

ПРОБЛЕМА ВЗАЄМОДІЇ УЧИТЕЛЯ ТА ДОРΟΣЛОГО УЧНЯ У ВНУТРІШНЬОФІРМОВОМУ НАВЧАННІ

Анотація. У статті розкрито сутність індивідуальних стилів навчання та доведено, що їх знання та використання учителями і самими учнями, є фактором їх успішної взаємодії в умовах навчального процесу в організації їх працевлаштування. На основі аналізу зарубіжних джерел систематизовано та представлено детальні характеристики індивідуальних стилів навчання тих, хто працює і навчається.

Ключові слова: взаємодія, суб'єкт-суб'єктні відносини, учитель, дорослий учень, працівник, індивідуальні стилі навчання.

Бабушко С.Р.

ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧИТЕЛЯ И ВЗРОСЛОГО УЧАЩЕГОСЯ ВО ВНУТРИФИРМЕННОМ ОБУЧЕНИИ

Аннотация. В статье раскрыта сущность индивидуальных стилей обучения и доказано, что их знание и использование учителями и учащимися, есть фактором их успешного взаимодействия в учебном процессе в рамках организации их трудоустройства. На основе анализа зарубежных источников систематизированы и представлены детальные характеристики индивидуальных стилей обучения работающих учеников.

Ключевые слова: взаимодействие, субъект-субъектные отношения, учитель, взрослый ученик, работающий, индивидуальные стили обучения.

S. R. Babushko

COOPERATION OF A TEACHER AND AN ADULT STUDENT WITHIN ORGANIZATIONAL TRAINING

Abstract. The article tackles the problem of relations between the participants of training process in organization of their employment. To make these relations effective, andragogical principles should be realized, among which the equality of training process stakeholders: a teacher and his/hers students.

Knowledge and use of individual learning styles will enable both teachers and their working adult students to build subject-subject cooperating relations. The author of the article reveals the meaning of the key terms of the research and considers the popular classifications of individual learning style worked out by foreign researchers. The classification by E. Honey and A. Mumford has been chosen as the one that mostly suits the aim of the research. The author defines the distinguishing peculiarities of their classification and finds out the reasons why their classification has become so popular among andragogues. Having analyzed the questionnaire as a tool of defining individual learning styles of the students, the author has systemized the information and represented it in the table. Additionally, there have also been offered the examples of the most suitable training activities for employees according to their individual learning styles.

Key words: cooperation, subject-subject relations, teacher, adult student, employee, individual learning styles.

Актуальність дослідження. Широке розповсюдження нових освітніх технологій у XXI столітті, які зумовлені потребами сучасної людини у професійному та особистісному розвитку, привело до трансформаційних змін у змісті навчання у всіх освітніх закладах. Передусім, ці зміни торкнулися розбудови неперервної професійної

освіти дорослих. Нині надзвичайно актуалізувалася необхідність постійного оновлення професійних знань. Як наслідок, значно зросла кількість фахівців, які бажають бути мобільними та конкурентоспроможними не лише на вітчизняному, але й на міжнародному ринку праці. Вони усвідомлюють, що стати такими фахівцями, зможуть за умови неперервного професійного зростання. Таким чином, дієвим засобом у досягненні своїх прагнень, стає навчання фахівців, зокрема, навчання в рамках організації їх працевлаштування. Таке навчання часто називають навчанням на робочому місці. Безумовно, як у будь-якому навчальному процесі, у навчанні працівників на робочому місці відбувається взаємодія учителя та учня. Враховуючи, що обидва суб'єкти навчального процесу – дорослі, то побудова відносин між учасниками навчального процесу залежить від того, наскільки ефективно реалізуються андрагогічні принципи навчання дорослих та наскільки навчальний процес виступає суб'єкт-суб'єктивним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема взаємодії учасників навчального процесу завжди перебувала у фокусі уваги дослідників. Проте особливо актуальною вона стала в останні десятиліття з підвищенням інтересу до навчання та освіти дорослих. У сучасній науці окреслена проблема стала об'єктом досліджень широкого кола учених. Суб'єкт-суб'єктивний підхід до навчального процесу у шкільній освіті, розвиток гуманних і взаємоповажних стосунків між усіма учасниками педагогічного процесу досліджували науковці М. Боритко, І. Ісаєв, В. Сластьонін, А. Чернівська, Є. Шиянов. Питаннями суб'єкт-суб'єктивної педагогічної взаємодії викладачів та студентів вищих навчальних закладів займалися науковці В. Гашимова, С. Подмазін, О. Легун, С. Яценко. Роль та особливості діяльності викладача у цій взаємодії досліджують І. Бех, О. Бондаревська, Н. Якиманська та інші.

