

НОВІ МЕТОДИ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: ДОСВІД НОВОЇ ЗЕЛАНДІЇ

Л.С.Єрмак

Україна, м. Запоріжжя, Класичний приватний університет

У сучасних «організаціях високого класу» працівники повинні бути готові до безперервного росту і розвитку на робочому місці. Враховуючи підвищений вік, різний досвід і різноманітні способи життя і культуру працюючого населення, то стає зрозуміло, що практика освіти дорослих повинна вийти за рамки традиційної моделі - вчителів як постачальників знань і учнів як пасивних його отримувачів. Методи і прийоми, які залучають попередній досвід робочих, пов'язують теоретичні концепції та практику, а також заохочують відображення і передачу знань з однієї ситуації в іншу, є життєво важливими для процесу навчання. У цій статті ми розглянемо деякі з нових методів навчання на робочому місці, такі як *навчання дією*, *ситуаційне навчання* та *епізодичне навчання* [3, с. 5].

Навчання дією - це систематичний процес, за допомогою якого люди вчаться на власному досвіді. Воно засновано на передумові, що навчання вимагає дій і дії вимагають навчання. Воно залучає учнів до своєчасного навчання, «надаючи їм можливість розвивати знання і розуміння у відповідний час, основувшись на безпосередніх потребах» [4, с. 11]. Навчання саме по собі є бажаним результатом навчання дією, але не є вирішенням проблеми. Це навчання, яке відбувається в процесі пошуку вирішення проблем, які постають під час навчання дією. Це тип навчання, який допомагає людям більш ефективно реагувати на зміни.

Навчання дією було прийнято на робочому місці як життєздатний підхід до практичної освіти та розвитку, і як важливий елемент навчання та стратегії розвитку [9, с. 205-215]. Воно залучає членів організації в групові ситуації, допомагаючи кожному члену групи вчитися в процесі пошуку рішень власних проблем. У ході цього процесу учні розвивають свою самосвідомість, отримують нові знання, корегують своє ставлення, поведінку і навички з метою внесення змін та перегляду своєї ролі в нових умовах [11, с. 37-50].

Ситуаційне навчання - це інший підхід, який привертає до себе увагу в галузі освіти дорослих та навчання на робочому місці. У ситуаційному навчанні знання та навички викладаються в контексті, який відображає як саме ці знання будуть

використані в реальних життєвих ситуаціях. Ця стратегія заснована на тому, що знання не є чимось незалежним, а є безпосередньо ситуаційним явищем, являючись частиною продукту діяльності, контексту чи культури, в яких воно розвивається [1, с. 13]. Орі і Нельсон наполягають на цьому поясненні, заявляючи, що «навчання вимагає більше, ніж просто думки і дії, чи конкретної фізичної або соціальної ситуації, чи просто отримання тілом фактичного знання, але воно також вимагає участі в реальних практиках культури» [7, с. 623]. Таким чином, в ситуаційному навчанні завжди присутній справжній соціальний контекст, в якому відбувається навчання. Цей контекст досить корисний для розширення знань, він пропонує учням можливість застосувати ці знання по-новому і в нових ситуаціях.

Когнітивне учнівство є одним із прикладів ситуаційного навчання. Учні беруть участь в практичних діях та виконують практичні завдання, які розробляються на основі певної професійної діяльності і правил соціальної взаємодії. Таким чином, когнітивне учнівство дуже схоже на ремесляне учнівство. Тим не менш, «когнітивне учнівство підтримує навчання в певній області, дозволяючи студентам набувати, розробляти і використовувати інструменти пізнання в області справжньої діяльності» [5, с. 5], що означає, що діяльність здійснюється в рамках робочого середовища.

Студентське викладання є ще одним прикладом ситуаційного навчання, в якому навчання відбувається в автентичній обстановці, де учні випробовують культурні та міжособистісні аспекти роботи в професії вчителя.

