

тимізації, а також педагогічного процесу за допомогою факторного, кібернетичного, синергетичного, технологічного підходів.

Інший напрям пов'язаний з обґрунтуванням структурно-функціональної повноти цілісного педагогічного дослідження, що досягається на підґрунті використання сукупності парадигм, моделей педагогічної системи і педагогічного процесу, розроблених на основі багатовимірного аналізу, алгоритмів здійснення наукових підходів тощо.

Література

1. Дмитренко Т.А. Педагогическая система: структура и законы функционирования / Т.А. Дмитренко // Понятийный аппарат педагогики и образования : сб. науч. тр. / [отв. ред. Е.В. Ткаченко]. – Екатеринбург, 1996. – Вып. 2. – С. 68–79.

2. Афанасьев В.Г. Проблема целостности в философии и биологии / В.Г. Афанасьев. – М. : Мысль, 1994. – С. 9–10.

3. Лазарев Ф.В. Философия : учеб. пособ. / Ф.В. Лазарев, М.К. Трифонова. – Симферополь : СОНАТ, 1999. – 352 с.

ДРОЗДОВА І.П.

ТРЕНІНГ ЯК НАВЧАЛЬНА ТЕХНОЛОГІЯ В МЕТОДИЦІ НАВЧАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ СТУДЕНТІВ ВНЗ НЕФІЛОЛОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Сучасний інформаційно насичений темп життя потребує використання нових, відповідних йому навчальних методик у сфері освіти, зокрема у вищій школі. Найновіші досягнення у психолінгвістиці розкрили механізми багатьох явищ, що стосуються комунікації в різних сферах людської діяльності, зокрема психологічно-педагогічні та методичні аспекти навчального процесу, що допомагають організовувати успішне засвоєння матеріалу за фахом студентів.

Вимоги ринку праці й соціальне замовлення суспільства в галузі навчання української мови як засобу професійного спілкування майбутніх працівників висувують на перший план вирішення завдань розвитку духовної сфери студентів, підвищення гуманістичного змісту навчання, більш повну реалізацію виховно-освітньо-розвивального потенціалу навчального предмета стосовно особистості кожного студента. На наш погляд, одним із факторів, що сприяє виконанню основної мети навчання української мови, є вдосконалення педагогічних технологій, використання інтерактивних форм навчання, які власне і передбачають активну взаємодію викладача і студента в навчальному процесі.

Однією з таких інтерактивних методик навчання є тренінг.

У найбільш широкому розумінні тренінг – одна з основних форм навчальних технологій, що являє собою систему алгоритмів навчально-пізнавальних дій і способів вирішення типових завдань у ході навчання. “Тренінг – це організована форма навчально-виховного процесу, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використан-

ня різних педагогічних методів за рахунок створення позитивної емоційної атмосфери та спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій” [8, с. 456]. Поняття тренінг (training) має англійське походження і дослівно перекладається як “тренування” [7]. Тренувати ж, як відомо, можна різні якості і психологічні здібності як конкретної особистості (індивідуальні тренування), так і цілої групи людей (наприклад, спортивної команди).

На нашу думку, тренінг передбачає розвиток професійних навичок, креативного мислення й інтелектуальних здібностей особистості, зокрема розвитку професійного мислення і мовлення за фахом студентів, а також організаційно-управлінських і комунікативних зв’язків у групі.

Таким чином, загалом, тренінг є специфічним методом навчання, спрямованим на вирішення завдань, пов’язаних із моделюванням, проектуванням, прогнозуванням і перетворенням психологічних характеристик як індивіда, так і групи під час навчання української мови у вищій школі.

Слід зауважити, що проведення будь-якого тренінгу передбачає, з одного боку, зовнішню роботу викладача (тьютора) з тією чи іншою групою студентів, а з іншого – роботу самих членів групи всередині неї, тобто їх активну взаємодію один з одним, спрямовану на відпрацювання певних умінь і навичок.

Метою статті є загальна характеристика основних психологічних і соціальних аспектів тренінгових технологій, структури й основних принципів їх ефективної реалізації в процесі навчання професійного мовлення студентів нефілологічних спеціальностей ВНЗ засобами української мови.

