

**Катюк Я.Л. Соціально-психологічні особливості навчання працівників методичних служб у процесі підвищення кваліфікації / Я.Л.Катюк // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. - № 1 – С. 79-81.**

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МЕТОДИЧНИХ СЛУЖБ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

*Ярослава Катюк,*

Анотація. У статті розглянуто формальний підхід підвищення кваліфікації методиста. Проаналізовано умови продуктивного навчання на курсах підвищення кваліфікації і психологічні особливості особистості дорослого слухача.

Ключові слова: освіта дорослих, підвищення кваліфікації, соціально-психологічний клімат, психологічні особливості особистості методиста, андрагогічний підхід.

Abstract. In the article the formal approach training practitioner . The conditions for productive learning training courses and psychological characteristics of the individual adult audience.

Keywords: adult education , training , socio- psychological climate, the psychological characteristics of the individual practitioner, andragogical approach.

Освіта дорослих – це відокремлена частина системи освіти, яка сприяє всебічному розвитку людини в період її самостійного життя. Темпи розвитку сучасного суспільства вимагають від методиста постійного професійного самовдосконалення. Одним із видів формальної освіти методиста є підвищення кваліфікації. Організація процесу навчання в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників досить складне завдання, оскільки слід враховувати циклічність навчання (очні і дистанційний етапи), неоднорідний склад слухачів за віковими, фізіологічними і психологічними

характеристиками, стажу роботи, загальну культуру, цінності і установки, професійну підготовку тощо. Особливо важливим завданням, на нашу думку, полягає врахування психологічних особливостей навчання дорослих слухачів на курсах підвищення кваліфікації.

Головним завданням для проведення навчального заняття, у переважній більшості, є у досить короткий час (2-4 години) підготувати групу слухачів до сприйняття матеріалу, налаштувати на позитивну взаємодію, викласти нову інформацію, закріпити практичні навички і розглянути подальші перспективи, використовуючи при цьому особистісно-орієнтований підхід у навчанні та ґрунтуючись на андрагогічних принципах навчання.

Насправді викладач курсів підвищення кваліфікації (андрагог) зрідка замислюється над такими проблемами: що відомо про внутрішній процес навчання педагогічних працівників; що відомо про відчуття слухачів; що слухачі самі думають про курси підвищення кваліфікації; чи усвідомлюють вони, що вони навчаються чи лише метою є отримання свідоцтво про закінчення курсів підвищення кваліфікації; чи сприймають вони курси підвищення кваліфікації як справжній елемент професійного самовдосконалення; чи розвивається у слухачів готовність продовжувати навчання надалі?

Звісно, на курсах підвищення кваліфікації відбувається моніторинг знань, умінь і навичок (вхідний, вихідний, поточний контроль у вигляді тестових завдань). Проте, не вивчаються інші аспекти навчання: почуття і відчуття слухачів, їх самооцінка, їхня готовність знову підвищувати кваліфікацію або ж вступ до аспірантури. І головне – чи сприяють заняття на курсах підвищення кваліфікації виникненню бажання навчатись упродовж життя? Яка філософія навчання курсів підвищення кваліфікації? Чи відповідає вона меті безперервної освіти? Чи відповідає стрімким змінам життя? Ці питання наразі залишаються відкритими.

Філософія формальної післядипломної освіти передбачає такі орієнтири:

1. Навчання на курсах підвищення кваліфікації передбачає цілеспрямований характер: слухач прагне отримати нові знання, навички, якими раніше не володів.

2. Мета і зміст знань повинні бути чітко визначеними.

3. Слухач курсів підвищення кваліфікації повинен визначити для себе мету навчання, яка повинна співвідноситись з метою викладачів: не написав випускну роботу – не зможе отримати свідоцтво про підвищення кваліфікації, отримання якого є переважно головною мотивацією навчання.

4. Ефективність навчання має важливе значення: якщо мета і навчальний матеріал чітко визначені, то можливо віднайти найкращу форму навчання.

5. Швидкість навчання – важлива для продуктивного навчання.

6. Об'єм навчального матеріалу має надважливе значення: чим більше – тим краще.

Формальне навчання орієнтоване на «відповідь»: слухачі перебувають у безпорадності від того, що вони мусять віднайти правильну відповідь. І мета навчання буде досягнута, якщо вони зможуть дати правильну відповідь. Тому, звичайною справою є бажання слухачів отримати брошури, будь-які інструктивно-методичні матеріали, презентації і т.д.

Під час навчання слухачі стикаються з несвідомими вказівками: слідувати правилам, старанно опановувати новий матеріал, особистісні відносини в групі не мають важливого значення.

Усі ці моменти призводять до того, що слухач курсів підвищення кваліфікації відчувається безпорадним. Тому, формальне навчання пригнічується несвідомо як форма психологічного захисту. На початку

навчального заняття слухач відчуває себе безпорадним і повинен призвести зусилля заради досягнення певної компетентності і зменшити напруження. Саме через це багато хто відчуває себе під час навчання самотнім. Додаткове навантаження на слухачів створюється за рахунок виникнення конкуренції між ними, яку часто використовують як засіб мотивації.