У теорії ситуаційного навчання, «знання розглядається як спів-продюсер учня і ситуації; участь учнів у ситуації є критичною» [2, с. 28]. Дамарін уточнює поняття навчання і пізнання в ситуації, використовуючи як уточнюючу метафору відмінність між мандрівником і туристом: мандрівник і турист можуть відвідати одне і те ж саме місто, але пережити це по-різному. Мета туриста, як правило, це – побачити всі визначні пам'ятки, дізнатися їх назви, зробити, зібрати приголомшливі знімки, скуштувати їжу, побачити місцеві ритуали. Мандрівник, прагне зрозуміти місто, взнати і пожити трохи серед людей, щоб зрозуміти мову, як вербальну, так і невербальну, та взяти участь в ритуалах міста. Наприкінці однаково тривалого перебування турист, імовірно, побачить більше пам'ятників, ніж мандрівник, але мандрівник, швидше за все, краще знатиме, як використовувати громадський транспорт [2, с. 29]. Ситуаційне навчання, як і навчання дією, підтверджує, що зміни поведінки, швидше за все, відбуваються в результаті рефлексії на досвід.

Епізодичне навчання - ще один спосіб "вчитися на роботі", - відрізняється тим, що воно не включає в себе практично ніякого відображення. Росс-Гордон і Даулінг дають таке визначення епізодичного навчання: «Епізодичне навчання визначається як спонтанна дія чи транзакція, метою яких є виконання завдання, але завдяки щасливому випадку при цьому покращуються певні знання, навички, або розуміння». Тому епізодичне навчання включає в себе такі речі, як вчитися на помилках, навчання в процесі роботи, навчання через інтернет-мережу, навчання через серію міжособистісних експериментів [8, с. 315].

Епізодичне навчання є ненавмисним і недослідженим. Воно не засноване на рефлексії, і тому навчання впроваджується через дії учня. Труднощі в перевірці епізодичного навчання як ефективною навчальною стратегією саме в тому, що навчання не очікуване, і, отже, не так легко його оцінити. Основною метою діяльності є виконання завдання, а не навчання. Коли епізодичне навчання відбувається, то воно є сюрпризом, як побічний продукт іншої діяльності. Учень знає щось, в той час як він робить щось інше. Щоб діяти і продовжувати свою роботу, учень повинен відірватися від основного або планового завдання і дослідити відкриття, перш ніж він зможе дізнатися щось корисне. Усвідомлення можливостей і значення такого навчання можуть бути доведені до відома учнів, якщо зробити упор на результати, які вони можуть отримати через епізодичне навчання [6, с. 4]: підвищення компетенції, збільшення самопізнання, покращення життєвих навичок, розвиток впевненості в собі.

Кожен із способів навчання, переглянутих у цій статті, має загальні якості і атрибути. Наприклад, навчання дією, ситуаційне навчання та епізодичне навчання - всі три види навчання залучають учнів до експериментального навчання. Розрив між учнем та експертом зникає, так як всі люди в своєму робочому середовищі вважаються експертами в певній мірі. Крім того, всі три способи навчання мають колективний характер. На робочих місцях навчання часто відбувається в команді, посилюються зв'язок і співробітництво між окремими членами і цілими групами, загальними для всіх організацій. "Рішення часто приймаються і реалізуються групами і страждають від явно або неявно виражених загальних соціальних норм, соціальних історій, соціальних цінностей та соціальних вірувань» [10, с. 294]. Тому що робочий контекст є соціальним, і вимагає міжособистісної взаємодії, інтерпретації індивідом ситуації, і в його подальших діях може бути велика кількість відмінностей. Навчання в контексті - навчання дією, ситуаційне навчання, епізодичне навчання - дає можливість

працівникам уточнити своє розуміння ситуації в соціальному контексті і знижує відсоток неправильного тлумачення або помилкового навчання.