Питання конкретних ситуацій професійного вдосконалення з метою “переведення” теорії в інструмент практичної діяльності досліджували О. Богословська, В. Большаков, І. Вачков, Ю. Жуков, Л. Мітіна, Л. Петровська, В. Подшивалкіна, П. Растянніков, К. Рудестам, Є. Сидоренко, Дж. Стюарт та ін. [1–4; 6; 10–12]. У дослідженнях цих науковців було розроблено основні елементи професійного тренінгу, його тематика, час та етапи оптимального проведення, розкрито організаційні моменти ігрової імітації професійної обстановки, способи подання соціальних ситуацій тощо.

На сучасному етапі виділяють такі групи професійного тренінгу:

- за видом професійної діяльності фахівців;
- за формою професійного спілкування [5, с. 38].

Висока ефективність тренінгового навчання є результатом того, що:

- цінується позиція і знання кожного з учасників тренінгу;
- можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері без примусу;
- є можливість навчатися, виконуючи практичні дії;
- можна припускатися помилок, що не призводять до покарання або негативних наслідків;
- немає оцінок та інших “каральних” засобів оцінювання нових знань [9, с. 457].

Суттєвою перевагою тренінгу є унікальна можливість вивчити складні, емоційно значущі професійні питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальній напруженій або конфліктній виробничій ситуації. Тренінг дає змогу вчитися без хвилювання щодо неприємних наслідків, які неминуче виникають у разі хибного рішення.

Тренінг реально проводити під час практичних занять, поділяючи групу студентів на мікрогрупи і групи по 7(\pm 2) осіб (за магічним числом Міллера) [5].

Група є мікрокосмом або суспільством у мініатюрі, “відбиває в собі весь зовнішній світ і надає реалістичність штучно створеним відносинам” [3, с. 54]. Досвід, який набувається у спеціально створеному середовищі, звичайно переноситься на зовнішній світ на ділові відносини, професійно значущі ситуації.

Водночас група надає можливість зворотного зв'язку, отримання підтримки від інших. Тут кожен може відчувати себе особистістю, яка приймає інших і приймається іншими. Адже присутність рівноправних партнерів створює відчуття комфорту [4, с. 65], особливо якщо спроба саморозкриття учасника тренінгової групи викликає схвальну реакцію з боку інших її членів, що, як очевидно, може сприяти й особистісному зростанню в професійному плані щодо розвитку розумових і мовленнєвих навичок за фахом.

Як правило, тренінгові групи, що тимчасово поєднують студентів, ставлять своїм завданням спільне дослідження конкретного питання, отримання або вдосконалення знань, розвиток і розкриття професійного потенціалу особистості. Такі групи формуються залежно від завдань навчання у рамках різних освітніх програм. При цьому звичайно виділяються групи організаційного розвитку або вирішення ділових питань; навчання керівників і розвитку міжособистісних навичок у професійних ситуаціях; груп й особистісного розвитку професійного мовлення з метою більш докладного і ретельного ознайомлення з термінологічною лексикою та професіоналізмами за фахом студентів. Основна роль у визначенні ходу групових процесів може належати як керівникові, так і членам групи, а самі групи можуть розрізнятися за рівнем структурованості і тривалості існування.

Часто різні форми тренінгу у побутовій свідомості протиставляються теоретичному, академічному знанню як знанню, що не завжди дає пряму практичну користь, особливо в складних ділових обставинах.

Будь-яка тренінгова технологія може бути подана у вигляді загальної суб'єкт-суб'єктної моделі, що включає таку структуру: тренера (викладача, тьютора), тренінгову групу, методики проведення тренінгу. “Увесь курс тренінгу і кожне його заняття можна розглядати як ситуацію впливу. Методи впливу прямо орієнтовані на втручання у розвиток групи або особистості з тим, щоб викликати певні зміни” [4, с. 52]. Тут автоматично постає питання про суб'єкт і об'єкт впливу згідно з професійними потребами формування особистості.

