

**С. Р. Бабушко**

*м. Київ, Україна*

## **ДО ПИТАННЯ ПРО СТИЛІ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛОГО УЧНЯ-ПРАЦІВНИКА**

Потреби сучасної дорослої людини у професійному та особистісному розвитку привело до трансформаційних змін у змісті навчання не лише у всіх освітніх закладах, але й у навчанні на робочому місці працівника. Нинішні фахівці бажають бути мобільними та конкурентоспроможними на ринку праці. Вони усвідомлюють, що стати такими фахівцями, зможуть за умови неперервного професійного зростання в результаті навчання.

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'єктним. 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, про що свідчить велика кількість наукових розвідок з окресленої проблеми. Однак, питання взаємодії «учителя» та його «учня» в умовах внутрішньофірмового навчання, тобто в організації працевлаштування самого учня, поки що не ввійшли до кола андрагогічних досліджень вітчизняних науковців.

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 [1, с. 41]. Адже кожна людина сприймає інформацію по-різному, індивідуально. У неї формується стиль навчання, властивий лише цій людині. «Кожна людина повинна мати уявлення про свій стиль навчання, оскільки саме це є важливою передумовою для успішного навчання та її подальшої самоосвіти» [2, с. 125].

Відтак, серед факторів, які неодмінно потрібно брати до уваги в організації навчального процесу на робочому місці, – індивідуальний стиль навчання суб'єкта. Під індивідуальним стилем навчання розуміють систему 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.

В зарубіжній літературі мають місце різні класифікації стилів навчання, деякі з них – досить впливові, але не має жодної класифікації стилів навчання, яку б визнавали універсальною [3, 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» [4, 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.

В контексті окресленої проблеми привертає увагу класифікація індивідуальних стилів навчання, 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. Британські науковці описали такі стилі навчання: активісти (activist style); спостерігачі, рефлексуючі (reflector style); теоретики (theorist style); прагматики (pragmatist style) [5].

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. На переконання вчених, люди віддають перевагу різним методам навчання в залежності від ситуації та наявного у них досвіду, а отже людям характерний не лише один стиль. Вони можуть змінюватися з часом та з набуттям професійного досвіду.

Завдяки своїй спрощеності, класифікація науковці П.Хані (P. Honey) та А. Мамфорд (A. Mumford) стала особливо популярною серед освітян-

практиків, зокрема андрагогів. На сьогодні він – лідер ринку і його використовують у кожній організації та освітньому закладі.

#### Література:

1. 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.
2. 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.
3. Learning styles – an introduction to the research literature // Vista. – September, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 20.03.2014 <[http://dera.ioe.ac.uk/14118/1/learning\\_styles.pdf](http://dera.ioe.ac.uk/14118/1/learning_styles.pdf)>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
4. 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.
5. 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.