

УДК 37.09

DOI <https://doi.org/10.12958/3083-6514-2026-2-40-47>

Курило Наталія Олександрівна,

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри менеджменту

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

м. Лубни, Україна.

nataliya7life7@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2139-0672>

Лєсовець Нелія Миколаївна,

кандидат філологічних наук,

доцент кафедри менеджменту

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

м. Лубни, Україна.

oksana.lesovets@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2717-1606>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТРЕНІНГУ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ІНФОРМАЦІЙНО-ДОКУМЕНТОЗНАВЧОЇ ГАЛУЗІ

Постановка проблеми. Актуальність дослідження проведення тренінгів у процесі підготовки фахівців інформаційно-документознавчої сфери зумовлена глибокими трансформаціями сучасного суспільства, цифровізацією управлінських процесів та зростанням вимог до професійної компетентності спеціалістів. Традиційні підходи до навчання, що переважно базуються на передачі теоретичних знань, дедалі більше втрачають свою ефективність. У зв'язку з цим особливої значущості набувають інтерактивні методи навчання, серед яких тренінги посідають провідне місце. Сьогодні тренінги, як порівняно новий вид освітньої діяльності, стали особливо затребуваними, оскільки відповідають сучасним запитам ринку праці та освітніх стандартів, орієнтованих на компетентнісний підхід. Вони дозволяють не лише засвоювати знання, а й формувати практичні вміння, розвивати критичне мислення, комунікативні навички та здатність до командної роботи. Це особливо важливо для майбутніх фахівців інформаційно-документознавчої галузі, діяльність яких пов'язана з організацією документообігу, керуванням інформаційними ресурсами та використанням сучасних цифрових технологій.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика організації та проведення тренінгів привернула значну увагу як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, що зумовило формування широкого кола досліджень, присвячених різним аспектам цієї діяльності. Зокрема, питання теорії, методики та практики тренінгової роботи висвітлено у працях О. Акимової, М. Артюхіної, Х. Бахтіярової, О. Білюк, Л. Бондарєвої, Н. Бутенко, М. Голубєвої, Н. Євдокимової, Є. Ємельянова, Н. Заячківської, О. Керик, Г. Ковальчук, Г. Кошонько, О. Кукліна, В. Лефертова, С. Мірошник, Л. Мітіної, В. Нікандрова, В. Павловського, В. Підгурської, Т. Поясок, О. Сидоренко, Я. Сікори, Л. Смеречак, Т. Цюман, О. Шаманської, Х. Шапаренко, А. Швалба, Ю. Швалба, О. Шевчук, Л. Шепелевої, О. Щербака та інших.

У наукових розвідках вищезазначених авторів розглядаються концептуальні засади тренінгу як інноваційної форми навчання, особливості його організації, методичне забезпечення, а також психологічні й педагогічні умови ефективного впровадження тренінгових технологій.

Окрема увага приділяється питанням формування професійних компетентностей, розвитку комунікативних навичок, критичного мислення та здатності до саморозвитку учасників тренінгу. Водночас наявність значного наукового доробку не вичерпує цієї проблематики, особливо в контексті підготовки фахівців інформаційно-документознавчої галузі.

Метою статті є вивчення ролі тренінгу в процесі підготовки працівників інформаційно-документознавчої галузі, а також визначення його значення як ефективного інструменту формування професійних компетентностей майбутніх фахівців.