У навчальних технологіях вплив готується й вибудовується викладачем. Таким чином, цілісна парадигма тренінгу залежить від установок останнього й обраної ним стратегії навчання. При цьому немаловажними здаються і специфічні принципи роботи самої тренінгової групи. Спробуємо дати деякі характеристики.

Досягнення цілей тренінгу здійснюється через свідомість, апробацію і тренування прийомів засвоєння певних розділів із навчальних дисциплін, наприклад, такої як “Українська мова за професійним спілкуванням”, у межах якої відбувається оволодіння знаннями зі свого фаху, формування професійного мовлення, опанування професійної лексики і термінології, закріплення знань, умінь, навичок та ідей як основних компонентів професійної підготовки, запропонованих викладачем. З цією метою використовуються ситуації, усні й писемні вправи діалогічного та монологічного мовлення, що дає змогу залучити до активної роботи всіх членів групи одночасно. Активність підвищується у тому випадку, якщо викладач дає студентам установку бути готова включитися в процес у будь-який момент за допомогою відповідних принципів.

Принцип активності, зокрема, спирається на отримані експериментальною психологією дані: людина засвоює десять відсотків того, що вона чує, п’ятдесят – того, що вона бачить, сімдесят – того, що промовляє, й дев’яносто – того, що робить сама [1, с. 9].

Сутність принципу творчої, дослідницької позиції полягає в тому, що в ході тренінгу учасники групи нібито заново відкривають уже відомі ідеї або закономірності в конкретному навчальному матеріалі і в цьому процесі усвідомлюють власні особисті ресурси і можливості для його засвоєння. Робота викладача, відповідно до цього принципу, полягає в тому, щоб придумати, сконструювати й організувати такі ситуації, які давали б можливість членам групи тренувати нові способи поведінки у виробничих ситуаціях й експериментувати з ними, формуючи навички професійного спілкування за майбутнім фахом студентів.

Під час занять з української мови за професійним спрямуванням за принципом об’єктивації (усвідомлення) поведінки дії студентів переводяться з імпульсивного рівня на об’єктивований, що дає змогу вносити певні зміни в тренінг. Універсальним засобом об’єктивації є зворотний зв’язок, тому створення умов для виникнення ефективного зворотного зв’язку є важливою складовою роботи викладача.

У тих видах тренінгу, мета яких – формування оптимальних мовленнєвих умінь, навичок, професійних установок, використовуються додаткові засоби об’єктивації поведінки; наприклад, відеозапис заняття з подальшим її переглядом і обговоренням. Водночас оскільки відео справляє сильний вплив на особистість, подібний перегляд здатний викликати негативну реакцію у членів групи. Тому цим засобом слід користуватися професійно і з великою обережністю.

Партнерським, або суб’єкт-суб’єктним є таке спілкування у тренінговій групі, коли враховуються психологічні особливості всіх її учасників,

їх відчуття, емоції, переживання. Власна реалізація цього принципу і створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, яка дає змогу учасникам експериментувати зі своєю поведінкою, не боячись помилок. Цей принцип тісно пов'язаний із принципом творчої, дослідницької позиції учасників групи.

Таким чином, послідовна реалізація наведених вище принципів – одна з умов ефективності тренінгової технології, зокрема, розвитку професійного мовлення засобами української мови, що вигідно відрізняє її від інших методів і технологій навчання, психологічного впливу на особистість студента.

Ще однією умовою ефективної реалізації тренінгових технологій навчання є вибір адекватного методу, за допомогою якого інформація буде передаватися учасникам. Саме вибір методу значною мірою впливає на те, яким чином будуть вирішуватися завдання програми навчання і якою виявиться ефективність її засвоєння. Оскільки способів подання інформації безліч, існує ряд змінних, від яких і залежить вибір того чи іншого методу навчання. До них відносяться:

- завдання програми навчання;
- її тривалість;
- рівень підготовленості студентів, їхній попередній досвід;
- наявність необхідного обладнання;
- ступінь міжособистісної взаємодії студентів і рівень їх очікуваної активності;
- розмір групи.

