

## НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ З ВИКОРИСТАННЯМ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

### Резюме

У статті представлено огляд наукової літератури з проблеми особливостей навчання дорослих. Одним з найефективніших методів навчання автор визначає тренінгові технології. **Мета** статті полягає в теоретично-методологічному аналізі наукових праць з обраної проблематики та характеристиках впровадження тренінгових технологій у систему освіти дорослих індивідів, з врахуванням психологічних чинників. Актуалізовано напрямки застосування тренінгових технологій у навчанні для різних категорій фахівців, яких об'єднує спільна мета задля засвоєння специфічних (актуальних) знань: навчання та професійна підготовка кадрів, зосередженість на удосконаленні системи освіти для дорослих людей, навчання для перекваліфікації, адаптація до динамічних змін у системі освіти для дорослих людей, необхідність перенавчати фахівців, акцентуація на потребі розвитку особистості кожної людини. Проаналізовано досвід зарубіжних і сучасних вітчизняних науковців у сфері групових форм роботи з клієнтами, основні поняття тренінгової діяльності та ключові характеристики: груповий процес навчання, активність учасників тренінгу, власна мета навчання, принцип «тут і тепер», атмосфера інтерактивних занять, поєднання різних індивідуальних стилів викладання. Розглянуто ефективність використання тренінгових технологій у навчальній діяльності дорослих які можна охарактеризувати за допомогою функцій, що безпосередньо виконують тренінги: навчання, розвиток, мотивація, комунікація, релаксація тощо. Наводяться складові частини навчальної діяльності з використанням тренінгових технологій, а саме: підготовка до проведення тренінгу; тренінгова діяльність, тобто навчання; самовдосконалення. **Результати.** Окреслено певні характеристики освітньої діяльності дорослих, які треба брати до уваги під час організації навчання. Чітко визначення статусу та установлених обов'язків організаторів навчання. Індивідуально-психологічні та вікові особливості дорослих індивідів, а також знання, якими оперують учасники. Дорослі індивіди більш відповідальні та мають значно більше обов'язків, пов'язаних з соціальним статусом. Можливість вільно висловлювати власні думки, брати активну участь в групових обговореннях, іграх, отримувати зворотній зв'язок, робити рефлексію тощо. Подано ряд перешкод, які можуть заважати ефективному навчанню дорослих з урахуванням психологічних і педагогічних явищ: вплив традиційних методів навчання, дискомфорт під час навчання, низький рівень домагань та відсутність мотивації, відсутність інформаційної бази щодо ефективного навчання. Зроблено **висновок**, що у системі освіти дорослих відбуваються інтенсивні процеси розроблення нових моделей навчання, створення інноваційних педагогічних технологій, які можуть активно впроваджуватися в різні ланцюжки освітньої системи.

***Ключові слова:** активні методи навчання; інтерактивна освіта; мотивація; навчання дорослих; тренінг; тренінгові технології.*

**Вступ.** Сучасний стан в суспільстві передбачає постійні динамічні перетворення, що зумовлюють зміни у всіх сферах життєдіяльності індивідів. Освіта, як джерело новоутворень, не може залишатись осторонь всеохоплюючих інноваційних процесів у системі навчання, що і вплинуло на вибір аналізу статті.

В наявній системі освіти як ніколи є актуальним пошук методів та форм навчання, які будуть враховувати освітні потреби, та які будуть сприяти у процесі формування професійної компетентності не лише студентів, а й вже дорослих людей. Тому впровадження тренінгових технік для освітнього процесу є достатньо ефективною формою навчання дорослих людей, оскільки тренінги, по своєму призначенню, найкращим чином орієнтуються на гармонійний розвиток активної особистості, яка вміє і охоче застосовує свій творчий потенціал.

Тренінгові технології все частіше знаходять своє застосування у навчальній діяльності та набувають популярності у сучасних реаліях. Найголовнішою перевагою застосування таких форм навчання є те, що тренінговими програми передбачено застосування активної форми міжособистісної взаємодії, яка зорієнтована на формування певного виду досвіду в професійній діяльності спеціалістів.

