

*Стаття присвячена аналізу проблеми розвитку сценічної мови у підготовці вчительських кадрів, необхідності оволодіння майбутніми педагогами мовленнєвою комунікацією на засадах використання прогресивних методик сучасного театрального мистецтва.*

**Ключові слова:** педагогічна майстерність, театральна педагогіка, сценічна мова.

*Статья посвящена анализу проблемы развития сценической речи в подготовке учителей кадров, необходимости овладения будущими педагогами речевой коммуникацией на принципах использования прогрессивных методик современного театрального искусства.*

**Ключевые слова:** педагогическое мастерство, театральная педагогика, сценическая речь.

*The article is devoted the analysis of problem of development of a stage speech in training of teaching personals, necessity of capture future teachers, by vocal communication on principles of the use of progressive methods of modern theatrical art.*

**Keywords:** pedagogical trade, theatrical pedagogies, stage speech.

УДК: 37.013.83

Л.Б. Лук'янова  
м. Київ, Україна

### АНДРАГОГІЧНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

Однією з причин кризисних явищ, з якими стикнулося людство на початку ХХІ ст., є криза компетентності сучасної людини. Сама проблема, як стверджують західні філософи, соціологи, едукологи, полягає у нездатності переважної більшості членів суспільства адаптуватися до швидких змін, що відбуваються в соціумі.

На думку М. Ноулза, вихід з кризи компетентності можна знайти у створенні «спеціальної програми, спрямованої на формування компетентності генерації дорослих людей, рівень якої уможливить їхню адекватну діяльність в умовах постійних змін навколишнього світу» [8].

Нині умови ринкової економіки вимагають удосконалення компетентності працівників, у тому числі й потенційної, яку необхідно постійно підвищувати. Проте освіта, здобута у навчальному закладі, вже не може повною мірою задовольняти потреби особистості. Відтак однією з актуальних проблем сучасності є пошук оновлення змісту і способів діяльності людини в межах попередньо набутих знань і накопиченого практичного досвіду. Одним із можливих шляхів у вирішенні цього завдання є неперервне навчання в системі освіти дорослих, яка наразі опинилася у фокусі уваги світової спільноти.

Визнаними дослідниками в галузі освіти дорослих є М. Ноулз, М. Нокс (США), Д. Кид (Канада), Ф. Пеггелер (Німеччина), Т. Александр, Х. Радницка, Л. Торрус (Польща). У 70-80 рр. ХХ ст. праці таких зарубіжних учених як Ф. Джессап (Великобританія), М. Дюрко (Угорщина), А. Корреа (Бразилія), П. Лангран (Франція), П. Шукла (Індія) сприяли впровадженню андрагогічної проблематики в контекст досліджень неперервної освіти. У цей же період у Росії проблеми теорії освіти дорослих вивчали А. Даринський, С. Вершловський, Ю. Кулюткін, В. Онушкін, Г. Сухобська.

Так, у США, в країнах західної Європи професійна освіта дорослих посіла передові позиції ще у 60-70 роки минулого століття. Це пов'язано з масштабною науково-технічною революцією, розвитком економіки, виникненням нових технологій, а також таким соціальним явищем як масове безробіття. Саме в цей період у США, Франції, Великій Британії, Швеції, Японії було вжито надзвичайних заходів щодо освіти дорослих. Зокрема, практично в усіх країнах було прийнято законодавчі акти, що визначили шляхи розвитку, джерела

## Розділ 1 **Теоретико-методологічні проблеми підготовки фахівців у системі неперервної освіти**

фінансування і підтримки освіти дорослих, усе більшого значення набувала загальноосвітня та загальнокультурна підготовка дорослих. У розвинених країнах набагато раніше усвідомили, що для ефективної виробничої діяльності людина має не тільки добре володіти професійними навичками, але й бути добре розвинутою в культурному, моральному, психологічному сенсі, відчувати себе повноцінною особистістю, членом суспільства, колективу, сім'ї.

Роль і функції освіти дорослих за останні півстоліття неодноразово змінювалися. Так, у 60-70 роки минулого століття перші позиції посідала компенсаторно-адаптивна функція освіти, яка полягала в усуненні недоліків і прогалин раніше здобутих знань, але вже з 80-х років освіта дорослих набула інтегрального характеру через технічні і соціальні перетворення, а також активне залучення широких верств суспільства до культури. Починаючи з 90-х років ХХ століття почав формуватися новий підхід до освіти дорослих – як сфери можливостей у працевлаштуванні, зміні професій відповідно до вимог ринку праці (С. Вершловський). Нині, як стверджують учені, посилилася динаміка процесів і явищ навколишнього світу, які треба сприймати й адаптуватися до них, а відтак накопичені знання вимагають систематизації і структурування (М. Громкова).

