

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИ: ФОРМИ НАВЧАННЯ ДЛЯ ПЕВНИХ ВИДІВ ЗДОБУВАЧІВ

Іванцова Альона Вікторівна

ORCID ID: 0000-0002-4646-4674

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри кримінального процесу
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Україна

Анотація. У статті розкрито особливості розвитку особистості в професійній діяльності. Зазначено перелік форм (видів) навчання та особливості кожного з них. Доведено, що професійний розвиток залежить від особи, яка бажає навчатись і яка самотійно обирає ту чи іншу форму навчання. Показано, що існує взаємозв'язок між різними формами навчання, які лише доповнюють одне одного.

Розвиток особистості людини - це складний процес, який триває протягом усього життя. Професійний розвиток є результатом діяльності людини, а професіоналізм - це вища ланка у її розвитку, як суб'єкта пізнання.

Виокремлюють декілька форм (видів) навчання, залежно від умов, які склалися в державі, та від кінцевої мети, яку переслідує особа (здобувач).

Першою формою є «Дистанційне навчання» — це сукупність сучасних інформаційних технологій та методик викладання, які передбачають здобуття освіти без фізичної присутності здобувачів у навчальному закладі. Відмінністю дистанційного навчання від заочного навчання є використання синхронного режиму — при якому здобувачі освіти працюють разом із педагогічним персоналом закладу наживо, використовуючи засоби та технічні рішення зв'язку в реальному часі, дотримуючись встановленого закладом освіти розкладу занять. Законодавчо, дистанційна освіта регламентується окремими положеннями Міністерства освіти і науки України (далі - МОН) про дистанційне навчання для вищих та середніх закладів освіти. Основними рисами дистанційного навчання є інтерактивна взаємодія у процесі навчання із виокремлення часу для самотійного освоєння матеріалу та консультативний супровід. Дистанційна освіта має як багато переваг, так і багато недоліків. Перевагами є те що: дозволяє більш зручне використання інтерактивних технологій, вирішує питання фактору відстані та транспорту, виключає фактори затримки у переміщенні до навчальних занять, дозволяє більш легко залучати у навчальний процес фізично віддалених експертів, фахівців або заміни викладачів, дозволяє краще використовувати принцип наочності. Недоліками дистанційної освіти є: потреба у надійному технічному оснащенні, переформатування окремих підходів та тем, покращення методичного забезпечення, перенавчання викладацького складу та оволодіння новими знаннями та навичками педагогічної майстерності які будуть працювати у дистанційному режимі за умов недостатньої чи відсутньої візуальної, емоційної та психологічної комунікації із учасниками навчального процесу[1].

В Україні дистанційна форма освіти впроваджується вже понад десять років. Відправною точкою можна вважати 2002 рік, коли Міністерством освіти і науки України був запроваджений експеримент з дистанційного навчання. Однією з можливостей, яку відкрила перед системою освіти і суспільством загалом впровадження дистанційної освіти, була перша затверджена Кабінетом Міністрів України «Програма розвитку системи дистанційного навчання на 2004-2006 р.»

(постанова КМУ від 23.09.2003 р. № 1494 [2]). На виконання програми було розроблене перше «Положення про дистанційне навчання», затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 21.01.2004 № 40. З розвитком технологій у 2013 році затверджується нове «Положення про дистанційне навчання № 466» [3].

Перший заклад загальної середньої освіти в Україні, який отримав ліцензію на провадження освітньої діяльності без очного формату став Центр освіти «Дистанційна школа «Оптіма» [4].

Першим закладом позашкільної освіти, який почав офіційно надавати дистанційні послуги з навчання мистецьким дисциплінам (вокал, гра на музичних інструментах, акторська і ораторська майстерність) стала приватна школа мистецтв "Соломрія" (м. Київ), що видає випускникам Свідоцтво про позашкільну освіту державного зразка. Також студенти віддаленої форми навчання мають можливість брати участь в онлайн-концертах, які транслюються в прямому інтерактивному ефірі на YouTube [5].

На сьогодні порядок організації та запровадження дистанційного навчання визначено «Положенням про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти», затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 08.09.2020 № 1115 [6].

Другою формою є **«Самоосвіта»** - це самостійна пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення певних персональних значущих освітніх та культурних цілей: задоволення загальнокультурних запитів, пізнавальних інтересів у будь-якій сфері діяльності, підвищенні професійної кваліфікації тощо. Самоосвіта є умовою особистого розвитку, самоствердження та самореалізації та є складовою навчання людини протягом всього життя [7].

Шляхи самоосвіти:

- систематичне читання і звернення до авторитетних джерел (на паперових, електронних носіях);
- аналіз матеріалу джерел, перевірка їх на практиці;
- прослуховування лекцій, доповідей в установах, до яких особа не залучена офіційно;
- використання порад фахівців заради підвищення власних знань чи майстерності;
- дослідницька діяльність після досягнення певного рівню освіти, експерименти, моделювання, праця помічником під керівництвом освіченого фахівця тощо.