Методологія та методи дослідження. Для з'ясування ролі тренінгу в процесі підготовки фахівців інформаційно-документознавчої галузі було використано комплекс загальнонаукових методів дослідження, що забезпечують усебічний і системний аналіз означеної проблематики. Зокрема, застосовано діалектичний метод, який передбачає розгляд об'єкта та предмета дослідження у їх розвитку, взаємозв'язку та взаємозумовленості, що дало змогу глибше осмислити сутність і функції тренінгу в професійній підготовці працівників. У межах цього підходу використано методи аналізу та синтезу: аналіз сприяв виокремленню ключових аспектів тренінгової діяльності, тоді як синтез дозволив об'єднати отримані результати в цілісне уявлення про її роль і значення. Окрім цього, було застосовано методи узагальнення та систематизації, які дали змогу опрацювати й упорядкувати наукові праці зарубіжних та українських дослідників, у яких висвітлюються теоретичні та практичні аспекти використання тренінгів у професійній підготовці. Це, своєю чергою, сприяло виявленню основних підходів до розуміння сутності тренінгу, а також визначенню його місця в освітньому процесі. Додатково використано порівняльний метод, що дозволив зіставити різні наукові підходи до трактування поняття «тренінг» і оцінити ефективність його застосування в системі підготовки фахівців інформаційно-документознавчої галузі. Також застосовано описовий метод для послідовного викладення результатів дослідження та формулювання обґрунтованих висновків.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах розвитку освіти питання організації та проведення навчальних тренінгів набуло особливої актуальності й активно обговорюється як у наукових колах, так і серед практиків. Одним із перших, хто науково обґрунтував процес побудови навчання через досвід, був Д. Колб, якого справедливо вважають основоположником і першопрохідцем у розробці концепції навчання через діяльність. Його модель експериментального навчання (learning by doing) передбачає циклічний процес засвоєння знань через конкретний досвід, рефлексію, узагальнення та практичне застосування. Саме цю модель покладено в основу сучасних навчальних тренінгів, оскільки дозволяє інтегрувати теоретичну та практичну складові навчання.

Відмінності в теоретичних підходах зумовлюють багатозначність трактувань і різноманіття наукових інтерпретацій поняття тренінгу та його ролі в освітньому процесі. Проте така варіативність не лише не перешкоджає, а й певною мірою стимулює активне впровадження тренінгових технологій в освітній процес. Це пояснюється тим, що тренінг як педагогічне явище є гнучким інструментом, який може адаптуватися до різних освітніх цілей, професійних контекстів і потреб здобувачів освіти.

У сучасній науковій думці тренінг розглядається не лише як форма передачі знань, а і як комплексний процес, що охоплює набуття нових знань, формування й удосконалення практичних умінь і навичок, розвиток професійної компетентності, а також особистісне зростання. Завдяки цьому тренінг сприяє інтенсифікації освітнього процесу, підвищенню його динамічності та результативності. Важливою його перевагою над традиційними формами навчання є орієнтація на особистість учасника, що забезпечує активну залученість у процес навчання, розвиток рефлексії та формування здатності до самостійного ухвалення рішень. У такому підході здобувач освіти постає не пасивним споживачем інформації, а повноправним суб'єктом діяльності, який конструює власний досвід і знання.

Дослідники наголошують на тому, що саме в процесі тренінгу відбувається цілісний розвиток особистості, зокрема формуються та вдосконалюються її професійні компетенції. Відтак, тренінг має стати провідним засобом професійного навчання, оскільки він поєднує когнітивний, діяльнісний і ціннісний компоненти підготовки фахівця. Такий підхід забезпечує не лише засвоєння теоретичних знань, а і їх практичне застосування у змодельованих або реальних професійних ситуаціях, що сприяє формуванню стійких навичок і вмінь. Водночас тренінг створює умови для активної взаємодії учасників, розвитку критичного мислення, рефлексії та здатності до самовдосконалення.

Крім того, у процесі тренінгової роботи особлива увага приділяється розвитку комунікативної культури, умінню працювати в команді, ухвалювати рішення та нести відповідальність за їх результати. Це, у свою чергу, підвищує рівень готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності в умовах динамічного інформаційного середовища.

У цьому контексті особливого значення набувають наукові розвідки, спрямовані на дослідження особливостей упровадження тренінгів у систему підготовки здобувачів освіти, адже сьогодні актуальною є проблема практичної спрямованості навчання. Нам видаються особливо слушними наукові положення Н. Євдокимової, яка обґрунтовує необхідність використання тренінгу як системної технології навчання, а не як епізодичного методу. Дослідниця наголошує на доцільності впровадження тренінгових форм у навчальний процес на засадах суб'єктно-діялісного підходу, де здобувач освіти постає активним учасником пізнавальної діяльності. Важливими є також її пропозиції щодо створення спеціально організованих навчальних ситуацій, які моделюють реальні умови професійної діяльності та сприяють розвитку практичних умінь і професійного мислення (Євдокимова, 2010).