Ці проблеми призводять до того, що слухачі відчувають себе здебільшого невпевнено (або на противагу - самовпевнено), відчувають залежність від авторитетів-андрагогів, які навчають і керують процесом. У такій ситуації виникає потреба у заміщенні – будь-яким чином «нагородити» себе за такий стресовий стан: слухачі або чинять супротив або заважають, дехто реагує ворожістю і впертістю, дехто демонструє депресію і апатію, інші – пристосовуються до незворотного.

Підсумовуючи сказане, слід зазначити, що формальне навчання на курсах підвищення кваліфікації є не лише системою передачі знань, але й системою контролю. Передбачено опанувати певний матеріал і все визначено завчасно: темп навчання, зміст навчання, методи оцінювання, організація простору і т.д. За таких умов навчання – не завжди до снаги.

Важливою умовою успішного навчання на курсах підвищення кваліфікації є створення позитивного соціально-психологічного клімату. Створенню відповідної емоційної атмосфери і дійсно андрагогічних взаємовідносин сприяє «вікова емпатія» - уміння співпереживати віковому настрою (юності, зрілості, старості). У залежності від віку самого андрагога і його соціального досвіду механізмами налаштування на стан аудиторії можуть стати спогади, входження в емоційний або ж інтелектуальний резонанс, відуття життєвого ритму, доповнення за контрастом, взаємна компенсація (досвіду, відомостей тощо), діагностика проблематики, актуалізація вікових цінностей.

Наступною психологічною умовою є відчуття культурологічного контексту, притаманного працівникам методичних служб (які по суті є

учителями вчителів). Він може бути і однорідним, і полікультурним. У першому випадку слід спиратись на домінуючі культурні цінності і реалії – це відразу налаштує аудиторію слухачів на позитивну взаємодію. В іншому випадку – відшукувати метарівень, що дозволяє зробити зміст навчання однаково значущим і цікавим для представників різних культурних просторів.

Важливим кроком в організації андрагогічного освітнього процесу стає узгодження цілей, цінностей, важливих для працівників методичних служб. Спільна узгодженість професійних і особистісних перспектив навчання, його термінів і логіки дозволяє сформувати дійсно андрагогічну систему відносин.

Для того, щоб навчання працівників методичних служб стало успішним, важливо правильно обрати освітню стратегію (вектор розвитку професійної поведінки). Вибір такої стратегії залежить від мети і змісту навчального матеріалу. У рамках формальної освіти (курси підвищення кваліфікації) ця стратегія відбувається здійснюється за певними етапами. Для неї характерні послідовна робота з дозованими «порціями» навчального матеріалу і встановлення зворотнього зв'язку (рефлексії). З іншого боку, навчання, що спирається на досвід дорослих людей вимагає іншої стратегії – діалогової. Діалог передбачає навчання комунікативній культурі, культурі мовлення, організацію групової діяльності, ситуації рефлексії та інтерпретації. Для отримання принципово нових установок і досвіду потрібно використовувати стратегію ситуації занурення в проблему, різних форм імітаційного моделювання і драматизації. І тут андрагог може виступати у ролі радника, наставника, консультанта; аніматора, медіатора, фасилітатора; проблематизатора (інтелектуальний провокатор); інтерпретатора; популяризатора; майстра.

Вибір тієї чи іншої ролі залежить від таких чинників: цільових установок працівників методичних служб; характеру змісту навчання; встановлених термінів навчання; особистісних характеристик андрагога і

стилю його професійної поведінки; ступеня володіння змістом і пізнавально-комунікативної ситуації; особистісних характеристик методичних працівників (вік, стать, статус тощо); існуючих культурних традицій і освітніх стереотипів.

Показниками правильно обраної освітньої стратегії на курсах підвищення кваліфікації є: відкритість і довіра методичних працівників до викладача (андрагога); висока ступінь внутрішньої зануреності слухачів у роботу; стійкість пізнавальної активності протягом усього періоду навчання на курсах підвищення кваліфікації (у тому числі й на дистанційному етапі навчання); позитивна психологічна атмосфера; звертання слухачів за допомогою один до одного і до андрагога; доброзичлива реакція на проблеми, що виникають під час навчання; надання власної проблематики для спільного обговорення під час занять; продуктивність спільної рефлексивної діяльності; цікавість та повага до особистості андрагога і його професійної позиції; бажання прислуховуватись до думки викладача; нарощування інформаційних потреб і проявів креативності під час навчання; створення ефекту розвивального змісту за рахунок привнесення в освітній простір досвіду дорослих слухачів; можливість вирішення професійних і особистісних проблем після закінчення курсів; задоволеність результатами навчання на індивідуальному і груповому рівні; бажання слухачів продовжувати взаємні контакти після закінчення навчання.

Серед психологічних особливостей навчання працівників методичних служб на курсах підвищення кваліфікації можна виокремити наступне:

1. Навчальний процес повинен організовуватись таким чином, щоб враховувались різноманітні аспекти психічної діяльності: почуття, відчуття, емоції, увага і т.д. Андрагог повинен обрати із широкого арсеналу технік ту, яка відповідає ситуації і особливостям групи слухачів.