**Мета дослідження:** провести теоретично-методологічний аналіз наукових праць з обраної проблематики та навести характеристику впровадження тренінгових технологій у систему освіти дорослих індивідів, з врахуванням психологічних чинників. **Завдання дослідження:** 1) предметний аналіз специфіки навчання дорослих; 2) розгляд та інтерпретація психологічних аспектів ефективного використання тренінгових технологій у навчанні; 3) визначення перешкод під час запровадження тренінгових форм навчання.

**Методи дослідження.** Для вирішення сформульованих завдань і всебічного розкриття мети дослідження на різних етапах використано комплекс взаємопов'язаних методів: аналіз та узагальнення – для критичного осмислення

науково-теоретичної бази із педагогіки навчання, вікової психології, методики і методології групових форм навчання щодо досліджуваної проблеми. Це дало змогу сформулювати теоретичні засади дослідження. Структурно-функціональний метод – для уточнення сутності та виокремлення структурних компонентів характеристик тренінгових технологій у системі освіти. Метод логіко-семантичного аналізу – для визначення функцій ефективності використання тренінгових технологій у навчальній діяльності дорослих індивідів. Монографічний метод – для інтерпретації перешкод під час запровадження тренінгових форм навчання.

**Результати.** Освіта людей, котрі перебувають у віковому періоді дорослості, в сучасному світі не є новиною, оскільки переважна більшість індивідів прагне до того, аби навчитись самостійно вирішувати власні життєві проблеми, незалежно від ступеня їх важкості, а також бажає задовольняти потреби в самоактуалізації за рахунок безперервної освіти.

Аналізуючи систему освіти для дорослих, варто зосередити увагу на складну побудову такої системи, а саме присутність парадигми навчання, яка була притаманна пострадянському суспільству. Тому основною передумовою до побудови інноваційної системи навчання, що буде відрізнятися ефективністю, є засвоєння нових форм та технологій навчальної та педагогічної діяльності.

Аналіз наукових досліджень дає можливість охарактеризувати спільні ознаки, які позначають особливості технік навчання дорослих індивідів. До таких ознак віднесемо:

1. Необхідність навчання та професійної підготовки кадрів;
2. Зосередженість на удосконаленні системи освіти для дорослих людей;
3. Можливість проходити навчання для перекваліфікації;
4. Адаптація до динамічних змін у системі освіти для дорослих людей;
5. Необхідність перенавчати фахівців;
6. Акцентуація на потребі розвитку особистості кожної людини;

Тренінгові технології для навчання започаткували та першими почали застосовувати на практиці американські дослідники в середині минулого

століття. Науково-практичним розробленням та поширенням тренінгових технологій займалися такі видатні психологи, як Е. Дюркгейм, Ф. Перлз, К. Роджерс та інші. Їхня праця знайшла своє застосування у можливості ефективно взаємодіяти цілою групою та у необхідності міжособистісного спілкування. Щодо тренінгових програм, то перші роботи були зосереджені на аспекті покращення комунікацій.

Україна відносно нещодавно запозичила зарубіжний досвід і теж почала активно впроваджувати таке інтерактивне навчання, за допомогою тренінгових технологій, у різних сферах життєдіяльності людини. Вивчення проблематики застосування технології тренінгу в процесі навчання знайшло свій відголосок у працях таких вчених, як О. Безпалько, В. Казимиренко, Л. Новікова, Л. Петровська, Т. Яценко та інших. У своїх працях вони досліджують як і теоретико-методологічні принципи технологій тренінгів, так і займаються розробкою та впровадженням нових методик і тренінгових програм, займаються кваліфікаційною підготовкою педагогів, які не лише виступають у якості тренера, а й спроможні забезпечити якісне запровадження тренінгу як інтерактивної форми навчання.