Аналіз науково-педагогічної літератури свідчить, що проблемі навчання на робочому місці також приділяється належна увага. Вітчизняні дослідники О. Аніщенко, Л. Бондарєва, А. Каплун та інші займаються проблемами професійного навчання на виробництві. Л. Пуховська, І. Носаченко розглядають питання підвищення кваліфікації педагогів. Н. Пазюра досліджує питання внутрішньофірмового навчання персоналу у Кореї та Японії. Однак, питання взаємодії «учителя» та його «учня» в умовах навчання в організації працевлаштування самого учня ще не стали надбанням вітчизняної андрагогічної літератури. У працях зарубіжних дослідників ці питання почали активно розроблятися.

Постановка проблеми. Таким чином, питання взаємодії двох активно діючих суб'єктів навчального процесу – тренера/інструктора чи менеджера з персоналу, котрий проводить навчання, та його дорослого учня/учнів – фахівця – потребує дослідження.

Відтак, **мета статті** полягає в аналізі та систематизації зарубіжного досвіду з проблем вивчення взаємодії учителя та дорослого учня в навчальному процесі в умовах організації їх працевлаштування, тобто внутрішньоорганізаційного чи внутрішньофірмового навчання. Для досягнення поставленої мети ефективними методами дослідження стали такі загальнонаукові методи, як аналіз, синтез, узагальнення та систематизація зібраного матеріалу.

Виклад основного матеріалу. У контексті розв'язання завдань за окресленою темою, з'ясуємо сутність ключових понять дослідження: суб'єкт-суб'єктивні відносини, індивідуальні стилі навчання,

В енциклопедичних джерелах «суб'єкт-суб'єктивні відносини» трактують, як спеціально організовану, гуманну, морально-естетичну взаємодію суб'єктів педагогічного процесу, що постійно розвивається, спрямовану на досягнення мети виховання, соціально і психологічно зумовлену всією системою прийнятих у суспільстві національних і загальнолюдських цінностей [1, с. 883].

Індивідуальний стиль навчання можуть йменувати різними термінами, наприклад, «стилем мислення» (thinking styles), «навчальними/учіннєвими модальностями» (learning modalities) в тому числі і «когнітивними стилями» (cognitive styles) [2, с. 2]. Найбільш вдале визначення «індивідуального стилю навчання», на нашу думку, було зроблено російською дослідницею С. Торопчиною. Це – система доцільних способів переробки навчальної/учбової інформації, які обумовлені комплексом природних особливостей суб'єкта навчальної діяльності при його взаємодії з конкретною учбовою ситуацією в процесі вирішення конкретних повторюваних навчально-пізнавальних задач [3, с.126].

Відносини між учителем та учнем у навчальному процесі в організації, де вони обидва працюють, формуються під впливом багатьох факторів. Серед них – їх взаємодія в навчальному процесі. Учителі мають свої особливості та уподобання, а учні свої. Обидві сторони намагаються змінити одне одного на взаємовигідні форми співробітництва. Такі спроби вже називають «транзакція між учителем та учнем» (teacher-student transaction), в ході якої можуть мати місце певні сутички, непорозуміння, виклики [4, с. 41]. Іншими словами, може проявлятися конфлікт між стилями навчання та викладання.