Окрім того, Н. Євдокимова підкреслює значення розвитку рефлексії через використання спеціальних вправ, обговорень і аналізу власного досвіду учасників. Вона акцентує увагу на необхідності дотримання чіткої структури тренінгу, що забезпечує його логічність, послідовність і результативність. Важливою умовою ефективності тренінгу дослідниця також вважає активне застосування інтерактивних методів навчання – дискусій, рольових ігор, групової роботи, які стимулюють пізнавальну активність і сприяють глибшому засвоєнню матеріалу. Не менш значущим є створення сприятливого навчального середовища, що характеризується відкритістю, довірою та психологічним комфортом учасників.

Отже, у наукових дослідженнях Н. Євдокимової навчальний тренінг постає як ефективна освітня технологія, яка забезпечує не лише передачу знань, а й розвиток особистості, формування професійних умінь, комунікативних навичок і здатності до саморозвитку. Його використання в освітньому процесі сприяє підвищенню якості підготовки фахівців і відповідає сучасним вимогам до професійної освіти (Євдокимова, 2010).

Важливою перевагою тренінгу є його практико-зорієнтований характер, що дозволяє максимально наблизити процес навчання до реальних умов майбутньої професійної діяльності. Завдяки інтерактивним методам, таким як рольові ігри, моделювання професійних ситуацій, групові дискусії та кейс-аналіз, учасники отримують можливість не лише закріпити теоретичні знання, а й набути досвіду їх застосування на практиці.

Крім того, тренінгова форма навчання сприяє активізації пізнавальної діяльності здобувачів освіти, підвищує їх мотивацію до навчання та стимулює розвиток відповідальності за власні результати. У процесі такої взаємодії формуються навички ефективної комунікації, співпраці та самопрезентації, що є надзвичайно важливими для фахівців інформаційно-документознавчої галузі.

Таким чином, навчальний тренінг постає дієвим інструментом модернізації освітнього процесу, забезпечуючи інтеграцію теоретичної підготовки з практичною діяльністю та сприяючи формуванню конкурентоспроможного, мобільного й готового до безперервного професійного розвитку фахівця.

Змістовне визначення поняття «навчальний тренінг» пропонує С. Мірошник, яка розглядає його як форму організації навчання і водночас як спосіб розвитку здатності особистості до навчання та професійної діяльності. Вона акцентує увагу на тому, що тренінг є процесом активного навчання, який відбувається через постійну взаємодію всіх його учасників, передбачає формування нових або розвиток уже наявних компетентностей. Особливістю тренінгу є також інтеграція особистого досвіду учасників у процес засвоєння нових знань, формування ціннісних орієнтацій, поглядів і способів діяльності. Важливим компонентом є рефлексія, яка дозволяє учасникам аналізувати власний досвід, переосмислювати підходи та коригувати власну поведінку (Мірошник, 2012).

Подібної позиції дотримується Л. Смеречак, яка наголошує на професійно зорієнтованому характері тренінгу. На її думку, тренінг охоплює весь потенціал особистості, сприяючи розвитку її компетентностей, самостійності, здатності до ухвалення рішень і ефективної взаємодії з іншими. При цьому важлива роль відводиться викладачеві-тренеру, який постає не лише джерелом знань, а й фасилітатором навчального процесу, організатором взаємодії та підтримки учасників (Смеречак, 2012).

Я. Сікора пропонує використовувати тренінги у професійній підготовці з метою підвищення ефективності освітнього процесу через поєднання теоретичного навчання з практичною діяльністю та формування професійно значущих компетентностей. Тренінги розглядаються дослідницею як засіб переходу від репродуктивного засвоєння знань до активного, діяльнісного навчання, що забезпечує розвиток умінь застосовувати знання в реальних або змодельованих професійних ситуаціях (Сікора, 2011).

