

Байдюк Л.М.
*викладач кафедри фахових методик та інноваційних технологій у
початковій школі
Уманського державного педагогічного університету
імені Павла Тичини
м. Умань, Україна*

Сич Марія
*Студентка III курсу факультету початкової освіти
Уманського державного педагогічного університету
імені Павла Тичини
м. Умань, Україна*

ФРАНЦУЗЬКА ОСВІТНЯ МОДЕЛЬ ПРОГРАМИ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ (ДОСВІД КОМПАНІЇ VALTECH TRAINING. КОУЧИНГ – СТРАТЕГІЯ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ)

Соціальний статус дорослого визначає його професійна компетентність, досвід, готовність до самовдосконалення упродовж життя, мобільність і гнучкість, що забезпечує своєчасну адаптацію до змін, а відповідно, конкурентоспроможність на ринку праці. Сьогодні з-посеред запропонованих навчальних курсів та програм для дорослих у Франції особливо актуальними є програми активного навчання. Ми пропонуємо розглянути більш детально компанію Valtech Training, яка забезпечує широкий спектр надання освітніх послуг для дорослих, а їхні курси та навчальні програми, розроблені згідно із всесвітньо визнаними теоріями навчання дорослих, визнаються у Франції цінними і високоякісними. Організація заснована ще у 1993 р., але сьогодні вона працює за активними методами навчання, головною метою яких є розвиток у дорослих критичного та творчого мислення. За Valtech Training, «якість» навчання дорослих – це: 1) курси, розроблені кваліфікованими тренерами, 2) лише своєчасне навчання; 3) створення мотивуючого навчального середовища; 4) заняття, що формують практичні уміння у специфічних галузях (телеком, фінанси, промисловість, торгівля тощо).

Тренінгова компанія Valtech Training використовує таку освітню модель, згідно з якою заняття для дорослих відбуваються у формі презентацій, ділової гри, методом інсценування, так званого «ділового театру». Під час начального процесу дорослий слухач знаходиться в умовах сприятливих для творчості і для співробітництва. Один із варіантів створення таких умов – застосування тренером методів активного навчання як складової частини сучасних інноваційних технологій. Подальший особистісний поступ дорослого під час активного навчання полегшується тим, що «школа пам'яті» поступається «школі мислення». Саме активні методи навчання дають змогу тому, хто навчається, розкритися як особистості. Активна розумова і практична діяльність тих, кого навчають, у навчальному процесі є важливим чинником підвищення ефективності засвоєння і практичного опанування досліджуваного матеріалу.

Французька модель навчання дорослих, описана нижче, забезпечує оптимальну передачу навичок, а також можливість застосовувати здобуті знання. Ця модель навчання дорослих складається з чотирьох етапів, щоб забезпечити успішну передачу навичок:

- *Створення сприятливих умов* – для оптимально високого засвоєння нових знань дорослі повинні відчувати себе комфортно. Позитивне середовище навчання підвищує здатність дорослих до розуміння та засвоєння нових концепцій. Це середовище посилюється прогресивним визначенням короткострокових та довгострокових цілей курсу та визнанням досвіду дорослих, оскільки саме на основі існуючих знань формуються нові. Дорослих закликають самостійно віднайти необхідне рішення тих питань і задач, що ставить перед ними сучасне суспільство.

- *Поширення інформації* – після створення сприятливого середовища навчання тренером коротко викладаються основні ідеї в інтерактивному режимі презентації, залишаючи досить місця для рефлексії та логіки власного відкриття. Під час навчання тренер дає можливість креативно міркувати і професійно діяти кожному дорослому слухачеві,

оскільки обмежень як таких для них не існує. Заняття в інтерактивній формі розвивають творчу винахідливість, професійну впевненість, створюють великий простір для міркувань, спонукають до відкриттів.

- *Застосування знань* – упродовж навчання дорослі виконують відповідні практичні вправи, що визначені безпосередньо цілями навчального модулю. Тільки через цю стадію теоретична інформація може бути перетворена в знання. Виконання практичних вправ, максимально наближених до реалій, максимізує розуміння вивчених концепцій.