Саме визначення «тренінг» у науковій літературі тлумачиться як форма спеціально організованого спілкування, в якому психологічний вплив заснований на активних методах роботи (Безпалько, 2004 : 12).

Тренінгова техніка навчання має наступні характеристики:

1. *Весь процес навчання є груповим.*

Група виступає відображенням життя суспільства в зменшеному розмірі. Саме робота в групі дає можливість кожному її учаснику набути нового досвіду та навчитись ідентифікувати свою особистість з іншими, які знаходяться в суспільстві. Найголовнішою перевагою роботи в колективі є можливість вільно виражати свої почуття, проявляти емпатію, отримувати необхідний зворотній зв'язок та підтримки від інших людей.

2. *Процес навчання забезпечується активністю учасників тренінгу.*

Тренінгові технології навчання корисні тим, що під час занять забезпечується обмін інформацією між учасниками та між групою та

педагогом-тренером. Таким чином, кожен член команди має змогу відчувати свою цінність та причетність до освітньої діяльності. Крім того, таке навчання орієнтоване на можливість задавати запитання та отримувати на них обґрунтовані відповіді.

*3. Кожен тренінг має власну мету для навчання.*

Тренінгові програми під час навчальної діяльності забезпечують пошук відповідей на власні запитання, набуття соціального досвіду та можливостей до саморозвитку та самоактуалізації.

*4. Використання принципу «тут і тепер».*

Технологія проведення тренінгів забезпечує формування відносин між членами групи, з врахування принципу «тут і тепер», що заснований на зображенні проблем, які характерні для буденного життя. Після реального «прожиття» таких ситуацій у мікросередовищі групи, люди мають змогу усвідомити свої дії, свою поведінку, побачити власні реакції та модель поведінки, що згодом допомагає видозмінити поведінкову стратегію та виробити навички прийняття самостійних рішень.

*5. Тренінгові техніки навчання передбачають інтерактивну атмосферу занять.*

Атмосферу, яка панує під час проведення тренінгів, можна назвати неформальною, але враховуючи розташування групи під час проведення заняття, яка знаходиться переважно в колі, можна припустити, що такий підхід допомагає учасникам позитивно налаштуватись, забезпечує зворотній зв'язок та допомагає уникнути одноманітності під час проведення роботи.

*6. Під час тренінгу відбувається поєднання різних індивідуальних стилів викладання.*

Технологія тренінгової роботи дозволяє обирати найбільш ефективні методи для подання навчальної інформації, враховуючи індивідуально-психологічні особливості сприймання кожного учасника освітнього процесу. Поєднання говоріння, письма, малювання, ігрової діяльності, тілесно-орієнтованих технік, технік «переживання ситуацій» забезпечує сприймання

навчального матеріалу на рівні когнітивної, емоційної та рухової сфер (Манохіна, 2012).

Аналіз наукових досліджень дозволяє зробити висновки, що переважна більшість дорослих людей, з різним індивідуальним стилем у навчальній діяльності, краще засвоює матеріал, який подають із застосуванням активних технік навчання. Такий вид навчання дозволяє сформувати новий досвід, внаслідок якого відбувається теоретичне усвідомлення знання. Здобуті знання та досвід виступають осередком навчання, за допомогою взаємовідносин в групі. Тому використання активних методів навчання є першочерговим у структурі освіти для дорослих індивідів, оскільки саме ці техніки роблять навчальний процес ефективним, крім того, допомагають формувати особистісні якості людини та краще засвоювати інформацію (Вачков & Змеев, 2007).

На думку доктора психологічних наук Юрія Швалба, тренінгові заняття, які спрямовані на формування та розвиток компетенції, як особистої, так і професійної, незабаром стануть провідним засобом для професійного навчання.

Впровадження тренінгових технологій знайшли своє застосування у педагогічній діяльності, до прикладу, в 60-х роках минулого століття, на базі Стенфордського університету, було запроваджено програму мікровикладання з майстерності педагогів. Ідея програми заснована на використанні організаційного, систематичного, цілеспрямованого впливу на індивіда (групи індивідів) в навчальному процесі. Таким чином, програму мікровикладання можна розглядати як тренажер для повторення способу впливу виховання.

