

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ ДОРСЛИХ

Нині освіта стає одним із найбільш суттєвих чинників, що уможливають економічне зростання, соціальну стабільність, розвиток інститутів громадянського суспільства. Рівень освіти, розвиток наукової інфраструктури стає беззаперечною умовою становлення й розвитку суспільства, економіки, провідними ресурсами яких є нове знання, інноваційна діяльність, нові технології виробництва [3, с.3-4].

Водночас, як наголошують дослідники, стан управління інноваційними процесами в системі освіти дорослих не може повною мірою задовольнити потреб сталого розвитку самої системи [2], що набагато залежить від труднощів, які виникають у дорослої людини в процесі навчання. Передусім це пов'язують із неготовністю до змін та певними психологічними чинниками: хвилюванням за свій авторитет, побоюванням виглядати некомпетентним серед колег, невідповідність власного образу "солідної людини", усталених поглядів на роль учня. Складність навчання дорослих загострюється ще й відчутним впливом старої парадигми навчання, з притаманними їй недоліками, такими як догматичний стиль навчання, лекційна форма занять, переважання технократичного мислення, орієнтація на засвоєння готових знань та індивідуальні форми роботи.

Ефективність навчання дорослих залежить від багатьох чинників, а саме: мотивації, рівня підготовленості, прагнення навчатися, підвищувати свій професійний рівень, а відтак вимагає різних підходів у реалізації цілей навчання. Зазвичай дорослі люди мають бажання вчитися, якщо бачать реальну потребу у цьому та можливість використати результати цього для поліпшення своєї діяльності. Як правило, дорослі активно беруть участь у процесі навчання, додаючи у навчальні ситуації власний досвід, життєві цінності та намагаються співвіднести або ж підпорядкувати перебіг навчання власним цілям і завданням.

На думку К. Роджерса, на сучасному розвитку суспільства, з притаманними йому постійними змінами, у процесі навчання необхідно перенести акцент з викладання на учіння, організоване не як трансляцію інформації, а як фасілітацію усвідомленого учіння. Такий перебіг подій К. Роджерс розглядає як прояв нового мислення, справжню реформу освіти [5].

Отже, навчання дорослої людини вимагає використання інших підходів, заснованих на впровадженні інноваційних форм і методів навчання.

Аналіз джерел, які розкривають особливості форм навчання дорослих, дав змогу виокремити спільні ознаки їх змісту. Зокрема, спрямованість на удосконалення системи освіти дорослих; необхідність підготовки фахівців, здатних забезпечити прогрес розвитку своєї професійної галузі; необхідність перекваліфікації і перенавчання осіб працездатного віку, викликані структурною перебудовою економіки; задоволення вимог сучасної ринкової економіки щодо фахівців нового типу та потреб становлення й розвитку особистості, а також розвитку компетентності; адаптація до швидкоплинних змін сучасного соціуму.

Узагальнення досвіду навчання дорослих дає підстави для висновку про доцільність впровадження діяльнісного підходу, який на відміну від традиційного, знаннєвого, виявляється насамперед у використанні інтерактивних методів навчання, заснованих за принципом "від діяльності до знань". За таких умов відбувається посилення мотивації навчання, забезпечується стимулювання професійного зростання, набуваються нові знання й засоби ефективного використання наявного досвіду.

З позиції діяльнісного підходу якість професійного навчання спрямована на самореалізацію дорослої людини у конкретному виді професійної діяльності. Тоді якість професійного навчання можна визначати як узагальнений – інтегральний показник таких критеріїв як рівень здатності до саморозвитку; перетворювальної діяльності; рефлексії, а також сформованості умінь самостійно ставити і розв'язувати професійні задачі.

Як показує досвід, із багатьох методів професійної підготовки і навчання особливо результативним є тренінг. Ефективне використання тренінгових технологій дає можливість сформувати у дорослої людини нові навички, які можна використовувати на практиці.

Тренінг як спосіб формування комунікативних умінь, уперше було апробовано у США (м. Бетель) у 50-х роках минулого ст. у процесі безпосереднього спілкування учасників Т-груп. Основною метою яких було дослідження взаємодії процесу спілкування, виявлення деструктивних чинників, аналіз групової динаміки.

Пізніше, у 60-ті роки ХХ ст., спираючись на традиції гуманістичної психології К. Роджерса, тренінгові технології почали використовувати для формування соціальних і життєвих умінь у професійній підготовці менеджерів з метою їх психологічної підтримки.