Отже усе більша кількість дорослих людей прагне вирішити свої життєво важливі проблеми і задовольнити зростаючі освітні потреби через систему неперервної освіти. У свідомості людей дедалі більше закорінюється думка, висловлена ще в 1972 р. французьким громадським діячем Е. Фором, керівником комісії ЮНЕСКО, яка визначила тенденції освіти наприкінці ХХ – початку ХХІ ст.: «Вчитися необхідно, щоби існувати. Тобто ... саме буття людини має бути нерозривно пов'язане з навчанням. Тільки тоді людина в змозі стати справжньою й цілісною особистістю».

Серед провідних чинників, що ілюструють важливість освіти дорослих як складової освіти впродовж життя, можна виокремити такі:

1. Упровадження нової техніки, виробництво сучасних товарів, кардинальні зміни у виконанні певних видів робіт вимагають відповідної кваліфікації, яка вже не може забезпечуватися лише базовою вищою освітою.

2. Світ перетворюється в ринок з високим рівнем конкуренції між країнами, а країни, які мають сучасну систему інженерної вищої освіти і програми неперервної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції. Відтак мають можливість у короткі терміни відреагувати на будь-який «виклик» підвищенням продуктивності інженерної й управлінської праці.

3. Зміни в усіх сферах життя – головний елемент сучасності. Неперервні й швидкі зміни в технології вимагають неперервного навчання персоналу.

4. Для фірми більш ефективним є підвищення кваліфікації своїх співробітників у системі неперервного навчання, аніж залучення нових кадрів [1].

Важливою передумовою підвищення якості освіти дорослих є орієнтація на пошук нового андрагогічного досвіду. Нині в освіті дорослих відбувається трансформація традиційних способів передавання готових знань, створюються нові технології, які уможливають задоволення потреб як окремої особистості, так і суспільства загалом. За таких умов у організації освітнього процесу дорослих провідні позиції посідає компетентнісний і діяльнісний підходи, коли метою і змістом програм стає діяльність. З цих позицій освіту дорослих можна брати до уваги як процес, що сприяє створенню технології «занурення» в знання, тобто технології, що є адекватною творчій індивідуальності. Таким чином необхідно створити умови для розвитку технологічної культури дорослих, які навчаються в системі неформальної освіти, важливою складовою якої є навчання на виробництві.

Теоретичні проблеми навчання дорослих в умовах підприємства представлені у дослідженнях психологів (Г. Абрамова, Л. Анциферова, Ю. Ємельянов, Г. Зборовський, С.Змейов, О. Степанова, Г. Крайг, Б. Лівехуд). Акмеологічний підхід до навчання дорослої людини, на думку О. Анісімова, А. Деркач, Л. Степной, А. Маркової та ін., дозволяє організувати навчання на підприємстві як професійно-особистісний розвиток.

Внутрішньофірмове навчання може ґрунтуватися на інноваційній методології (В. Дудченко), впроваджувати проектний підхід (С. Ніканоров, В. Луков), використовувати ідеологію процесуального консультування (Н. Ключева, А. Прігожин) на принципах андрагогіки (С. Змейов, І. Колесникова).

У ринкових умовах господарювання людський чинник стає провідним на будь-якому виробництві, тоді як витрати, спрямовані на навчання персоналу, його професійний розвиток вважаються першочерговими інвестиціями підприємств. Отже навчання на виробництві, як певна схема організації професійної підготовки дорослих, набуває нині надзвичайної актуальності, а розвиток персоналу через неперервне навчання стає одним із важливих чинників, що забезпечують успішну діяльність організації. Навчання в рамках фірм або спеціальних навчальних центрів, як зазначає Н. Машукова, доповнює знання, здобуті в школі чи вищому навчальному закладі, дає можливість пристосовуватися до виробничих потреб організації [4].

Ще в 70-х роках минулого століття переважна більшість керівників американських корпорацій почали розглядати витрати на навчання як прибуткові капіталовкладення, а відділи розвитку персоналу і власні навчальні центри – як структурні підрозділи, що беруть активну участь у створенні прибутку.

