

**Стилі навчання дорослих за моделлю Колба:
можливості освіти, психологічних змін та трансформації життя**

Хижняк М. В.

Значимість освіти дорослих сьогодні зростає в усьому світі. Освіта дорослих може допомогти змінити життя людей та трансформувати суспільство – вона є правом людини та загальним благом. Європейська асоціація освіти дорослих (ЄАОД) підготувала маніфест, де пропонує створити Європу, яка здатна зустріти майбутнє позитивно та з усіма необхідними навичками, знаннями й компетенціями [3].

ЄАОД пропонує оголосити Рік освіти дорослих у Європі, завдяки чому по всій Європі буде підвищено обізнаність щодо освіти дорослих. Темою року могла би бути така: «Сила та радість від навчання». «З одного боку, ми хочемо підкреслити трансформаційні можливості освіти дорослих, - пишуть автори маніфесту, - а з іншого – позитивний досвід навчання». Чимало людей із підозрою ставляться до навчання з огляду на невдалий досвід взаємодії з навчальними закладами; інші вважають, що навчання може стати для них додатковим тягарем, який вони мусять нести задля того, щоб досягнути успіху в житті. ЄАОД бажає зробити акцент на позитивному боці навчання також і тому що ми знаємо, що це – найкращий спосіб залучити тих, хто знаходиться якнайдалі від навчання

Серед позитивних наслідків впровадження програми цього маніфесту те, що освіта дорослих робить вклад у:

- європейські стратегії розумного, сталого та інклюзивного розвитку.
- підвищення рівня зайнятості у Європі за рахунок залучення (повернення) людей на робочі місця, шляхом валідації їхніх навичок та компетенцій або перепідготовки працівників.
- зусилля, спрямовані на зменшення великої кількості – 80 млн. – людей із низьким рівнем базових навичок, котрі отримують менше користі від навчання впродовж життя, ніж більш освічені люди: освіта дорослих

проводить інформаційну роботу та роботу задля розширення прав і можливостей, орієнтовану на таких людей.

- досягнення цілі ЄС щодо зменшення мінімум на 20 млн. кількості людей, які живуть у бідності та соціальній ізоляції або перебувають під ризиком бідності та соціальної ізоляції, оскільки освіта дає їм можливість стати упевненими у собі та відшукати шляхи до соціальної інтеграції і знайти роботу (або кращу роботу) [3].

Дорослість є один з етапів вікового розвитку людини, який у соціально-психологічному сенсі настає в процесі формування людини як суб'єкта суспільно-трудової діяльності і характеризується найвищими досягненнями особистості.

Андрагогіка - це галузь педагогічної науки, яка розкриває теоретичні та практичні проблеми навчання, виховання та освіти дорослої людини протягом всього його життя. У широкому сенсі андрагогіку слід розуміти як науку особистісної самореалізації людини протягом всього життя. Андрагогіка сприяє такому розкриттю особистості, допомагає знайти своє місце в житті, реалізувати свої приховані здібності.

Ерліх О. В. виділяє наступні чинники, що визначають специфіку навчання дорослих [1]:

1. Зміщення акцентів з передачі знань у змісті освіти на забезпечення умов, необхідних для оволодіння способами самостійного взаємодії з різними аспектами реальності.

2. Поступове "зняття" викладання як однієї зі складових процесу навчання і перехід суб'єкта андрагогічного процесу в "режим саморозвитку".

3. Моделювання "стислих часових рамок" проходження кожної "навчальної" ролі в процесі формування характеру пізнавальної діяльності.

4. Практико-орієнтований характер навчального процесу.

5. Орієнтація навчального процесу на задоволення потреби дорослих учнів у професійному та неформальному спілкуванні.

Узагальнюючи дані сучасної дидактики, В. А. Дресвянників виділяє такі основні принципи освіти дорослих [1]:

1. Принцип пріоритетності самостійного навчання. Цей принцип забезпечує для дорослої людини можливість неспішного ознайомлення з навчальними матеріалами, запам'ятовування термінів, понять, класифікацій, осмислення процесів і технологій їх виконання.

2. Принцип спільної діяльності з одногрупниками і викладачем при підготовці і в процесі навчання. Відправною точкою процесу навчання є виявлення потреб учнів і виробничих потреб.

3. Принцип використання наявного позитивного життєвого досвіду (перш за все соціального і професійного), практичних знань, умінь, навичок в якості бази навчання і джерела формалізації нових знань.

4. Принцип коригування застарілого досвіду і особистісних установок, що перешкоджають освоєнню нових знань. Може бути використаний як професійний, так і соціальний досвід, який вступає в протиріччя з вимогами часу, з цілями.