2. У групі працівників методичних служб важливо підтримувати клімат «прийняття». Слухачі мають потребу спілкуватись один з одним і підтримувати хороші відносини з андрагогом.

3. Слід враховувати найоптимальніший час для навчання – він визначається індивідуальними і природними біологічними ритмами і циклами.

4. Навчальний процес повинен містити певну провокацію і можливість «інсайтів». Ось чому важливо, щоб кожен етап навчання мав значення, був цікавим і давав можливість управляти власним навчальним процесом.

5. Працівники методичних служб постійно інтерпретують власний досвід, осмислюють його. Важливо організувати навчальний процес таким чином, щоб кожний слухач міг зробити власні висновки.

6. Важливо створити в групі слухачів атмосферу підтримки, взаємоповаги і визнання. Така взаємодія дозволяє всім слухачам відкрито говорити про те, що відбувається з ними.

7. Продуктивний навчальний процес повинен бути організований таким чином, щоб навички формувались частинами і розуміння досягалось поступово. З іншого боку, частини і ціле взаємозалежні, тому слухачі повинні мати можливість побачити цілісний процес того, що вони вивчають.

8. Слід свідомо використовувати символи, що здійснюють позитивний вплив на периферичне сприйняття: мультимедійний супровід, малюнки і схеми (мейндмеппінг), музичний супровід.

9. Навчання відбувається свідомо і несвідомо: у ході активного оцінювання слухачі можуть осмислювати досвід і зрозуміти як і чому саме вони навчилися. Таке активне оцінювання дає можливість прийняти на себе відповідальність за власне навчання і розвивати свої здібності. Воно дозволяє слухачам побачити те, що спочатку було для них малопомітним.

10. Процес навчання стане ефективнішим, якщо в ньому задіяна «особистісна» пам'ять – особистісний світ слухача.

11. У процес навчання слід включити процеси переживання: використовувати різноманітні дії (демонстрації, проекти, дослідження, візуальну уяву, метафори, рольові ігри, діалог, ведення щоденника, рухливі ігри, пантоміму). Чим більше почуттів і відчуттів додається до процесу навчання – тим успішнішим буде навчальний процес.

12. Навчання триває впродовж життя: для слухачів потрібно віднайти стимули навчання. Вирішальне значення має можливість отримувати задоволення і відчувати себе продуктивними членами групи. Тому працівникам методичної служби важливо, щоб їхні духовні потреби брали до уваги.

13. Зацікавленість і азарт сприяють навчанню, тому в навчальній групі слід створити атмосферу, яка сприяє «поміркованій» увазі, у якій мало страху і багато стимулів. Ситуативний стрес – неминучий: будь-яке навчання призводить до особистісних змін, які пов'язані з невизначеністю. Слухачі зможуть витримувати таку невизначеність і виробити до неї толерантне ставлення (толерантність до невизначеності – за П.В.Лушиним).

14. Навчальний процес повинен бути різноманітним, щоб усі слухачі групи могли задіяти свої візуальні, аудіальні, тактильні, емоційні, вербальні і невербальні здібності. Тому постійно потрібно давати слухачам можливість вибору, щоб простимулювати індивідуальну зацікавленість. Слід обирати навчальні стратегії і прийоми, щоб вони допомагали кожному слухачу групи оптимально задіяти мозок.

І наостанок наведемо загальновизнані принципи навчання дорослих, яких слід дотримуватись під час навчання на курсах підвищення кваліфікації:

- дорослі вчать тільки те, що вони готові вчити;
- дорослі краще вчаться тому, що вони реально роблять;



- дорослі вчаться на власних помилках;
- дорослі легше вчити те, що їм знайомо;
- дорослі у навчанні допомагають різні органи відчуттів;
- дорослі вчаться методично і, в нашій культурі, систематично;
- дорослі не можуть вивчити те, чого вони не розуміють;
- дорослі вчаться на практиці;
- дорослі вчаться краще, якщо бачать прогрес у навчанні;
- дорослі краще реагують, коли те, чому вони повинні навчитися, пропонується їм у придатній для них формі.

### **Література**

1. Клаус Фопель. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение / К.Фопель. Пер. с немецкого. – М. : Генезис, 2003 – 368 с.
2. Ковальчук В.І. Технологія навчання дорослих на основі особистісно орієнтованого підходу : тренінг / В.І.Ковальчук. – К. : Шк.світ, 2009. – 136 с.  
Секрети успішного навчання : практичні поради для студентів / пер. З англ. О.Гладкого. – Львів : Свічадо, 2006. – 256 с.
3. Софій Н. З. Інноваційні методи навчання та викладання : теоретичне підґрунтя та методика використання. Навчально-методичні матеріали / Н.З.Софій. – Київ, 2008. – 60 с.
4. Софій Н.З., Кузьменко В.У. Про сто і один метод активного навчання / Н.З.Софій, В.У.Кузьменко. – К. : Крок за кроком, 2003. – 116 с.
5. Технології навчання дорослих / Упорядн.: О.Главник, Г.Бевз. – К. : Главник, 2006. – 128 с.