У середині 80-х років ХХ ст. американські корпорації витрачали на освіту та професійну підготовку свого персоналу понад 60 млрд. доларів, а на підприємствах, які їм належали, навчалось близько 8 млн. осіб – приблизно стільки ж студентів налічували вищі навчальні заклади США. Один із варіантів оцінювання прибутку, заснований на теорії людського капіталу, за яким знання і кваліфікація найманих робітників є капіталом, що приносить прибуток, а витрати часу й засобів на здобування знань і навичок – інвестиції в нього [6].

Загалом витрати розвинених країн на навчання в межах виробництва можна зіставити з витратами на розвиток державних і приватних шкіл (середньої і вищої освіти), що становить приблизно 350 млрд. дол. Досвід окремих вітчизняних і багатьох зарубіжних підприємств, конкурентоспроможних на світовому ринку, свідчить про те, що витрати на професійне навчання персоналу мають становити 5% (іноді й більше) від фонду оплати праці. Наприклад, у 80-х роках ХХ ст. відомі світові фірми вкладали суттєві кошти у підготовку кадрів на виробництві (без урахування заробітної платні працівникам, які навчалися): ІВМ – 750 млн. дол. (5% витрат на оплату праці); «Дженерал електрик» – 260 млн. дол. (2%); «Ксерокс» – 257 млн. дол. (4%); «Текас інструменте» – 45 млн. дол. (3,5%); «Моторола» – 42 млн. дол. (2,6%) [2].

Тоді як в Україні витрати на професійне навчання персоналу на виробництві є незначними і зумовлені як скороченням чисельності працівників структурних підрозділів із професійного навчання служби управління персоналом, так і відсутністю належної зацікавленості керівників організацій щодо професійного навчання персоналу. За результатами досліджень В. Савченка, роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть легко перейти на роботу на іншу фірму чи підприємство [5].

Як правило, програми навчання на виробництві створюються спеціально для конкретного підприємства або організації й орієнтовані на розвиток персоналу та його підготовку до змін в організації. Водночас, у структуруванні програм суттєву ролі відіграють цілі організації. За Е. Шайном усю різноманітність цілей організації можна поділити на два типи [7, с. 112]:

- 1) цілі, що сприяють внутрішній інтеграції, її цілісності;
- 2) цілі, спрямовані на адаптацію організації до зовнішнього середовища.

Для їх досягнення використовують відповідні методи навчання:

1. Спеціалізовані програми (тренінги продажу, перемовин, креативності) → Методи поведінкового тренінгу.

2. Програми командоутворення. Активна групова і між групова діяльність з наступною рефлексією групової діяльності → Ділові й групові рольові ігри, аналіз проблем організації.

3. Розвиток міжособистісної і внутрішньо фірмової комунікації, формування навичок подолання конфліктів → Тренінг сенситивності, рольові ігри, імітаційні ділові ігри, стажування, проектування корпоративної культури.

4. Управлінська підготовка → Лекції, семінари, практичні заняття, навчальні ділові ігри.

5. Підготовка до організаційних інновацій → Організаційно-мисленнєві ігри, розробка проектів, аналіз ситуацій організації.

Спрямованість такого процесу має забезпечувати готовність тих, хто навчається, адекватно вирішувати проблемні ситуації проблеми, реагувати на них, прогнозувати і змінювати соціальну реальність. Одним із засобів, що дозволяє ефективно розв'язати цю задачу є використання активних форм навчання, поєднаних із психолого-педагогічним забезпеченням навчального процесу.

На думку дослідників освіти дорослих (О. Дьянченко, С. Змейов, В. Ляудис, Л. Мітина) спільна діяльність у групових формах навчання є більш результативною, оскільки відповідає соціальній природі знань. Саме тому групові форми нині активно використовуються в різних освітніх технологіях.

Зокрема, тренінгові технології у професійній підготовці і навчанні персоналу є надзвичайно результативними. Зазвичай виокремлюють три основні функції тренінгових програм [3, с. 98]:

1. Як засіб ліквідації суперечностей між навичками співробітників і посадовими вимогами.

2. Як засіб формування корпоративної компетенції робітників.

3. Вирішення актуальних задач компанії.

Тренінгова діяльність здійснюється через застосування певних навчальних методів і прийомів. Саме цей компонент забезпечує засвоєння навчального змісту учнями, формування в них професійних умінь і навичок, формує систему відносин дорослих учнів до демократичного утворення, встановлює взаємозв'язок і активізує досвід. Для забезпечення успішності тренінгової діяльності тренеру важливо враховувати особливості навчальних стилів, робити інформацію варіативною, практично значимою. Ці фактори впливають на створення атмосфери співробітництва, гарного настрою, дають можливість відчувати радість від спілкування і пізнання.