У 70-ті роки ХХ ст. під керівництвом М. Форверга було розроблено метод, який дістав назву соціально-психологічного тренінгу, де основними засобами були рольові ігри з елементами драматизації, що створювали умови для формування комунікативних навичок. У Росії цей метод вперше було описано в монографії Л. Петровської у 1982 р.

Слід наголосити, нині метод групового тренінгу для навчання дорослих достатньо ефективно використовується як за кордоном, так і в Україні. Є цікаві спроби впровадження цієї технології і в педагогіці. Так, програми з мікрОВикладання було розроблено й впроваджено у Стенфордському університеті ще в 60-70-і рр. минулого ст. Провідна ідея мікрОВикладання педагогічної майстерності полягає в організації цілеспрямованого, систематичного відпрацювання професійного впливу на окремого учня або групу. Навичка "упевненої орієнтації у виборі способів взаємодії" формується під впливом багаторазового повторення різних варіацій використання одного способу виховного впливу спочатку в подібних, а потім і в протилежних умовах. МікрОВикладання розглядається його авторами як певний тренажер для педагога. Фахівці із Стенфордського університету одними з перших описали технологію й методику проведення таких занять з педагогами, обґрунтували значення відеозапису та супервізорства для корекції навички, розробили алгоритм демонстрації й поетапного моделювання необхідної професійної навички [6].

Водночас, не зважаючи на певні традиції цей педагогічний інтерактивний метод навчання ще не набув однозначного тлумачення в спеціальній літературі.

Термін "тренінг" походить від англ. "Train" – тобто навчання, виховання, тренування, дресирування. В українську мову термін прийшов як калька з англійської, відтак вживається у двох значеннях: широкому, що адекватно передається словами навчання, підготовка та вузькому – тренування. "Вузьке" розуміння, тренування – система вправ для вироблення навичок, засіб автоматизації виконання професійних операцій, прийомів діяльності – є вторинним по відношенню до тренінгів у його широкому сенсі.

Така невизначеність виявляється і в наукових уявленнях про тренінг як педагогічну технологію. З одного боку фахівці беруть до уваги тренінг як багаторазове повторення однотипних вправ, що мають тотожні цілі і задачі, натомість, з іншого, під тренінгом розуміють виключно рольові ігри з подальшою груповою дискусією.

Так, російська дослідниця П. Бавіна розглядає тренінгові технології як спеціально організовані й розгорнуті у часі процедури навчання, під час яких реалізується уся система взаємозв'язків між цілями, задачами, змістом, ігровими та неігровими інтерактивними методами навчання, а також система зворотного зв'язку і корекції [1]. Тоді як на думку В.Сааковаої, тренінг – це система впливів, завдань, спрямованих на розвиток, формування, корекцію у людини необхідних професійних якостей [4, с. 60].

Дефінітивний аналіз поняття "тренінг" дозволяє зробити висновок щодо достатньо широкої палітри його тлумачення у науковій літературі. Зокрема, тренінг розуміють як:

- активне соціально-психологічне навчання, що характеризується обов'язковою взаємодією тих, хто навчається поміж собою (Ю. Ємельянов);
- засіб психологічної взаємодії, спрямованої на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в сфері міжособистісного спілкування (Л. Петровська);
- метод запланованих змін психологічних феноменів людини і групи людей з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини (С. Макшанов);
- сплановані й систематичні зусилля щодо модифікації або розвитку знань й умінь засобами навчання (Р. Баклі, Д. Кэйпл).

Слід зазначити, тренінгові технології є важливою складовою інтерактивного навчання. Як наголошує П. Бавина, це технології, які доцільно розглядати у контексті діяльнісного навчання, вони спираються на основні принципи ігрового моделювання (ефекта, вправи, асоціації, спілкування, досягнення очікуваних результатів тощо), а головне, є збалансованими за рахунок традиційних та нетрадиційних імітаційних методів навчання [1, с.15]

Як показує досвід, найбільш доцільним є використання тренінгових технологій у процесі колективної роботи з дорослими. Оскільки лекції та інші традиційні методи дають змогу розширити коло знань, натомість тренінги уможливають зміни поведінки дорослої людини. Сенс впровадження тренінгового навчання дорослої людини можна пояснити виконуваними функціями: *навчальна* – засвоєння дисципліни й формування необхідних умінь і навичок; *розвивальна* – створення умов для розкриття творчого потенціалу й розвитку індивідуальних здібностей; *мотивувальна* – налаштування на активне навчання й психологічну готовність для засвоєння великих обсягів інформації; *комунікативна* – становлення й розвиток контактів поміж слухачами, формування прагнення до співпраці з високим рівнем довіри й сприйняттям інших членів команди; *релаксаційна* – зняття емоційного напруження, викликаного навантаженням на нервову систему у процесі інтенсивного навчання.