Варто виокремити той факт, що технології тренінгів – це, безперечно, важлива частина інтерактивної освіти. Тому на думку П. Бавіної, розгляд цих технологій доцільно здійснювати у діяльнісному навчанні, оскільки вони засновані на принципах життєвого моделювання, використовуючи ігри, вправи, комунікацію тощо.

Структура тренінгу включає цілі, зміст, механізми взаємодії, основні принципи діяльності та стадії, на яких перебуватиме група. Враховуючи суть тренінгу є вкрай необхідним фокусування на розвитку індивідів та змін, які відбуваються в особистісній сфері.

Ефективність використання тренінгових технологій у навчальній діяльності дорослих індивідів можна охарактеризувати за допомогою *функцій*, що безпосередньо виконують тренінги, а саме:

1. Функція навчання – передбачає засвоєння індивідом дисциплін, які допомагають сформувати необхідні знання, уміння та навички.

2. Функція розвитку – передбачає формування умов мікросередовища, які допоможуть розкрити творчий потенціал індивіда та впливатимуть на індивідуально-психологічний розвиток здібностей.

3. Функція мотивації – передбачає можливість налаштуватись на процес активного навчання, а також індивідуально-психологічну готовність до сприймання значної кількості навчальної інформації.

4. Функція комунікації – передбачає формування та розвиток комунікативних контактів між учасниками групи, та між групою і тренером, що дозволяє сформувати високий рівень довірливих стосунків та адекватне сприйняття кожного із учасників іншими членами колективу.

5. Функція релаксації – передбачає розслаблення та зняття психоемоційної напруги у процесі навчальної діяльності.

Ефективність тренінгових технологій пов'язана, в першу чергу, з формуванням у дорослих індивідів нових навичок та досвіду, які можна практично застосовувати. Особливості структури програми тренінгу дозволяють діагностувати непродуктивні поведінкові форми, проводити корекцію, формувати нові стратегії поведінки, що забезпечують упевненість дорослих студентів, зменшує тривожність та агресивність, активує творчий потенціал (Панина & Вавилова, 2008).

Найдоцільніше використання поєднує в собі технології тренінгу та колективну роботу з дорослими індивідами. Традиційні методи навчання дозволяють розширити кругозір, тоді як тренінгові технології дозволяють провести поведінкові видозміни дорослих людей.

Відомим психологом, представником гуманістичного напрямку, Карлом Роджерсом відмічене ряд позитивних рис тренінгових технологій:

1. В центрі навчального процесу – дорослі, які навчаються.

2. Основа навчальної діяльності – співробітництво.
3. Ті, хто навчаються, беруть активну участь у процесі навчання.
4. Результат спрямований на особистісний та професійний розвиток.

Проводячи аналіз власного дослідження з Т-групами К. Роджерс відзначає, що значна кількість учасників експерименту відзначили довготривалий позитивний ефект від тренінгових технологій.

Варто зазначити, що тренінгові техніки можна назвати як і формою, так і методом та технологією організаційно-педагогічного навчання дорослих людей, вже сформованих фахівців. До прикладу, практичний метод тренінгу доцільно розглядати на етапі формування умінь та навичок у професійній діяльності (Федорчук, 2014).

Розглядаючи тренінг як навчальну технологію, можна виокремити такі характеристики:

1. Необхідно відшукати підстави для ділення цілого змісту на окремі структуровані частини та відібрати принцип, завдяки якому буде відбуватись формування структури учбового матеріалу.
2. Потрібно визначити кількість та характеристику наступних кроків та їх спрямування щодо навчального простору.
3. Необхідно визначити доцільні способи передачі учбового матеріалу на кожному наступному кроці.
4. Відібрати спосіб зворотнього зв'язку (рефлексія, дебрифінг тощо).
5. Сформувати систему контролю, яка буде заснована на процесі зіставлення реального результату з задуманим.