Використання тренінгових технологій, на думку дослідниці, спрямоване на формування практичних навичок, розвиток професійного мислення, здатності до аналізу, прийняття рішень і рефлексії, а також на підвищення мотивації до майбутньої професійної діяльності. Окрім цього, тренінги створюють умови для розвитку міжособистісної взаємодії, комунікативних умінь і саморозвитку, що є необхідними складовими професійної компетентності.

Як зазначає Я. Сікора, використання тренінгів змінює репродуктивний характер навчання на активний, проблемно-орієнтований, що значно підвищує ефективність засвоєння матеріалу та розвитку професійних компетентностей.

Таким чином, метою використання тренінгів у професійній підготовці є не лише передача знань, а комплексне формування готовності до ефективної професійної діяльності через активне залучення здобувачів освіти до практикоорієнтованого навчання (Сікора, 2011).

Л. Бондарева розглядає навчальний тренінг як різновид активної навчальної діяльності, у межах якої виконуються спеціально розроблені та адаптовані до професійної діяльності вправи. Такі вправи реалізуються під керівництвом викладача-тренера із використанням спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів, що відповідають сучасним вимогам до професійної підготовки фахівців. Це забезпечує практичну спрямованість навчання та наближення його до реальних умов професійної діяльності. Можна зазначити, що авторка вбачає основну перевагу тренінгів у їхній здатності забезпечувати активний, діяльнісний характер навчання, за якого здобувачі освіти не лише засвоюють теоретичні знання, а й одразу застосовують їх у практичній діяльності. Ефективність тренінгів полягає у поєднанні різноманітних інтерактивних методів – ділових і рольових ігор, кейсів, групових дискусій, відеоаналізу, – що сприяють формуванню професійних умінь, розвитку критичного мислення, комунікативних навичок і здатності до рефлексії. Авторка підкреслює, що така форма навчання забезпечує високу мотивацію здобувачів освіти, активізує їх пізнавальну діяльність і створює умови для саморозвитку та самореалізації (Бондарева, 2020).

У результаті проведеного дослідження авторка дійшла висновку, що тренінг є одним із найбільш дієвих інтерактивних методів професійної підготовки, оскільки дозволяє ефек-

тивно формувати професійні компетентності через моделювання реальних ситуацій діяльності. Було встановлено, що використання тренінгів на всіх етапах підготовки сприяє кращому засвоєнню знань, розвитку практичних навичок, удосконаленню міжособистісного спілкування та підвищенню мотивації до майбутньої професійної діяльності. Крім того, дослідниця наголошує на доцільності комбінування різних методів у межах тренінгу та необхідності подальшого вдосконалення методичного забезпечення і підготовки викладачів до тренінгової діяльності.

Г. Ковальчук, Н. Бутенко, М. Артюшина розглядають навчальний тренінг як запланований процес модифікації знань і поведінкових навичок шляхом набуття досвіду для досягнення ефективної діяльності. Відповідно, основною метою використання тренінгів є не лише передача знань, а й формування готовності до професійної діяльності, розвиток мислення, самостійності та здатності до ухвалення рішень. Переваги тренінгу порівняно з традиційними формами навчання полягають у його діяльнісному характері, високому рівні залученості учасників, можливості моделювання професійних ситуацій, інтеграції знань і формуванні практичного досвіду (Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін, 2006).

Х. Бахтіярова та М. Голубева пропонують усунути суперечності між теорією та практикою за допомогою тренінгів через організацію навчального процесу як інтерактивної, практико-орієнтованої діяльності, у якій знання одразу застосовуються у вирішенні реальних або змодельованих професійних завдань. Зокрема, тренінги забезпечують скорочення розриву між отриманням знань і їх практичним використанням завдяки стислій, цілеспрямованій подачі матеріалу та швидкому переходу до його застосування. Дослідники підкреслюють, що важливим механізмом є залучення здобувачів освіти до розв'язання реальних проблем на прикладі діяльності різних організацій, що дозволяє інтегрувати теоретичну підготовку з практичним досвідом.