Щоб процес навчання працівників був успішним, навчання дорослих учнів має бути орієнтованим на них і пристосованим до їх вікових та індивідуальних пізнавальних особливостей, стилю навчання та задовольняючим їхні освітні потреби. Лише в такому випадку учні допомагатимуть один одному, будуть використовувати власний досвід і зможуть негайно застосувати отримані знання на практиці. Тому в організації процесу навчання на робочому місці слід, передусім, враховувати індивідуальні пізнавальні особливості учнів, оскільки навчання у людини тісно пов'язане з процесом пізнання. Кожна людина сприймає інформацію по-різному, індивідуально. У неї формується стиль навчання, властивий лише цій людині. Його можна вважати самобутнім, оскільки кожна людина – неповторна індивідуальність зі своїми уподобаннями, характером, фізичними та розумовими здібностями, освітою, культурою, життєвим та професійним досвідом. Серед факторів, які неодмінно потрібно брати до уваги в організації навчального процесу на робочому місці, – індивідуальний стиль навчання суб'єкта. Адже знання суб'єктами навчального процесу та використання індивідуальних стилів у своїй діяльності забезпечує більш ефективне навчання. Тому, як наголошує С. Торопчина, кожна людина повинна мати уявлення про свій стиль навчання, оскільки саме це є важливою передумовою для успішного навчання та її подальшої самоосвіти [3, с.125]. Ми можемо доповнити це висловлювання з позицій неперервної професійної освіти. Знання працівником свого індивідуального стилю навчання/учіння допоможе йому самостійно набувати нових знань, опановувати нові види діяльності, удосконалювати свої навички та уміння, поглиблювати та розширювати компетентності, тобто проявити себе повною мірою у своїй професійній діяльності.

В зарубіжній науковій літературі є досить цікаві класифікації стилів навчання з точки зору когнітивних стилів, темпераменту, емоційності, мисленнєвих характеристик учнів, тобто в залежності від того, який елемент індивідуального стилю акцентується. Проблемі стилів присвячено багато психолого-педагогічних досліджень. Деякі з них – досить впливові, але не має жодної класифікації стилів навчання, яку б визнавали універсальною [2, с.2].

Виокремлення стилів навчання здійснюють «не для того, щоб розподілити людей в окремі приміщення, і не для того, щоб показати, що коли використовується один стиль, то інші виключаються» [5, с. 24]. Жоден із них не є кращим чи гіршим для викладання і не існує в чистому вигляді. Це – своєрідний набір психофізіологічних

особливостей, які можуть змінюватися з часом. Мета такої класифікації – отримати найбільшу ефективність і результативність від навчального процесу, спонукати учителя до гнучкості, вміння пристосуватися до індивідуального стилю учня та вміння правильно добрати форми і методи навчання. Стосовно навчання на робочому місці, безперечно, врахування індивідуальних особливостей також буде ефективним. Відтак, завданням педагога, організатора внутрішньофірмового навчання є допомогти працівнику-учню виявити свій власний стиль навчання, створити відповідне навчальне середовище для застосування необхідних стратегій у відповідності до індивідуальних стилів своїх учнів. Особливої актуальності питання індивідуальних стилів навчання набуває у сучасних економічних умовах, в умовах жорсткої конкуренції. Єдиним ключовим фактором для того, щоб вижити і утримати працівників в рамках своєї організації, за висловом Т. Бейтса (Т. Bates), є використання на повну потужність різних учбових ситуацій, які сприятимуть розвитку повного спектру учінневих стилів у працівників-учнів. Результатом стане професійний розвиток працівників до рівня «птахів високого польоту» (high flyers), тобто менеджерів майбутнього [6, с. 21].

Проаналізувавши низку зарубіжних класифікацій індивідуальних стилів навчання, зупинимося на тій, що була спеціально розроблена не для учнів чи студентів, а саме для працюючих учнів – менеджерів корпорацій середньої та вищої керівних ланок. Британські науковці П.Хані (P. Honey) та А. Мамфорд (A. Mumford) ще в 1982 році розробили спеціальний тест для визначення стилю навчання. За результатами тесту визначаються індивідуальні стилі навчання працівників. В цілому, класифікація стилів за П.Хані (P. Honey) та А. Мамфордом (A. Mumford) схожа на відому класифікацію Д. Колба (D. Kolb). Британські науковці описали такі ж стилі навчання/учіння, проте використовуючи більш прості терміни. Перш за все, були замінені терміни і нові найменування злегка відрізнялися у значеннях: diverger → reflector, assimilator → theorist, converger → pragmatist, accommodator → activist. Відмінністю також є твердження, що люди віддають перевагу різним методам навчання/учіння в залежності від ситуації та наявного у них досвіду, а отже людям характерний не лише один стиль. Вони можуть змінюватися. За переконанням учених, існує чотири учінневі стилі:

- активісти (activist style);
- спостерігачі, рефлексуючі (reflector style);
- теоретики (theorist style);
- прагматики (pragmatist style) [7].