5. Принцип індивідуального підходу до навчання на основі особистісних потреб, з урахуванням соціально-психологічних характеристик особистості і тих обмежень, які накладаються його діяльністю, наявністю вільного часу, фінансових ресурсів і т.д. В основі індивідуального підходу знаходиться оцінка особистості слухача, аналіз його професійної діяльності, соціального статусу і характеру взаємовідносин в колективі.

6. Принцип елективного навчання. Він означає надання слухачу свободи вибору цілей, змісту, форм, методів, джерел, засобів, термінів, часу, місця навчання, оцінювання результатів навчання.

7. Принцип рефлексивності. Цей принцип заснований на свідомому відношенні слухача до навчання, що, в свою чергу, є головною частиною самомотивації.

8. Принцип затребуваності результатів навчання практичною діяльністю.

9. Принцип системності навчання. Він полягає у відповідності цілей і змісту навчання його формам, методам, засобам навчання і оцінки результатів. Системність можна розуміти і як систематичність, тобто безперервність або регулярність навчання, причому з урахуванням результатів попереднього навчання і нових потреб в навчанні.

10. Принцип актуалізації результатів навчання (їх якнайшвидше використання на практиці).

11. Принцип розвитку слухача. Навчання повинне бути спрямоване на вдосконалення особистості, створення здібностей до самонавчання, досягнення нового в процесі практичної діяльності людини [1].

У процесі навчання дорослих враховують їх специфічні риси [4]:

- наявність життєвого та виробничого досвіду, що може мати як позитивне, так і негативне значення (окремі професійні стереотипи іноді заважають оволодінню новими професійними навичками);
- особисту оцінку будь-яких знань та їх значення відповідно до власного розуміння, досвіду, мотивів;
- відповідальність за результати навчання, завдяки чому підвищується мотивація до цього процесу;
- чітке усвідомлення мети навчання, що посилює важливість забезпечення відповідності змісту навчання тій меті, яку ставить перед собою слухач;
- активне ставлення до навчання, що вимагає від педагогічних працівників застосування відповідних форм і методів навчання;
- втрачені навички пізнавальної діяльності, у зв'язку з чим постає необхідність самостійного пошуку нових знань, що дуже важливо з огляду на стислі терміни навчання та той факт, що навчання за «шкільною» системою більшість дорослих не сприймає психологічно. Таким чином, навчання дорослих буде ефективним за умови, що воно:
- зорієнтоване на вирішення конкретних виробничих проблем;

- базується на життєвому досвіді слухачів, з максимальним його використанням;
- спрямоване не на формальну передачу знань, а на розвиток активності учасників у їх здобуванні;
- здійснюється в неформальній, неавторитарній атмосфері взаємодії, взаєморозуміння та взаємоповаги, тобто до кожного зі слухачів педагогічний працівник ставиться як до колеги.

Специфіка навчання дорослих висуває свої вимоги до викладача та до стилю викладання ним навчального матеріалу [4]. Отже, викладач:

- із лектора перетворюється на консультанта, інструктора, тому повинен мати не лише ґрунтовні професійні знання, а й відповідні особисті якості;
- орієнтується на діалоговий стиль спілкування зі слухачами;
- враховує попередній досвід слухачів і допомагає його використовувати, тобто спочатку визначає стартовий рівень, наявні як професійні, так і ті непрофесійні знання та вміння, які можна інтегрувати в професійні;
- має бути готовим до того, що хтось зі слухачів у певному питанні виявиться компетентнішим за нього, а також враховувати побажання слухачів щодо методів навчання;
- оскільки працює з групою людей, різних за віком, рівнем освіти, досвідом тощо, повинен володіти різними педагогічними методами та прийомами, щоб забезпечити індивідуальний підхід до кожного слухача, надати йому необхідну допомогу;
- працює в одній команді з іншими педагогічними працівниками, орієнтуючись на кінцеву мету навчання.

Результати психолого-педагогічних досліджень засвідчили, що в професійній діяльності особливе місце займає мотивація, система пізнавальних потреб, ставлення до одержуваної інформації. Зрозуміло, що традиційні форми навчання (зокрема, лекція, котра все ще залишається

найпоширенішим методом навчання) не відповідають зазначеним вимогам. Заслужують на увагу сучасні педагогічні технології навчання дорослих, що враховують особливості цієї категорії осіб і спрямовані на їх активну участь у навчальному процесі. Застосування цих технологій сприяє поліпшенню якості навчання, скороченню його термінів, підвищенню професійної адаптації та конкурентоспроможності слухачів на ринку праці.