Крім того, усунення цієї суперечності досягається через використання активних методів навчання – рольових ігор, групових дискусій, моделювання професійних ситуацій, які формують не лише знання, а й конкретні професійні навички та моделі поведінки. Важливим є також поєднання теоретичного та практичного досвіду через залучення викладачів-практиків і представників професійного середовища, що сприяє наближенню навчання до реальних умов діяльності.

Наголошується, що ефективність такого підходу забезпечується орієнтацією тренінгів на конкретні проблеми та потреби, їх постійним оновленням відповідно до сучасних вимог, а також мотивацією учасників до активної діяльності. Таким чином, тренінги постають засобом інтеграції теорії і практики через діяльнісне навчання, що дозволяє не лише засвоювати знання, а й відпрацьовувати їх у дії, формуючи готовність до реальної професійної діяльності (Бахтіярова, Голубева, 2006).

Аналіз наукових підходів дає підстави стверджувати, що навчальний тренінг у системі підготовки фахівців інформаційно-документознавчої галузі доцільно розглядати як інтерактивну педагогічну технологію, спрямовану на формування знань, умінь, навичок і професійних установок через активну діяльність здобувачів освіти. Сучасні дослідження підтверджують ефективність тренінгових технологій у формуванні професійних компетентностей, розвитку навичок самонавчання, саморозвитку, а також підвищенні мотивації до навчання, що є особливо важливим у підготовці майбутніх фахівців.

З огляду на специфіку професійної підготовки в інформаційно-документознавчій галузі, тренінг слід розглядати не як окрему форму навчання, а як цілісну педагогічну технологію, що поєднує різноманітні методи, засоби та прийоми навчання. Його суттєва відмінність від традиційних підходів полягає в орієнтації на практичне застосування знань, розвиток мислення та формування професійної поведінки. Ефективність тренінгу зумовлюється тим, що навчання

здійснюється через діяльність, досвід і рефлексію: здобувачі освіти не лише засвоюють інформацію, а й одразу застосовують її в умовах, наближених до реальної професійної діяльності. Це забезпечує глибше розуміння навчального матеріалу та його довготривале засвоєння.

Проведення тренінгів у процесі підготовці фахівців інформаційно-документознавчої галузі дозволяє моделювати реальні професійні ситуації: роботу з документами, електронними системами документообігу, інформаційними ресурсами, управлінськими процесами. У таких умовах формується здатність діяти в ситуаціях невизначеності, аналізувати інформацію, ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення та ефективно організовувати інформаційні процеси. Водночас динамічний розвиток інформаційного середовища, упровадження цифрових технологій і необхідність швидкої адаптації до змін зумовлюють потребу у використанні саме таких форм навчання, які забезпечують гнучкість, практичну спрямованість і постійне оновлення змісту підготовки.

У процесі тренінгу формується комплекс загальних і професійних компетентностей, необхідних для майбутньої діяльності. До них належать аналітичне та критичне мислення, уміння працювати з інформацією, ухвалювати рішення, планувати діяльність, здійснювати рефлексію, а також комунікативні навички, здатність до командної роботи та професійної взаємодії. Важливим результатом є здатність застосовувати знання на практиці, адаптуватися до нових умов, здійснювати самоконтроль і саморозвиток. Таким чином, тренінг забезпечує інтеграцію теоретичної і практичної складових підготовки, що є визначальним для формування професійної готовності.

Висновки та перспектива подальших досліджень. Тренінг, з огляду на специфіку професійної підготовки в інформаційно-документознавчій галузі, доцільно розглядати не як ізольовану форму організації навчання, а як цілісну педагогічну технологію, що інтегрує різноманітні методи, засоби та прийоми освітньої діяльності. Такий підхід дозволяє забезпечити комплексний вплив на формування професійних компетентностей майбутніх фахівців, поєднуючи теоретичну підготовку з практичним досвідом. Суттєва відмінність тренінгу від традиційних форм навчання полягає в його чіткій орієнтації на активну участь здобувачів освіти, практичне застосування знань, розвиток аналітичного та критичного мислення, а також формування моделей професійної поведінки. У центрі тренінгового навчання перебуває не передача готової інформації, а створення умов для самостійного її опрацювання, осмислення та використання в різних професійних контекстах.