Умови підвищення якості навчання, які є загальними для всіх трьох підходів, виглядають наступним чином:

- проактивність – умова, згідно якої учень бере на себе відповідальність і направляє своє навчання самостійно. Це схоже на умову автономії та розширення прав і можливостей.

- критична рефлексія – умова, згідно якої учні «визначають і чітко формулюють норми, цінності і припущення, які приховані від усвідомлення" і змінюють "спосіб мислення про речі навкруги"[10, с. 297].

- творчість – яка дозволяє людям думати не тільки про свої власні точки зору, щоб побачити ситуацію з різних боків.

Підбиваючи підсумки вивчення новозеландського досвіду щодо нових методів виробничого навчання, можна впевнено сказати, що він має досить важливе значення для покращення якості сучасного професійного навчання в національній системі професійної освіти. Навчання дією, ситуаційне навчання та епізодичне навчання – це методи, які мають потенціал як для професійного, так і особистісного розвитку працівників будь-якого сучасного підприємства.

Література:

1. Brown, J. S. et al. SITUATED COGNITION AND THE CULTURE OF LEARNING. TECHNICAL REPORT. Palo Alto, CA: Palo Alto Research Center, 1988. (ED 342 357)
2. Damarin, S. K. "School and Situated Knowledge: Travel or Tourism?" EDUCATIONAL TECHNOLOGY 33, no. 3 (March 1993): 27-32. (EJ 461 594).
3. Lankard, Bettina A., New Ways of Learning in the Workplace. ERIC Digest No. 161, ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, Columbus, Ohio, 1995.
4. Lewis, L. H., and Williams, C. J. "Experiential Learning: Past and Present." NEW DIRECTIONS FOR ADULT AND CONTINUING EDUCATION no. 62 (Summer 1994): 5-16. (EJ 492 388)
5. McLellan, H. "Situated Learning: Continuing the Conversation." EDUCATIONAL TECHNOLOGY 34, no. 8 (October 1994): 7-8. (EJ 491 532)
6. Mealman, C. A. "Incidental Learning by Adults in a Nontraditional Degree Program: A Case Study." In PROCEEDINGS OF THE TWELFTH ANNUAL MIDWEST RESEARCH-TO-PRACTICE CONFERENCE, edited by K. Freer and G. Dean. Columbus: College of Education, the Ohio State University, October 1993. (ED 362 663)
7. Orey, M. A., and Nelson, W. A. "Situated Learning and the Limits of Applying the Results of These Data to the Theories of Cognitive Apprenticeships." In PROCEEDINGS OF SELECTED RESEARCH AND DEVELOPMENT PRESENTATIONS AT THE 1994 NATIONAL CONVENTION OF THE

ASSOCIATION FOR EDUCATIONAL COMMUNICATIONS AND TECHNOLOGY, edited by M. R. Simonson et al. Washington, DC: AECT, February 1994. (ED 373 746)

8. Ross-Gordon, J. M., and Dowling, W. D. "Adult Learning in the Context of African-American Women's Voluntary Organizations." INTERNATIONAL JOURNAL OF LIFELONG EDUCATION 14, no. 4 (July-August 1995): 306-319.

9. Vince, R., and Martin, L. "Inside Action Learning: An Exploration of the Psychology and Politics of the Action Learning Model." MANAGEMENT EDUCATION AND DEVELOPMENT 24, no. 3 (Fall 1993): 205-215. (EJ 469 978)

10. Watkins, K. E., and Marsick, V. J. "Toward a Theory of Informal and Incidental Learning in Organizations." INTERNATIONAL JOURNAL OF LIFELONG EDUCATION 11, no. 4 (October-December 1992): 287-300. (EJ 451 048)

11. Williams, R. L. "Social Advocates and Action Learning: The Discontent Dancing with Hope." NEW DIRECTIONS FOR ADULT AND CONTINUING EDUCATION, no. 53 (Spring 1992): 37-50. (EJ 446 775).

Надійшло до редакції 23.03.2013 року