Загалом тренінг – це метод групової навчальної діяльності, коли в лабораторних умовах засобами спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій, в учасників не тільки формуються професійні уміння й навички, але й створюються умови для професійного розвитку. Таким чином "занурення" у професійні ситуації в лабораторних умовах сприяє осмисленню вже наявного професійного досвіду та формуванню нового професійного досвіду, що повністю відповідає основним принципам навчання дорослої людини. Окрім того, під час проведення тренінгу використовуються інтерактивні технології і методи, які реалізують й інші принципи навчання дорослих, що ураховують особливості і вимоги андрагогічної моделі навчання. У цьому контексті доцільно зазначити, що тренінг спрямований на набуття практичних умінь і навичок, передбачає активну позицію тих, хто навчається, а відтак цей метод дозволяє урахувати право дорослої людини на вибір й прийняття рішень, методи праці, потреби в обґрунтуванні необхідності вивчення нової інформації та її інтегруванні з наявним професійним і життєвим досвідом, вимоги практичної спрямованості навчання.

Тренінг як форма навчання, побудована на використанні переваг групової роботи, має три відносно самостійних, але взаємопов'язаних процеси: навчання ↔ групова динаміка ↔ розвиток особистості. Водночас, кожний з цих процесів має власні детермінанти, а відтак вимагає уваги з боку того, хто проводить тренінг.

Використання тренінгових технологій передусім сприяє практичній підготовці дорослої людини, уможливаючи застосування здобутих знань в реальних умовах. Проте, слід наголосити, що можливості тренінгу є значно ширшими, оскільки використання цієї технології сприяє не лише розвитку операціональної, але й когнітивної та емоційної сфер дорослого учня.

На окрему увагу заслуговує особистість викладача, який у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії з дорослими виступає у ролі тренера-консультанта. На відміну від традиційного викладача-педагога він вже не може бути простим транслятором знань, радше є колегою і компетентним радником, головне завдання якого полягає у формуванні стимулу до навчання, створенні умов для розвитку внутрішнього прагнення дорослого учня отримати відповіді на запитання. За таких умов мета навчання полягає не просто у набутті знань, а навчитися використовувати ці знання для розв'язання конкретних проблем. У навчанні тренер-консультант основний акцент робить не на теорію, а на застосування різних концепцій, підходів, наукових положень на практиці. Тоді основні функції викладача як тренера-консультанта виявляються у: 1) керуванні (ознайомлення з програмою й метою навчання, його правилами, визначення порядку виконуваних дій та їх змістове наповнення); 2) експертизі (створення умов щодо адекватного аналізу дій, що відбуваються); 3) аналізі (коментуванні певних результатів роботи та групових процесів, підведенні підсумків та формулюванні висновків).

Таким чином, викладач, як тренер-консультант, використовуючи тренінговий метод зі студентами ВНЗ, слухачами курсів підвищення кваліфікації, співробітниками організації у внутрішньофірмовому навчанні, повною мірою реалізує андрагогічні (акмеологічні) принципи усвідомленого розвитку саморозвитку дорослих людей на основі життєвого й професійного досвіду, який вони вже мають.

Література

1. Бавина П.А. Тренінгові технології в формуванні комунікативної компетентності майбутніх менеджерів : автореф. дис. ... канд. пед. наук.: 13.00.02 / П.А. Бавина. – Санкт-Петербург, 2006. – 26 с.
2. Матвейчук Е.Ф. Проблеми інноваційного розвитку системи освіти: [Електронний ресурс]. – Режим доступу 04.01.2012: <<http://go.mail.ru/search?mailru=1&mq=1&q=%D0%95>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
3. Найдёнова З.Г. Становление и качество инновационных процессов в современном образовании / З.Г. Найдёнова, С.А. Лисицын, В.П. Панасюк // Человек и образование. - 2007. - № 1-2 (10-11). - С.3-4.
4. Саакова В.А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда / В.А. Саакова // Среднее профессиональное образование: теоретический и научно-методический журнал. – 2007. - №2. – С. 60-65.
5. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. Исинной Е.И. – М.: Изд. группа "Прогресс", "Универс", 1994. – 480 с.
6. Технологии образования взрослых. Пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых/ Под общ. ред. О.В. Агаповой, С.Г. Вершловского, Н.А. Тосктной. – СПб.: КАРО, 2008. – 176 с.