Ефективність тренінгу зумовлюється тим, що освітній процес реалізується через діяльність, набуття власного досвіду та подальшу рефлексію. Здобувачі освіти не лише засвоюють навчальний матеріал, а й апробовують його у змодельованих або максимально наближених до реальних умов професійної діяльності ситуаціях. Це сприяє глибшому розумінню змісту навчання, формуванню стійких умінь і навичок, а також забезпечує довготривале засвоєння знань. Крім того, тренінг як педагогічна технологія створює сприятливе середовище для розвитку комунікативної компетентності, здатності до командної взаємодії, ухвалення рішень і відповідальності за їх результати. У контексті інформаційно-документознавчої галузі це має особливе значення, оскільки професійна діяльність фахівців передбачає роботу з інформаційними ресурсами, організацію документних процесів та ефективну взаємодію в професійному середовищі. Можемо зробити висновки, що тренінг постає важливим інструментом модернізації професійної підготовки, забезпечуючи її практичну спрямованість, інтегративність і відповідність сучасним вимогам, що в перспективі потребує подальших наукових досліджень, зокрема, щодо використання тренінгів під час навчання майбутніх фахівців інформаційно-документознавчої галузі в закладах передвищої та вищої освіти.

Список використаної літератури

1. Бахтіярова Х. Ш., Голубєва М. О. Навчальний тренінг – ефективний шлях усунення суперечностей між теорією та практикою. *Конфліктологічна експертиза: теорія і методика* /

редкол.: А. М. Гірник (гол. ред.). Київ : Друк. ПП ДМ, 2006. Вип. 5: Актуальні проблеми конфліктологічної експертизи. С. 81–87.

2. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як ефективна система професійної адаптації у вищій школі. *Стратегія післядипломної освіти для сталого розвитку: колективна монографія* / за ред. Н. М. Рідей, Л. М. Панченко. 2 вид., доповн. і переробл. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. С. 312–318. URL: <https://enpuirb.edu.ua/server/api/core/bitstreams/27b73ccb-3e31-4d00-852b-aef51a4b79a1/content> (дата звернення: 18.02.2026).

3. Євдокимова Н. О. Навчальний тренінг як засіб формування суб'єктності в учбово-професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології: Екологічна психологія : збірник наукових праць* / за ред. С. Д. Максименка. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. Вип. 23. Т. 7. С. 125–128.

4. Мірошник С. І. Навчальний тренінг як оптимальна форма організації навчання педагогічних працівників в умовах післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс]. *Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників та керівників закладів освіти: тези Міжнародної науково-практичної конференції (24-25 квітня 2012 р., м. Біла Церква)*. Біла Церква : КОПОПК, 2012. С. 116–118. URL: <https://repository.kristti.com.ua/handle/eiraise/269> (дата звернення: 18.02.2026).

5. 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 ін. Умань : ПП Жовтий, 2011. Вип. 36. С. 115–121.

6. Смеречак Л. І. Навчальний тренінг у системі професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів в умовах педагогічного університету. *Zbiór raportów naukowych. Perspektywy rozwoju nauki (28.11.2012 – 30.11.2012)*. Gdańsk : Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2012. Р. 68–72.

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

References

1. Bakhtiarova, Kh. Sh., & Holubieva, M. O. (2006). Navchalnyi treninh – efektyvnyi shliakh usunennia superechnostei mizh teoriieiu ta praktykoiu [Educational training as an effective way to eliminate contradictions between theory and practice]. *Konfliktologichna ekspertyza: teoriia i metodyka – Conflictological expertise: theory and methodology*. (Vol. 5, pp. 81–87). Kyiv: Druk. PP DM [in Ukrainian].

2. Bondarieva, L. I. (2020). Navchalnyi treninh yak efektyvna systema profesiinoi adaptatsii u vyshchii shkoli [Educational training as an effective system of professional adaptation in higher education]. *Stratehiia pisladyplomnoi osvity dlia staloho rozvytku: kolektyvna monohrafiia – Postgraduate strategy for sustainable development: a collective monograph*. 2 vyd., dopovn. i pererobl. (pp. 312–318). Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova. URL: <https://enpuirb.edu.ua/server/api/core/bitstreams/27b73ccb-3e31-4d00-852b-aef51a4b79a1/content> [in Ukrainian].