Перша група учнів – це діячі, люди, які прагнуть до всього нового, їм подобається швидка зміна навчальних вправ, вони швидко втомлюються від рутини. Спостерігачам, навпаки, притаманна схильність вислуховувати одне й теж саме з різних точок зору. Вони аналізують свій та чужий досвід, вислуховують поради і думки інших людей, лише потім приймають рішення. Теоретикам властиво інтегрувати отриману інформацію, свої спостереження, власні думки в комплексні, структуровані моделі. Вони віддають перевагу аналізу, синтезу, вибудовуванню нової інформації у вигляді систематичної і логічної теорії. Прагматики – це експериментатори, які прагнуть випробувати нові теорії, ідеї, концепції, техніки на практиці. Для них важливо негайно застосувати результати навчання у реальних умовах.

Деталізовану характеристику індивідуальних стилів навчання працюючих учнів з точки зору організації навчальної діяльності та вибору належних, дієвих методів навчання працюючих учнів систематизовано та представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Опис навчальної діяльності відповідно до індивідуального стилю навчання/учіння

Стилі навчання	Найкраще їм вдаються такі види діяльності, в яких ...	Найменше їм вдаються такі види діяльності, в яких ...	Приклади навчальної діяльності
Активісти, діячі (activist style)	<ul style="list-style-type: none"> - багато нового досвіду/проблем; - вони можуть брати участь в невеликих завданнях, іграх, командних завданнях, хто перший тощо; - мають місце схвильованість/драма/криза, коли ситуація постійно змінюється, що вимагає різноманітних дій від учасника; - є шанс показати себе з найкращого боку, наприклад, в показі презентації; - вони задіяні з іншими людьми, наприклад, перекидаються ідеями, вирішують проблеми як представники команди. 	<ul style="list-style-type: none"> - навчання/учіння базується на пасивній ролі учня, наприклад, слухання лекцій, читання, пояснень; - вони безпосередньо не задіяні; - їх просять аналізувати та інтерпретувати багато даних; - їх залучають до самостійної роботи без команди, наприклад, читання про себе, письмо, роздуми; - вони змушені повторювати одні й ті ж самі дії знову й знову. 	<ul style="list-style-type: none"> - мозкові штурми; - вирішення проблем; - обговорення в групах; - рольові ігри; - змагання; - пазли.
Спостерігачі, Рефлексуючі (reflector style)	<ul style="list-style-type: none"> - їх заохочують до спостереження, роздумів; - вони можуть слухати/спостерігати за групою; - вони можуть прийняти рішення самостійно тоді, коли їх це влаштовує, без тиску і без визначення кінцевого терміну. 	<ul style="list-style-type: none"> - їх змушують бути в центрі уваги; - вони стурбовані через обмеження в часі або коли змушені швидко змінювати види діяльності; - їм приходить виконувати щось без завчасного попередження. 	<ul style="list-style-type: none"> - вправи на спостереження; - обговорення в парах; анкетування; - інтерв'ю; - вправи коучінгу.
Теоретики (theorist style)	<ul style="list-style-type: none"> - вони опиняються у структурованих ситуаціях з чіткою метою; - їх просять зрозуміти і взяти участь у складних ситуаціях; - вони мають час, щоб 	<ul style="list-style-type: none"> - вони змушені брати участь у неструктурованих ситуаціях, сповнених двозначності і невизначеності, наприклад, відкриті проблеми без кінця; 	<ul style="list-style-type: none"> - представи моделі; - збір інформації; - статистика; - цитати; - оповіді; - викоритан