Навчальну діяльність з використанням тренінгових технологій можна поділити на три складові частини:

#### *1. Етап підготовки до проведення тренінгу.*

Ця частина включає в себе безпосередню підготовку до проведення тренінгових занять, з врахуванням індивідуально-психологічних та вікових особливостей учасників, рівня домагань, мотивації, здібностей та досвіду, а також стажу професійної діяльності дорослих індивідів. Ці фактори істотно



впливають на наповненість програми тренінгу, відбір методів та засобів проведення, визначають вплив на особистість людини тощо.

### *II. Тренінгова діяльність, тобто навчання.*

Цей компонент передбачає застосування учбових методів та засобів. Тренінгова діяльність забезпечує процес засвоєння навчального матеріалу студентами та формує у них відповідні професійні знання, уміння та навички, що установлює та активізує професійний досвід вже сформованих фахівців. Учбові завдання, які використовують у навчальному процесі з використанням тренінгових технологій, провакують стимуляцію особистісних змін у вже дорослих індивідів.

### *III. Самовдосконалення.*

Процес удосконалення у діяльності тренінгів – процес, який постійно та циклічно відбувається, основу якого складає рефлексія. Процес самовдосконалення взаємопов'язаний з встановленням зворотних зв'язків та з аналізуванням інформації, яку отримують індивіди.

Освітня діяльність дорослих індивідів потребує окреслення чітко визначеного статусу та усталених обов'язків організаторів навчання. До прикладу, С. Змейов вважає, що викладач-тренер виступає в ролі експерта, організатора, консультанта тренінгових технологій у навчальній діяльності дорослих, який повинен створювати комфортні умови у процесі навчання (Змеев, 2007). Тренер враховує індивідуально-психологічні та вікові особливості дорослих індивідів, а також знання, якими оперують учасники, для того, щоб орієнтуватись яким чином організувати навчальний процес і яку інформацію подавати групі.

Дорослі студенти є достатньо досвідченими, вони уміють навчатись та мають вже сформований позитивний чи негативний досвід в житті. проте варто розуміти, що сформований життєвий досвід впливає на формування соціальних стереотипів, упереджень та особистісних установок, але, в той же час, в дорослих учнів чіткі запити та потреби і усталені вподобання.

Дорослі індивіди більш відповідальні та мають значно більше обов'язків, пов'язаних з їхнім соціальним статусом та посадою, яку вони займають. Окрім

того, зважаючи на вікові особливості дорослих індивідів, зазначимо, що коло спілкування значно зменшується і стає обмеженим невеликою кількістю друзів чи колег по роботі, тому така навчальна діяльність стає для дорослих чудовою можливістю для розширення та оновлення контактів.

**Дискусії.** Отже тренеру необхідно проявляти максимальну турботу в моментах залучення всіх учасників групи до учбового процесу. Для вибору методів активного навчання тренеру потрібно враховувати і досвід, і психологічні особливості учбової діяльності студентів. Тут маємо на увазі, що під час проведення тренінгу, кожен із учасників групи повинен мати можливість вільно висловлювати власні думки, брати активу участь в групових обговореннях, іграх, отримувати зворотній зв'язок, робити рефлексію тощо.

Потрібно зазначити, що під час запровадження тренінгових форм навчання будуть виникати багато перешкод.

Вплив традиційних методів навчання. Традиційні форми навчання передбачають наявність в студентів умінь сприймати учбовий матеріал, організовувати власну навчальну діяльність тощо. Під час підготовки занять вчитель значну увагу приділяє змісту та наповненості навчальної програми, не зважаючи на форми та методи роботи, які б зробили процес навчання активним.

Дискомфорт під час навчання. Зміни, викликані дискомфортом, виникають, коли викладачі є недостатньо кваліфікованими у використанні активних методів навчального процесу, як наслідок, студенти можуть лише пасивно сприймати інформацію. Почуття дискомфорту виникає і тоді, коли між педагогом та студентами не встановлюється відповідний психологічний контакт та повага до особистості кожного із учасників навчального процесу.