Зрештою, тренінг можна розглядати і як навчальний процес, який складається з кількох етапів, на кожному з яких можливе використання певних навчальних методів, головними серед яких є такі:

1) нетрадиційні лекції в інтерактивній формі, коли лектор взаємодіє з аудиторією;

2) рольові й ділові ігри, коли учасникам тренінгу присвоюються певні ролі і створюються ділові ситуації, схожі з реальними, тобто надається можливість вирішення тих чи інших імовірних проблем за майбутнім фахом студентів. Подібні ігри, як очевидно, мають на меті розвиток практичних професійних навичок і вмінь спілкування у діловій ситуації на виробництві, адже “важливу роль у професійній діяльності будь-якого спеціаліста відіграють його комунікативні й організаторські якості” [5, с. 42];

3) кейс-стаді, коли учасникам пропонується стислий опис професійної ситуації або ділових обставин (подій), які мають місце в організації. І ситуації, і обставини можуть бути як реальними, так і уявними (прогнозованими). Найчастіше цей метод використовується для діагностики однієї або кількох проблем, вироблення учасниками способів їх розв'язання, а також оцінювання дій, виконаних для вирішення тієї чи іншої ймовірної проблеми на майбутній роботі. Метод кейс-стаді найбільш ефективний у програмах, орієнтованих на розвиток аналітичних здібностей студентів, формування і вдосконалення професійного мислення і мовлення;

4) “мозковий штурм”, коли учасники тренінгу висувують свої власні ідеї із запропонованої викладачем тематики, для чого, відповідно, необхідні рівноправні відносини в групі. Головна функція цього методу – забезпечення генерації ідей, але не аналіз і обговорення пропонує учасниками рішень. “Мозковий штурм” найчастіше використовується для розвитку креативного мислення, логіки вислову мови професії, структури формулювань професійної сфери;

5) дискусія – вільний вербальний обмін знаннями, ідеями, думками між викладачами і студентами. Цей метод сприяє більш обґрунтованому сприйняттю обговорюваної проблеми. Сам же процес обговорення різних поглядів формує в учасників групи толерантність і здатність до взаєморозуміння, що є виключно важливим у діловому спілкуванні.

У ході роботи тренінгової групи виробляються певні правила, норми, принципи, які покликані регламентувати відносини як між викладачами і студентами, так і між самими студентами, що необхідно, перш за все, для створення сприятливого клімату та ефективнішого засвоєння нових знань і навичок за фахом. У явному або неявному вигляді в діяльності більшості тренінгових груп застосовуються такі основні принципи ефективного тренінгу:

1. “Тут і зараз”. Цей принцип орієнтує учасників тренінгу на те, щоб предметом їх аналізу постійно були когнітивні й емоційні процеси, які відбуваються в групі в певний момент дії. Акцент на конкретних ситуаціях сприяє більш глибокій рефлексії учасників, зосередженню уваги на собі, своїх думках і почуттях, розвитку навичок самоаналізу.

2. “Відвертість і відкритість”. Найголовніше в групі – не лицемірити й не брехати. Чим більш відвертими є розповіді про те, що дійсно хвилює та цікавить учасників, тим більш відвертим є виявлення почуттів, тим більш успішною стає й робота групи в цілому. Слід звернути увагу, що на перших етапах роботи слідування цьому принципу багато в чому має декларативний характер.

3. Принцип “Я”. Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, самоаналізі та рефлексії. Оцінювання поведінки кожного члена групи здійснюється через висловлювання власних почуттів і переживань, що виникають з того чи іншого приводу, у тій чи іншій професійній ситуації. Вже перші групові дискусії виявляють, наскільки несхожі думки і почуття різних людей, що, власне, і є певним аргументом на користь введення зазначеного принципу.

4. “Активність”. Особливість тренінгів полягає в тому, що практично всі методи, які використовуються, носять активний характер. Більшість вправ передбачає роботу з охопленням усіх учасників. Якщо ж вправа носить демонстративний характер або передбачає індивідуальну роботу в присутності групи, всі учасники мають безумовне право висловитися після її завершення. Зазначимо, що в процесі навчання мови взаємовплив вправ у писемному й усному мовленні є безперечним. Тренування в писемному професійному мовленні має ряд переваг: ця форма мовлення вимагає недвозначності, повноти й ясності висловлювань і формулювань. Загально-

визнаним є той факт, що монолог точніше відбиває мовні норми, граматичну структуру мови. Таким чином, якщо правильно розуміти одне із завдань навчання української мови як мови професійного мовлення, слід визнати виключним для студентів-нефілологів значення монологічної форми мовлення: логічної послідовної, багатопланової, розгалуженої структури міркування, аналізу й синтезу.