	дослідити асоціації та проаналізувати взаємозв'язки між різними ідеями, подіями та ситуаціям.	- вони стикаються з великою кількістю альтернативних/суперечливих методів без можливості глибоко проникнути в суть проблеми; - вони вважають справу мілкою, не вартою уваги.	ня теорій.
Прагматик и (pragmatist style)	- має місце очевидний зв'язок між предметом і поставленою проблемою; - вони практикують техніки коучінгу/зворотного зв'язку; - їм пропонують методи, які можна використати у реальному житті, світі.	- навчання/учіння не пов'язане із негайним задоволенням потреби чи необхідності; - відсутня практика чи чіткі вказівки, як виконувати завдання; - вони не вбачають достатньої винагороди від навчальної/учинневої діяльності.	- кейс-стаді; - обговорення; - вирішення проблем.

Джерело: систематизовано автором за [7].

Саме розроблений вище зазначеними зарубіжними ученими тест, за результатами якого було створено їхню класифікацію стилів найбільше підходить для втілення її у корпоративному навчанні працівників, адже з самого початку тест та класифікація стилів створювалися для дорослих учнів. Науковці стверджують, що люди свідомо ніколи не замислюються, як насправді вони навчаються, тому в своєму тесті на визначення індивідуального стилю навчання, вони, на відміну від Д. Колба, не ставлять прямого запитання про це. Всі запитання тесту спрямовано на опосередковане дослідження поведінкових характеристик людей.

За 30 років існування тест неодноразово доповнювали, спрощували, адаптували до сучасних умов. Завдяки своїй спрощеності, він став особливо популярним серед освітян-практиків, зокрема андрагогів. На сьогодні він – лідер ринку і його використовують «у кожній організації та освітньому закладі» [8].

Безумовно, в реальному житті не існує людей, яким властивий лише один стиль навчання. В кожній людині наявна певна комбінація психофізіологічних особливостей, в якій домінує той чи інший когнітивний стиль чи стиль навчання або і декілька. Більш того, як зазначає С.Торопчина, стилі однієї й тієї ж людини можуть змінюватися з часом [3, с. 128]. І це – об'єктивний процес, тому що суб'єкт постійно розвивається, особистісно та професійно.

Загалом, анкети для визначення та класифікації індивідуальних стилів навчання корисні не лише учням, але й їх учителям. У форматі нашого дослідження, можемо стверджувати, що такі тести та класифікація принесуть користь і самій організації. Працівники-учні за їх допомогою зможуть:

- дізнатися, як розвивати і використовувати сильні сторони свого стилю більш ефективно;
- розвивати додаткові навички;
- прискорити процес навчання;
- розвивати свою кар'єру;

- зрозуміти свою природню схильність до збирання, структурування і використання інформації перед прийняттям рішення;
- уникнути помилок, що повторюються, обираючи ті види навчальних вправ, що вдаються їм краще.

Учителі, а відтак і організації, користуючись згаданими тестами та класифікаціями, також отримують ряд переваг, а саме:

- допоможуть учителям/тренерам зрозуміти індивідуальні нахили в стилях навчання своїх учнів;
- забезпечать навчання, яке відповідає індивідуальним стилям навчання;
- диференціюють досвід навчання для учнів, акцентуючись на методах навчання, а не викладання;
- передбачатимуть і відповідно спрямовуватимуть поведінку дорослого учня;
- допоможуть менеджерам по роботі з персоналом створити для персоналу сприятливе навчальне середовище;
- допоможуть персоналу ефективно розвивати нові навички та знання;
- сприятимуть створенню планів особистісного розвитку;
- максимізують вплив семінарів з особистісного та професійного розвитку;
- допоможуть у створенні організацій, що розвиваються, в яких знання використовується як стала конкурентна перевага.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що усі класифікації стилів навчання/учіння – досить умовні. Проте, якщо учитель працюючих дорослих учнів в змозі виділити групи учнів за їх психофізіологічними особливостями та стилями навчання, він/вона зможуть створити більш збалансований підхід до процесу навчання працівників. Така збалансованість, значно підвищить ефективність навчання. Оскільки не має такої навчальної вправи, яка б підходила всім стилям навчання, знання про наявність тих чи інших стилів у групі учнів, допоможе правильно добирати форми та методи навчання. Тому, учитель повинен не тільки знати про стилі навчання своїх учнів, але й уміти їх визначати та втілювати їх у свій індивідуальний стиль викладання.

