikhologii [Practice and theory of individual psychology]*. Moscow : Akademicheskii proekt [in Russian].
- Kruglikov, V. N. (1998). *Aktivnoe obuchenie v tekhnicheskom vuze: teoriia, tekhnologija, praktika [Active learning at a technical university: theory, technology, practice]*. SPb : VITU [in Russian].
- Toennies, Sv. (2002). *Mentales Training für die geistig-seelische Fitneß. Ein praktischer Ratgeber für Erwachsene. Selbsthilfen*. Heidelberg : Asanger [in German].
- Osvitno-naukova prohrama “Profesiina osvita” tretoho (osvitno-naukovoho) rivnia za spetsialnistiu 015 Profesiina osvita (za spetsializatsiamy) (2020). [Educational and scientific program “Professional education” of the third (educational and scientific) level in specialty 015 Professional education (by specializations)]. Dnipro, Universytet imeni Alfreda Nobelja. Retrieved from https://duan.edu.ua/images/head/Science/UA/PhD_and_Postdoc_studies/015/prof_osv_2020-prog.pdf [in Ukrainian].

20. Vachkov, I. V. (1999). *Osnovy tekhnologii gruppovogo treninga [Fundamentals of group training technology]*. Moscow : Os-89 [in Russian].

21. Pligin, A. A. (2003). *Lichnostno-orientirovannoe obrazovanie: istoriia i praktika [Learner-Centered Education: History and Practice]*. Moscow : КСП+ [in Russian].

I. V. Oliinyk

TRAINING TECHNOLOGIES AS AN EFFECTIVE TOOL OF OPTIMIZATION OF MOTIVATION AND GOAL PARTICIPATION OF FUTURE DOCTORS OF PHILOSOPHY

Abstract. A retrospective analysis of the scientific literature was carried out in order to identify the essence of the concept of “training”, the author’s interpretation of this definition is presented. The relevance of using training technologies in the educational process of freelance as an effective tool for optimizing the motivation of future doctors of philosophy in research activities and identifies features of the introduction of basic forms of work during training in the preparation of future doctors in graduate school for professional and personal growth. The essence and content of training as a learning technology aimed at the development of professional and personal qualities, the formation of research competence and increase the level of motivation to perform this activity. An attempt is made to systematize the basic principles of training sessions, based on the positions of andragogy as a fundamental element of the mechanism of using training technology. The article actualizes the role of training technologies, considers their functions, advantages and ways of implementation. The problem field of research in the perspective of the research topic is the lack of a unified conceptual apparatus, unity in understanding and practical application of principles, methods and techniques of training technologies in preparation, development of personal and professional resources and more. It was stated that properly organized training in terms of methodological and functional aspects will help ensure a number of professional and personal changes. The possibility of motivation formation and goal setting development in the process of research activity, formation of its positive dynamics in the conditions of training work is substantiated. It is proved that the developed ability to set goals and the presence of motivation contributes to a clear vision of the prospects and opportunities for personal and professional self-realization of future doctors of philosophy.

Keywords: postgraduate study, future doctors of philosophy, training technologies, motivation, research activity.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Олійник Ірина Вікторівна — канд. пед. наук, доцентка, доцентка кафедри інноваційних технологій з педагогіки, психології та соціальної роботи, Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, Україна, iv_oliynik@ukr.net; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1749-1518>

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Oliinyk I. V. — PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Innovative Technologies in Pedagogy, Psychology and Social Work, Alfred Nobel University, Dnipro, Ukraine, iv_oliynik@ukr.net; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1749-1518>

Стаття надійшла до редакції / Received 18.03.2022