5. “Конфіденційність”. Усе, про що говориться в групі стосовно конкретних учасників тренінгу, має в ній і залишатися: природна етична вимога, що є умовою створення атмосфери психологічної безпеки і само-розкриття.

Крім зазначених норм, слід обумовити спосіб звернення один до одного. Усім учасникам і ведучим незалежно від віку і соціального статусу рекомендується звертатися один до одного на “ти”, що дає змогу створити в групі дружню і розкуту обстановку. Таке звернення використовувати спершу достатньо важко внаслідок звички і наявності певної ієрархії.

Всі ці процедури, що формують умови для початку взаємодії, їх ігровий характер дають змогу почасти зняти природне напруження і тривогу учасників. Принципи тренінгової групи створюють особливий психологічний мікроклімат, часто різко відрізняються від клімату в традиційних групах. Учасники тренінгу, усвідомлюючи цей факт, починають самі слідкувати за дотриманням групових норм.

Тренінги більше, ніж будь-які інші навчальні технології, пов’язані з психологічним впливом на особистість, що може привести як до позитивних, так і до негативних наслідків. Як зазначається науковцями, “поінформованість про результати навчання допомагає учасникам тренінгу перебороти недовіру, скепсис або ворожість і створює високу мотивацію” [9, с. 463]. Таким чином, для студентів особливо важливим є створення максимально комфортного для всіх членів групи психологічного клімату. Психологічна сумісність кожного студента з особистістю викладача, іншими членами групи, обраною методикою тренінгу і визначають, в остаточному підсумку, результати навчання. У випадку ж будь-якої психологічної несумісності результати тренінгу можуть бути не тільки зведені до нуля, а й узагалі набути негативний характер.

Тут слід підкреслити, що тренінг – достатньо сильний механізм впливу викладача на студентів для досягнення поставлених ним освітніх або виховних цілей. При цьому роль викладача є визначальною. Як відзначає І. Вачков [3, с. 54], “тренінги, що є формою практичної роботи, завжди відбивають своїм змістом певну парадигму того напрямку поглядів, якого дотримується тренер, який проводить заняття”. Уявлення ведучого за суттю і рівнем впливу визначають ступінь агресивності цього впливу, розподіл ініціативи між учасниками і ведучим тренінгу. Що ж стосується шкали агресивності впливу в процесі тренінгу, то вона ранжується так:

– тренінг як своєрідний метод дресури, коли жорсткими маніпулятивними прийомами (негативне і позитивне підкріплення) вибудовується необхідна поведінка і мовні дії учасників;

– тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання вмінь і навичок ефективної професійної поведінки учасників;

– тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача мовних знань, а також розвиток певних необхідних мовленнєвих умінь і навичок професійного спілкування в різних формах монологічного й діалогічного мовлення, що сприяє вдосконаленню різних жанрів і функціональних стилів писемного й усного мовлення студентів-нефілологів;

– тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення професійних проблем і розв'язання ймовірних творчих завдань на виробництві.

Таким чином, рівень маніпулятивного впливу може відрізнитися залежно від установок ведучого.

Висновки. Слід зауважити ще одну важливу складову тренінгу, а саме: можливість гнучкого формування ряду соціально-особистісних, професійно-виробничих компетенцій студентів безпосередньо в рамках навчального процесу. На думку Л. Мітіної, тренінг позитивно впливає на підвищення самооцінки, на усвідомлення потенціалу власного “Я”, можливості його позитивного спрямування [7]. Відпрацювання способів подолання труднощів у майбутній професійній діяльності сприяє розвитку професійно зорієнтованого мислення і мовлення, більш повного і досконалого знання термінологічної лексики, поведінкового компонента у структурі професійної самосвідомості студентів-нефілологів, виникненню змін у структурі підходу до їхньої майбутньої професійно-виробничої діяльності, відкриттю нових можливостей для саморозвитку, самовдосконалення як фахівця.