Низький рівень домагань та відсутність мотивації. Будь-яка діяльність потребує наявності мотивації для покращення результатів роботи та професійної майстерності. Тому найголовнішими мотивами для педагогів є: розуміння важливості навчальної діяльності, переконання в правильності обраної професії тощо. Відсутність інформаційної бази щодо ефективного навчання ускладнює метод тренінгу. Педагог повинен вправно володіти різноманітними тренінговими техніками та психологічними особливостями

використання методу тренінгу, вміти брати на себе роль як і тренера, так і учасника, вести групу тощо.

**Висновки.** Освіта дорослих індивідів є досить актуальною темою сучасного суспільства, українського зокрема. Зважаючи на зміни всіх сфер життєдіяльності, динамічні зростання обсягу і складності знань і умінь, необхідних для професійної діяльності, удосконалення процесу навчання дорослих стає основним пунктом реалізації сучасних реформ. Але цей процес наповнений слабким методичним та дидактичним забезпеченням. Насамперед це проявляється в значному дефіциті ефективних технологій навчальної діяльності, які поєднані із психолого-педагогічним забезпеченням учбового процесу та орієнтовані на дорослих індивідів. Запровадження цих новітніх технологій має сприяти формуванню готовності тих, хто навчається, адекватно розв'язувати проблеми сучасності, реагувати на них, прогнозувати й видозмінювати соціальні реалії. У цьому контексті слушною видається думка А. Мітіної про те, що у системі освіти дорослих відбуваються інтенсивні процеси розроблення нових моделей навчання, створення інноваційних педагогічних технологій з врахуванням психологічних чинників, які потім активно впроваджуються в різні ланцюжки освітньої системи.

**Перспективу подальших досліджень** напряму розвитку методології навчання дорослих з використанням тренінгових технологій може складати можливість більш поглиблено вивчити феномени мотивації та концентрації уваги, використання активних та інтерактивних підходів, соціального статусу індивіда у навчальній групі з урахуванням гендерних, вікових та індивідуальних характеристик дорослих. Необхідність розробляти психолого-педагогічні засоби активізації пізнавальних процесів у дорослих та створювати необхідні умови їх впровадження як у старшу ланку середньої освіти, у систему вищих навчальних закладів так і курсів підвищення кваліфікації.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Безпалько, О. В. (2004). Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи. Соціальна педагогіка: теорія і практика. № 1, 22-28.

Вачков, И. В. (2007). Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. Москва: Эксмо. 416 с.

Змеёв, С. И. (2007). Андрагогика: основы теории. Истории и технологии обучения взрослых. Москва: ПЕР СЭ. 272 с.

Манохіна, І. (2012). Тренінг як засіб формування готовності майбутнього соціального педагога до роботи з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля. 276 с.

Навчання дорослих. Тренінг для тренерів. (2001). Депонований рукопис. Всеукраїнський фонд «Крок за кроком». Київ. 108 с.

Панина, Т. С. & Вавилова, Л. Н. (2008). Современные способы активизации обучения: учеб. пособ. для студ. высш. учеб.заведений. Под ред. Т. С. Паниной. – 4-е изд., стер. Москва: Издательский центр «Академия». 176 с.

Федорчук, В. М. (2014). Тренінг особистісного зростання. [текст]: навчально-методичний посібник. Київ. «Центр учбової літератури». 250 с.

## REFERENCES

Bezpalko, O. V. (2004). Treninh yak innovatsiina forma sotsialno-pedahohichnoi roboty. Sotsialna pedahohika: teoriia i praktyka [Training as an innovative form of social and pedagogical work. Social pedagogy: theory and practice]. № 1, 22-28.

Vachkov, I. V. (2007). Psihologiya treningovoj raboty: Soderzhatel'nye, organizacionnye i metodicheskie aspekty vedeniya treningovoj grupy [Psychology of training work: Substantive, organizational and methodical aspects of leading the training group]. *Moskva: Eksmo*. 416 s.