Високим рівнем активності слухачів характеризуються проблемні, творчі, дослідницькі, ігрові технології. Від традиційних вони відрізняються не лише методикою викладання, а й високою ефективністю навчального процесу, оскільки дають змогу розвивати у слухачів спеціальні навички (здатність до соціальної інтеграції та компромісів, вміння приймати самостійні рішення, вирішувати конфлікти тощо), підвищувати мотивацію та самосвідомість слухачів, закріплювати теоретичні знання на практиці [4].

Розглянемо одну з найефективніших інноваційних технологій навчання дорослих – модель Колба.

У тому, що стосується навчання, довгий час існувала велика кількість помилкових уявлень. Однією з найбільш шкідливих ідей можна вважати концепцію коефіцієнта розумового розвитку IQ, яка затверджувала, що є всього лише один спосіб бути розумним. Інша згубна ідея - це принцип «*tabula rasa*», або «чистого аркуша». При такому підході учень розглядався як порожня посудина, що очікує, що його наповнять знаннями. Учні при цьому пасивно чекають, поки вчитель навчить їх. Саме ці дві ідеї отруїли шкільну освіту в усьому світі. Основною тут є проблема пасивності. Цей звичний порядок речей називається «лекцією у дошки», коли учні сидять рядами, слухають і старанно записують те, що їм кажуть. Це вкрай неефективний метод навчання [2].

По суті, Одним з перших на те, що навчання - це активний вид діяльності звернув увагу Девід Колб, який сформулював поняття «навчання практикою», яке в даний час визнано основою успішного навчання. Він стверджував, що навчання починається з практичного досвіду. За нею йдуть

висновки, що виникли в результаті роздумів, що призводить до створення нової моделі або теорії. Далі знову йде стадія активного експерименту і подальшого вдосконалення [2].

Цикл Колба - одна з моделей навчання, заснована на поетапному формуванні розумових дій і являє собою цикл, якій складається з чотирьох етапів:

1) Безпосередній, конкретний досвід - будь-яка людина має вже мати певний досвід в тій області або сфері, якої хоче навчитися.

2) Спостереження і рефлексія або розумові спостереження - даний етап передбачає обдумування і аналізування людиною наявного у неї досвіду, знань.

3) Формування абстрактних концепцій і моделей або абстрактна концептуалізація - на цьому етапі генеруються ідеї, шукуються взаємозв'язку, додається нова інформація щодо того, як все працює та відбувається вибудовування якоїсь моделі, яка описує отриману інформацію, досвід.

4) Активне експериментування - останній етап передбачає експериментування і перевірку на придатність створеної моделі, концепції. Результатом цього етапу є безпосередній новий досвід. Далі коло замикається.

Успішність моделі Колба заснована на тому, що вона зручна, підходить практично для будь-якої людини. Також модель Колба ґрунтується на наявному у людини досвіді, а значить, навчання буде максимально результативним.

Цикл Колба враховує, що навчання дорослих людей має свої особливості:

- «Дорослий учень» є самостійною людиною, які вже мають певний досвід, який буде корисний не тільки йому самому при навчанні, але і тим, хто буде вчитися разом з ним.

- Найчастіше у нього є сильна мотивація до навчання, обумовлена бажанням вирішити якісь питання, проблеми.

Шведський фахівець в області навчання Клас Мелландер розвиває ідею Колба і представляє цикл навчання в наступному вигляді:

- Мотивація: психологічна готовність і сприйнятливність;
- Інформація: факти і дані перетворюються в інформацію;
- Обробка: інформація перетворюється в досвід і розуміння;
- Висновки: момент «осаяння», коли досвід і розуміння перетворюються в знання;
- Застосування: знання перетворюється в навички і підходи;
- Зворотній зв'язок: подальші роздуми і вдосконалення.

Нижче представлена одна з найпоширеніших схем навчання, заснована на моделі Колба і використовується при складанні тренінгу:

1. Мотивація учасників, актуалізація нової теми (10% від усього часу навчання). Цей етап необхідний для зацікавлення учасників тренінгу, концентрації їх уваги на темі, що вивчається, уявлення користі або необхідності в даному матеріалі. Цей етап безпосередньо впливає на ефективність засвоєння нового матеріалу учнями.

На тренінгах для мотивації можуть використовуватися кейси на проблематизацію, вправи-виклики, що показують відсутність у учасників досвіду або навичок, необхідних для вирішення актуальних для них завдань.