Залучення дорослих до активного навчання значною мірою залежить від наявності конструктивної мотивації до навчальної діяльності. У змісті навчання персоналу на виробництві стандартними чинниками, що можуть ефективно мотивувати співробітників є: прагнення зберегти роботу; бажання отримати підвищення або зайняти іншу посаду; зацікавленість у підвищенні заробітної плати; зацікавленість самим процесом здобуття нових знань і навичок, бажання встановити контакти з іншими учасниками програми; прагнення зрозуміти шляхи розв'язання певних проблем власної діяльності.

Дорослі учні вважають висококваліфіковану професійну діяльність не тільки соціально важливим явищем, а, передусім, особистісною, суб'єктивною цінністю. Тому організатор навчання має враховувати, що мотивування навчальної діяльності дорослих учнів є важливою складовою тренінгів. Мотивація навчання забезпечується через цікаву, змістовну діяльність, актуальність тематики, самопізнання і самооцінювання, використання нестандартних технік, практичну значимість навчання, самостійну насиченість взаємодії, колегіальну підтримку й інші. Реалізація цих підходів відбувається у конкретних ситуаціях, якими має бути насичена тренінгова діяльність – ситуації визнання, успіху, емпатії, обговорення, колективного перегляду, багато логічного спілкування, само-оцінювання, самоаналізу, самостійне порівняння.

Водночас система навчання на виробництві може набути ефективності лише за умови ґрунтовного аналізу навчальних потреб, оцінювання перспективи і визначення мети та шляхів її досягнення, прогнозування змін, обґрунтування проектів, визначення термінів і витрат на реалізацію програми. Цей процес, як зазначають дослідники, нині не має відповідного

методичного і дидактичного забезпечення, ефективних технологій навчання, розрахованих на дорослу аудиторію.

Загалом, як наголошує В. Савченко [5, с. 37] з метою підвищення зацікавленості організацій у виділенні коштів на професійну підготовку і навчання в Україні доцільно розробити правовий механізм, що з одного боку стимулюватиме персонал у постійному поглибленні знань, вдосконаленні умінь і практичних навичок, а з другого, посилюватиме мотивацію роботодавців до збільшення витрат на навчання працівників.

### Література:

1. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: 15.12.2010 : <<http://www.smart-edu.com/index.php/stati-korporativnoe-obuchenie/vnut>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
2. Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования и его особенности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: 15.08.2010 : <[http://buklib.net/component/option,com\\_jbook/task,view/Itemid](http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid)>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я / М.В. Кларин. – М. : Дело, 2002. – 224 с.
4. Маншукова Н.Д. Организация внутрифирменного обучения персонала / Н.Д. Маншукова. – Ярославль : ГОУДПО ЯрИПК, 2002. – 78 с.
5. Савченко В. Механізми посилення зацікавленості роботодавців і найманих працівників щодо підвищення професійного рівня персоналу організації / В.Савченко // Професійне навчання на виробництві. – № 3. – С. 32-42.
6. Симбирёва А.Л. Внутрифирменное обучение : теория и практика осознанной необходимости. – [Электронный ресурс]: Режим доступа 17.01.2011: <<http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/28>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
7. Шайн Е. Организационная культура и лидерство; пер. с англ.; под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
8. Knowles, M. S. The Modern Practice of Adult Education From Pedagogy to Andragogy [Text] / M.S. Knowles. – Chicago, 1980. – 273 p.

*Висвітлено роль неперервної професійної освіти дорослих, посилення якої на сучасному етапі розвитку суспільства визначається масштабною науково-технічною революцією, розвитком економіки, виникненням нових технологій. Розкрито теоретичні засади і методичні особливості навчання персоналу на виробництві як окремого напрямку освіти дорослих.*

**Ключові слова:** *неперервна професійна освіта, освіта дорослих, навчання на виробництві, андрагогічний досвід, тренінг.*

*Раскрыта роль профессионального образования взрослых, усиление которой на современном этапе развития общества определяется масштабной научно-технической революцией, развитием экономики, возникновением новых технологий. Определены теоретические основы и методические особенности обучения на производстве как направления образования взрослых.*

**Ключевые слова:** *непрерывное образование, образование взрослых, обучение на производстве, андрагогический опыт, тренинг*

*The author emphasizes the role of vocational adult education, reinforced in the current development of society by a large-scale scientific and technological revolution, economic development and the emergence of new technologies. Under review are the theoretical foundations and methodological features of in-house corporate training as a separate direction of adult education.*

**Keywords:** *continuous professional education, adult education, intercompany, andragogical experience, training.*