3. Yevdokymova, N. O. (2010). Navchalnyi treninh yak zasib formuvannia subiektnosti v uchbovo-profesiinii diialnosti [Educational training as a means of forming subjectivity in educational and professional activity]. In: Maksymenko S. D. (Ed.), *Aktualni problemy psykholohii: Ekologichna psykholohiia – Actual problems of psychology: Ecological psychology*. (Vol. 7, Issue 23, pp. 125–128). Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka [in Ukrainian].

4. Miroshnyk, S. I. (2012). Navchalnyi treninh yak optymalna forma orhanizatsii navchannia pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh pisladyplomnoi pedahohichnoi osvity [Educational training as an optimal form of organizing the training of pedagogical workers in postgraduate ped-

agogical education]. [Electronic resource]. In: *Innovatsiini tekhnologii u profesiinomu rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv ta kerivnykiv zakladiv osvity: tezy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii – Innovative technologies in the professional development of pedagogical workers and heads of educational institutions: theses of the International scientific and practical conference*. (pp. 116–118). Bila Tserkva: KOIPOP. Retrieved from <https://repository.kristti.com.ua/handle/eiraise/269> [in Ukrainian].

5. Sikora, Ya. B. (2011). Vykorystannia treninhiv u profesiinii pidhotovtsi kompetentnykh fakhivtsiv z informatyky [Use of training in the professional training of competent specialists in informatics]. In: *Psykhologo-pedahohichni problemy silskoi shkoly – Psychological and pedagogical problems of rural school*. (Vol. 36, pp. 115–121). Uman: PP Zhovtyi [in Ukrainian].

6. Smerechak, L. I. (2012). Navchalnyi treninh u systemi profesiinoi pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pedahohiv v umovakh pedahohichnoho universytetu [Educational training in the system of professional training of future social educators in a pedagogical university]. In: *Zbiór raportów naukowych. Perspektywy rozwoju nauki – Collection of scientific reports. Prospects for the development of science*. (pp. 68–72). Gdańsk: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour» [in Ukrainian].

7. Kovalchuk, H. O., Butenko, N. Yu., Artiushyna, M. V., et al. (2006). Treninhovi tekhnologii navchannia z ekonomichnykh dystsyplin [Training technologies for teaching economic disciplines]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

Курило Н. О., Лєсовець Н. М. Теоретико-методологічні засади тренінгу в підготовці фахівців інформаційно-документознавчої галузі

У статті розглядається роль тренінгу у підготовці фахівців інформаційно-документознавчої галузі, а також визначається його значущість як дієвого засобу формування професійних компетентностей майбутніх фахівців. У ході тренінгового навчання формується сукупність загальних і професійних компетентностей, необхідних для подальшої діяльності. До них належить аналітичне й критичне мислення, здатність працювати з інформацією, ухвалювати рішення, планувати власну діяльність, здійснювати рефлексію, а також комунікативні вміння, навички командної роботи та професійної взаємодії. Важливим результатом є вміння застосовувати набуті знання на практиці, адаптуватися до змінних умов, здійснювати самоконтроль і забезпечувати власний розвиток.

Ключові слова: тренінг, навчальний тренінг, працівник інформаційно-документознавчої галузі, професійна підготовка.

Kurylo N. O., Liesovets N. M. Theoretical and methodological principles of training specialists in the field of information and documentation studies

The article examines the role of training in the process of preparing specialists in the field of information and documentation studies, and also determines its significance as an effective tool for forming the professional competencies of future specialists. In the process of training, a set of general and professional competencies necessary for future activity is formed. These include analytical and critical thinking, the ability to work with information, make decisions, plan activities, carry out reflection, as well as communication skills, the ability to work in a team, and professional interaction. An important result is the ability to apply knowledge in practice, adapt to new conditions, exercise self-control, and ensure self-development.

Key words: training, educational training, information and documentation worker, professional training.