Оскільки у цій науковій розвідці було проаналізовано лише один із факторів успішного суб'єкт-суб'єктного навчального процесу, а саме – індивідуальні стилі навчання учнів, то **перспективами подальшого наукового пошуку** може стати аналіз особливостей викладання та уподобання їх наставників, тобто так-званих «індивідуальних стилів викладання».

Список використаних джерел

1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук; гол. ред. В.Г.Кремень. –К.: Юрінком Інтер, 2008. –1040 с.
2. Learning styles – an introduction to the research literature // *Вестя*. – September, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 20.03.2014 <http://dera.ioe.ac.uk/14118/1/learning_styles.pdf>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
3. Торопчина С. В. Определение индивидуального стиля учения как необходимое условие формирования автономии специалистов-профессионалов / С. В. Торопчина // *Ползуновский альманах*. – № 4. – 2005. – С.125-128 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 21.03.2014: <<http://elib.altstu.ru/elib/books/>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
4. Grasha A. F. *Teaching with style: a practical guide to enhancing learning by understanding teaching & learning styles*. – San Bernardino, CA: Alliance Publishers, 2002. – 372 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 19.03.2014: <<http://www.ius.edu/ilte/pdf>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.

5. Curson R. Completion issues in industry training and effective learning in the workplace / R. Curson // Leading A Skilled Future. - Industry Training Federation, 2004. – 31 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 20.02.2013 <<http://staging.itf.org.nz.xplainhosting.com/>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
6. Bates T. Career development for high flyer / T. Bates // Management Development Review. – Vol.7. – No 6. – 1994. – pp. 20-24.
7. Honey P., Mumford A. Capitalizing on your learning style / P. Honey, A. Mumford. – King of Prussia, Pennsylvania: Organization Design and Development, Inc., 1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 24.03.2014: <<http://www.peterhoney.com>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
8. Learning styles // Peter Honey Publications, Pearson TalentLens [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 15.03.2014: <<http://www.peterhoney.com/>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.

Список використаних джерел

1. Entsyklopediia osvity / Akad. ped. nauk; hol. red. V.H.Kremen. –К.: Yurinkom Inter, 2008. –1040 s.
2. Learning styles – an introduction to the research literature // Бекта. – September, 2005 [Electronic resource]. – Retrieved 20.03.2014. Mode of access: http://dera.ioe.ac.uk/14118/1/learning_styles.pdf
3. Toropchina S. V. Opredeleniye individualnogo stilya uchenyia kak neobkhodimoye usloviye formirovaniya avtonomiyi spetsialistov-professionalov / S. V. Toropchina // Polzunovskiy almanakh. – No 4. – 2005. – S.125-128 [Electronic resource]. – Retrieved 21.03.2014. Mode of access: <http://elib.altstu.ru/elib/books/>
4. Grasha A. F. Teaching with style: a practical guide to enhancing learning by understanding teaching & learning styles. – San Bernardino, CA: Alliance Publishers, 2002. – 372 p. [Electronic resource]. – Retrieved 19.03.2014. Mode of access: <http://www.ius.edu/ilte/pdf>
5. Curson R. Completion issues in industry training and effective learning in the workplace / R. Curson // Leading A Skilled Future. - Industry Training Federation, 2004. – 31 p. [Electronic resource]. – Retrieved 20.03.2014. Mode of access: <http://staging.itf.org.nz.xplainhosting.com/>
6. Bates T. Career development for high flyer / T. Bates // Management Development Review. – Vol.7. – No 6. – 1994. – pp. 20-24.
7. Honey P., Mumford A. Capitalizing on your learning style / P. Honey, A. Mumford. – King of Prussia, Pennsylvania: Organization Design and Development, Inc., 1995 [Electronic resource]. – Retrieved 24.03.2014. Mode of access: <http://www.peterhoney.com>
8. Learning styles // Peter Honey Publications, Pearson TalentLens [Electronic resource]. – Retrieved 15.03.2014. Mode of access: <http://www.peterhoney.com/>