- *Забезпечення зворотного зв'язку* – після того, як дорослі завершили практичний курс, їм пропонується позитивний аналіз проведеної роботи. Він може приймати різні форми: відповіді на питання вікторини, колективний аналіз, відкрите обговорення тощо. Цілі модуля та очікування від навчання порівнюють із прикінцевими результатами дорослих, пишуть відгуки. Цей зворотний зв'язок пропонує огляд знань, повторення, перегляд матеріалу і дозволяє дорослим завершити курс навчання з упевненістю його подальшого застосування.

Для дорослих, звичайно, найголовнішим викликом є розвиток навичок критичного мислення, досягнення якого відбувається завдяки новим методам навчання та інтерактивним технологіям, за допомогою яких можна досягти поставлених цілей. Йдеться про те, як навчити «мисленню», а не про те, «як використовувати ті чи інші знання». При такому навчанні методи, прийоми, інноваційні технології, досвід експертів і андрагогів-тренерів у відповідній області створюють баланс між рівнем освіти і практичною обізнаністю.

Для дорослих важливо знати кінцевий результат, тому тренінговою компанією розробляється попередній освітній план розвитку, де вказується уся специфіка курсу. Метою цього планування є забезпечення розробки та вдосконалення навчальних матеріалів, у тому числі концепцій і відповідних практичних вправ. Для забезпечення актуальності й якості кінцевого продукту, впроваджується кілька раундів перегляду, розробки і тестування в процесі розробки. Такий підхід показує, що вивчення матеріалу не є

основною метою, а лише проміжним етапом у її досягненні (прикладний характер здобутих знань). Це і є головним фактором успіху у навчанні дорослих.

Більшість тем, з якими можна ознайомитись у «навчальних ситуаціях», мають наступні характеристики: вони постійно вдосконалюються і ніколи не зупиняються у розвитку нових концепцій; вони можуть мати дуже важливий вплив на продуктивність працівників і компаній; вони базуються на комплексних програмах і передбачають багато практики. Програми занять розробляються командою тренерів, викладачів, рецензентів, які володіють в середньому десятирічним досвідом роботи у своїй галузі.

Як уже було зазначено, курси базуються на сучасних принципах і методах, які застосовуються для розвитку критичного та творчого мислення. Перед тим, як реалізувати нові концепції та ідеї в навчальному процесі, попередньо розробляється детальний план. Основним завданням такого планування є забезпечення оснащення навчання, створення так званих «реальних виробничих ситуацій», що забезпечує отримання в подальшому міцних базових знань, концепцій та понять. Для гарантії якості практичних знань, умінь та навичок на прикінцевих етапах відводиться більше часу на повторення матеріалу, тестування та практичне вдосконалення впродовж усього процесу навчання дорослих.

Курси для дорослих та сам процес тренінгового навчання організують згідно з існуючими теоріями навчання дорослих, тому процес тренінгового навчання відбувається в чотири етапи: 1. Необхідність – навчання за умови потреби навчатися, розвиватися та вдосконалюватися гостро відчувається самим дорослим. Навчання задовольняє потребу в нових знаннях та внутрішніх змінах. 2. Розуміння – нові знання повинні передусім сприйматися дорослим, бути зрозумілими. 3. Практика – ці знання необхідно використовувати часто, вмотивовано й відповідно того, для чого вони призначені. 4. Адаптація – знання повинні бути інтегровані і адаптовані до професійного стилю дорослого слухача.

Отже, французькі підходи до навчання дорослих дають змогу активно залучати дорослих на всіх етапах навчання, у тому числі на етапі презентації. Рекомендується, аби дорослі визначили цілі поточного модуля, порівняли з тим, що вони вже знають чи дізналися з попередніх. Саме тому принцип «розвиток сценарію» є настільки важливим. Визначаючи цілі, дорослі самі розуміють, що є важливим для вивчення і чому. Зміст модуля визначає логіку структурування, хід і результати навчання. Під час виконання тренувальних вправ дорослі мають можливість виявити «проблемну ситуацію», поміркувати про можливі способи її вирішення. Завдання тренера, таким чином, обмежується коучингом, інструктуванням щодо виконання завдань і фасилітацією у роботі слухачів курсу.

ЛІТЕРАТУРА

1. La pédagogie adaptée aux adultes en situation d'apprentissage. Valtech Training [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.valtech-training.fr/assets/uploads/pdf/valtech-training-pedagogie.pdf> – Загол. з екрану. – Мова франц.
2. Le guide de la formation : S'informer sur la formation initiale et professionnelle. – 3ème edition. – 2013-2014.