2. Закріплення і повторення вже пройденого (20% від часу навчання). Цей етап тренінгу необхідний, перш за все, для формування у його учасників з розрізнених знань послідовної логічної структури методів і навичок.

3. Вивчення нового матеріалу (50% часу) основний етап тренінгу, на якому відбувається отримання учасниками нових навичок, знань, методик, необхідних для вирішення завдань, представлених на початковому етапі тренінгу.

4. Оцінювання (10% часу) - даний етап дозволяє оцінити те, як засвоїли новий матеріал учасники тренінгу. Оцінювання обов'язково повинно бути

наочним, справедливим і неупередженим, щоб стати стимулом для продовження навчання. Оцінка може виставлятися командою, тренером, а також самостійно кожним учасником.

5. Підведення підсумків, дебрифінг (10% від усього часу навчання) - цей етап включає в себе зворотний зв'язок з тренером: учасники відзначають, що сподобалося та що не сподобалося на тренінгу, залишають зауваження. Тренер, в свою чергу, повинен мотивувати на самостійне подальше вивчення матеріалу учасниками.

Часто при формуванні програми навчання може бути використаний принцип вкладеності, коли на етапі «Вивчення нового матеріалу» присутні кілька додаткових вкладених моделей Колба.

На підставі циклу Колба британські психологи Пітер Хані і Алан Мамфорд розробили тест з визначення стилів навчання, який широко застосовується в різного роду організаціях. Тест головним чином зосереджується на тому, як обробляється нова інформація. Розрізняють чотири види стилю навчання: діяч, спостерігач, прагматик і теоретик

Нижче наведено текст тесту повністю [2]:

«Якщо ви ставитеся до діячів, то без довгих роздумів засукувати рукави і беретеся за справу. Ви насолоджуєтеся безпосередністю вражень і раді всьому новому. Ви віддаєте перевагу спочатку робити, а потім думати. Вам подобається бути активним, і, зіткнувшись з проблемою, ви негайно кидаєте всі сили на її рішення. Можливо, ви товариські від природи. Ваш девіз: «Все в житті потрібно спробувати».

Якщо ви ставитеся до спостерігачів, то зазвичай не берете участі в діяльності. На зборах ви, ймовірно, сідайте в задніх рядах. Перш ніж прийняти будь-яке рішення, ви любите збирати різного роду інформацію. Ви віддаєте перевагу спочатку побачити, як розвивається ситуація, а тільки потім висловити свою думку. Ймовірно, вам від природи властива обережність. Ваш девіз: «Спочатку я повинен це обдумати».

Якщо ви ставитеся до теоретиків, то схильні вибудовувати логічну послідовність подій, щоб підігнати їх під певну модель. Ви любите шаблони, системи та правила. Ви обожаєте бути незалежним і аналітичним. Ви можете бути корисні для ретельного аналізу і не відкинете ідею просто тому, що вона не збігається з вашим світоглядом. Ваш девіз: «Подивимося, як це узгоджується з ...»

Якщо ви ставитеся до прагматиків, то завжди прагнете перевірити ідеї на практиці. Ви завжди експериментуєте. Ви хочете займатися справою, а не просто розмовляти. Прочитавши щось цікаве, ви відразу ж спалахуєте бажанням це здійснити. Ваш девіз: «Повинен існувати спосіб краще» [2].

Визначені за тестом Хані і Мамфорда стилі навчання часто є зручним інструментом для з'ясування способу, яким людина віддає перевагу перетворювати отриману інформацію в дії. Вони не описують всі елементи стилю навчання, але дозволяють отримати реалістичну і наочну картину індивідуальних схильностей та застосовувати в навчанні дорослих.

Література

1. Ситаров В. А. Теория обучения. Теория и практика: ученик для бакалавров / В.А. Ситаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2016. — 447 с. — (Серия : Бакалавр. Базовый курс).

2. Лукас У. Модель Колба и стили обучения /[Електронний ресурс] / Уильям Лукас. - / Портал «Элитариум». — Режим доступу: <https://chevalry.livejournal.com/67167.html> (дата звернення: 02.02.2018). — Назва з екрана.

3, Маніфест про навчання дорослих у XXI столітті. Видавництво: Європейська асоціація освіти дорослих ЕАЕА [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/Ukraine_pics/ukraine_2/publications_new_Ukraine/manifesto_full_u_a_Last_version_with_credits.pdf (дата звернення: 10.04.2018). — Назва з екрана.

4. Синенко Н. Особливості навчання дорослих / [Електронний ресурс] / Н.Синенко / Портал «HR Лига». — Режим доступу: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=748&print=true> (дата звернення: 12.02.2018). — Назва з екрана.