Zmeyov, S. I. (2007). Andragogika: osnovy teorii. Istarii i tekhnologii obucheniya vzroslykh [Andragogy: basics theory. Technologies and stories about adults education]. *Moskva: PER SE*. 272 s.

Manokhina, I. (2012). Treninh yak zasib formuvannia hotovnosti maibutnoho sotsialnoho pedahoha do roboty z ditmy-syrotamy ta ditmy, pozbavlenymy batkivskoho pikluvannia [Training as a tool of forming the readiness of the future social teacher to work with orphans and children deprived of parental care]. *Dnipropetrovsk: Dnipropetrovskiyi universytet imeni Alfreda Nobelia*. 276 s.

Navchannia doroslykh. Treninh dlia treneriv [Education of adults. Training for trainers]. (2001). *Deponovanyi rukopys. Vseukrainskyi fond «Krok za krokom»*. Kyiv. 108 s.

Panina, T. S. & Vavilova, L. N. (2008). Sovremennye sposoby aktivizacii obucheniya: ucheb. posob. dlya stud. vyssh. ucheb.zavedenij. Pod red. T. S. Paninoj. – 4-e izd., ster [Modern methods of educational intensification: study guide for university students. Edited by T.S.Panina.-4<sup>th</sup> edition]. *Moskva: Izdatel'skij centr «Akademiya»*. 176 s.

Fedorchuk, V. M. (2014). Treninh osobystisnoho zrostannia. [tekst]: navchalno-metodychnyi posibnyk [Personal growth training. [text]: teaching aid]. *Kyiv. «Tsentr uchbovoi literatury»*. 250 s.

**L. Nikolaiev**

**THE TEACHING ADULTS WITH USING TRAINING TECHNOLOGIES:  
PSYCHOLOGICAL ASPECTS**

***Abstract***

*The article deals with a survey of the literature on the problem of the teaching adults specificities. Training technologies are defined as one of the most effective teaching methods by the author. The paper aims at providing a theoretical and methodological analysis of research papers on the selected problems and describing the introduction of training technologies into teaching adults, taking into account psychological factors. The paper studies the ways of using training technologies for the education of people of different professional categories, which are connected education, and professional training of specialists; concentration on improving adult education; learning occupational retraining; adaptation for dynamic changes of the adult education system; the necessity of reskilling specialists; emphasis on the need to develop a personality. The experience of foreign and domestic scholars in the field of group work with clients has been analyzed. The present paper concentrates on analyzing the basic concepts of the training activity and its critical aspects: cooperative learning; the activity of training recipient; own purpose of learning; the "here and now" principle; the atmosphere of interactive classes; the combination of different individual teaching styles. The article gives a detailed analysis of the effectiveness of training technologies for adult education and the functions of training: education, development, motivation, communication, relaxation, etc. The components of class activity with using training techniques have been demonstrated, namely planning a training session, training process, and self-improvement. The results highlight definite features of adult education activities that have to be brought to attention for learning organization have been considered. The definite features of adult education activities that have to be brought to attention for learning organization have been considered. Distinct definition of the status and established responsibilities of training organizers. Special attention was paid to the age and individual-psychological characteristics of adults and the knowledge that is used by them. Grown-ups are more responsible and have many more duties related to social status. There is an opportunity to easily express their own opinions, take an active part in group discussions, games, receive feedback, do reflection, etc. A number of obstacles, which may prevent effective adult learning based on psychological and educational things, were described with particular attention. There are influence traditional methods of teaching, the discomfort for the duration of the study, a low level of productivity and motivation, the absence of information on effective studying in the list of impediments. Finally, results show that it is crucial to notice the intensive processes of creating new learning models, developing innovative pedagogical technologies that can implant in various levels of the educational system.*

**Keywords:** *active learning methods; interactive education; motivation; teaching adults; training; training technologies.*