Правильна організація викладачем роботи у групі і взаємодія студентів у процесі тренінгу створюють умови для розвитку професійного мислення та мовлення, комунікативності, толерантності, взаєморозуміння, вміння працювати в колективі й розподіляти ролі тощо. Таким чином, правильно організований тренінг закладає важливі риси людської індивідуальності, сприяє самовдосконаленню і самовизначенню особистості фахівця, усуненню мовних примітивізмів, збагаченню науково-технічною, суспільно-політичною, виробничою лексикою і термінологією, а отже, формуванню й розвитку креативного мислення й професійного мовлення майбутнього працівника.

Література

1. Богословская О. Тренинг как обучающая технология / О. Богословская, В. Павлова // Вестник высшей школы “Alma mater”. – 2007. – № 5. – С. 8–11.
2. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика упражнения игры / В.Ю.Большаков. – СПб. : Социал.-психол. центр, 1996. – 379 с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. – М. : Ось-89, 2000. – 224 с.
4. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетенции в общении : практ. пособ. / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянников. – Киров : Эниом ; М. : Изд-во МГУ, 1991. – 96 с.

5. Методика проведення занять у вищому навчальному закладі : метод. реком. для викладачів / Л.Г.Кайдалова, О.О. Тележкіна, С.М.Полуян та ін. – Х. : Вид-во НФаУ, 2004. – 60 с.
6. Миллер Д.А. Магическое число, семь плюс или минус два: О некоторых пределах нашей способности перерабатывать информацию / Д.А. Миллер // Инженерная психология : сб. статей. – М. : Прогресс, 1964. – С. 191–225.
7. Митина Л.И. Эмоциональная гибкость учителя / Л.И. Митина, Е.С. Асмекович. – М. : Флинта, 2001. – 192 с.
8. Новейший словарь иностранных слов и выражений. – Минск : Современный литератор, 2009. – 976 с.
9. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / З.Н. Курлянд, Р.І. Хмельюк, А.В. Семенова та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2007. – 495 с.
10. Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики / В.И. Подшивалкина. – Кишинэу : Наука, 1997. – 352 с.
11. Рудестам К. Групповая психотерапия / К.Рудестам. – СПб. : Питер, 2000. – 375 с.
12. Сидоренко Е.В. Мотивационный тернинг / Е.В.Сидоренко. – СПб. : Речь, 2005. – 240 с.
13. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Дж.Стюарт. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.
14. Совершенствование форм и методов учебного процесса в высшей школе. – М. : Просвещение, 1982. – 88 с.

ДЯК Т.П.

ПЕДАГОГІЧНЕ МИСЛЕННЯ В ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЯХ: МОЖЛИВОСТІ, ДІЙСНІСТЬ, ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасна педагогіка активно шукає адекватні засоби реалізації освітніх програм. Вони повинні формувати новітні технології в навчальному процесі, тісно пов'язуватися з моральними імперативами, які виникають у рамках нової парадигми знання. Важлива роль у вирішенні цих завдань належить педагогічному мисленню, котре як каталізатор освітнього процесу регулюється не лише професійними вимогами, а й цінностями.

В основі дійсності педагогічне мислення виявляє світ можливостей, чистих потенцій, котрі “обіймають” світ актуальностей. Можливість, котра вже одного разу вибрана як рішення, міститься в своєму бутті, а отже, робить можливим свій власний вибір і рішення, є справжньою, дійсною можливістю. Подібна можливість відразу ж постає як вибір. Зроблений людиною вибір завдяки інтелектуальному осяянню та внутрішньому, ірраціональному “голосу душі” насправді виправданий не тому, що він був зроблений, а тому, що його ще можна зробити. Рішення є гарним і правильним не тому, що вже одного разу було прийняте, а тому, що воно може бути знову, повторно прийняте й виконане. Педагогічне мислення в цьому контексті сприяє “реалізації вибору особистістю мети діяльності в нескінченних потенціях можливості” [1, с. 235].