Самоосвіта — риса характеру наполегливих осіб, позбавлених з якихось обставин можливості отримати систематичні знання у відповідному навчальному закладі (бідність, дискримінація за національною чи релігійною ознакою, географічна віддаленість від освітніх чи культурних центрів, фізичне каліцтво при наявності доброї пам'яті і наполегливості в отриманні знань тощо). Самоосвіта в цих випадках ще й засіб виховання, загартування характеру, перевірка можливостей особи, яка стає дорослішою.

Третьою формою є **«Менторинг»** або наставництво - це зустрічі, в ході яких досвідченіший співробітник (ментор) ділиться своїм досвідом вирішення завдань, описуючи ситуації з минулого, свій підхід до рішення і логіку.

Ментор – це той самий наставник, тільки в значно ширшому розумінні. Він дає можливість своєму підопічному зростати не лише професійно, але й особистісно.

Але «наставник» це теж не було б оптимальним визначенням, адже ментор – це наставництво вкупі з коучингом і консультуванням, а в окремих випадках навіть

надання психологічної підтримки [8].

Постає питання, хто такий ментор і коуч – яка між ними різниця?

Так, різниця між ними є. Як уже було зазначено вище, сучасне менторство включає у себе коучинг, тобто менторинг – це значно ширше поняття. Завдання у коуча значно простіше – він ставить правильні запитання, що й допомагає клієнту віднайти власні упередження і перепони, які не дають йому можливості прямувати до цілі. Ментор діє куди масштабніше – він не лише каже, що «ось твої упередження і хибні установки, вони заважають досягти твоїх цілей», а й через директиви і прямі вказівки спрямовує свого підопічного до його ж цілі. Він каже, куди і як саме рухатися.

Тако ж, ментор – це вміння чітко і доступно формулювати свою думку, давати оптимальні рішення, керуючись ситуаціями із власного досвіду. Тобто фактично весь його цінний досвід переходить до підопічного, адже передача досвіду – це суть всього процесу менторингу. Тому така людина є свого роду провідником для свого підопічного, бо його досвід та знання ведуть менті (так називаються його підопічні) в напрямку, який той обирає сам. Готові рішення тут не спрацюють, але через зворотний зв'язок наставник має змогу поділитися кейсами з власного досвіду. Це також означає, що від ментора ви не почуєте власне оцінки ваших дій, але менті натомість наштовхнеться на власні висновки і рішення, бо в процесі обговорення він зможе поставити питання, і отримати на них відповіді. І чим правильніші будуть питання, тим правильніші будуть відповіді.

Кбу́чинг (від англ. Coaching — тренерство), — метод здійснення консалтингу й тренінгу, в якому спеціальна людина, «коуч», допомагає іншим людям досягнути певної цілі в професії чи в особистому житті [9]. На відміну від наставництва, коучинг зосереджується на досягненні конкретної цілі способом, який людині належить зрозуміти самотужки. Завдання коуча полягає передусім у допомозі з відшукування цього способу. Джерела коучингу лежать у спортивному тренерстві, позитивній, когнітивній та організаційній психології, в уявленні про усвідомлене життя й можливостях постійного й цілеспрямованого розвитку людини. Формування коучингу як методу почалося в 70-х роках ХХ століття [11].

Види коучингу:

- **Продуктивності** — призначений заповнити прогалини в баченні певної справи, забезпечує стратегічне планування досягнення цілей та пропонує додаткову підзвітність, оскільки людина виходить за звичні для себе рамки. Коучинг допомагає зосередитися в певній галузі бізнесу, особистих стосунків чи добробуту. Коучинг продуктивності має на меті допомагати стати ідеальною версією себе. Коучинг продуктивності для керівників або службовців забезпечує баланс між професійними цілями та особистим розвитком.

- **Виконавчий** — розроблений для задоволення конкретних потреб менеджерів або керівників. Наприклад, допомагає отримати навички кращого керування своїми колективом, аби швидше досягати цілей робочого відділу. Коучі для цього зазвичай набираються поза організацією, до якої належать менеджери й керівники.

- **Кар'єрний** — зосереджений на наданні допомоги різним категоріям людей, які стикаються з проблемами в просуванні по своїй кар'єрі. Часто цільовою групою кар'єрного коучингу є випускники вишів, які потребують уточнення напрямку свого професійного зростання. Людям, які були на одній посаді протягом багатьох років, також може знадобитися кар'єрний коучинг у різні моменти життя. Кар'єрний коучинг допомагає просунутися в обраній справі, визначивши, які навички необхідні для наступного кроку в професійній вертикалі, і які посади найкраще підходять для того, щоб допомогти людині досягти своїх кар'єрних цілей.

• **Особистий (лайф-коучинг)** — цей тип коучингу зосереджується на житті поза професійною діяльністю. Наприклад, у вирішенні конфліктів з близькими, вихованні дітей, пошуках балансу між роботою та особистим життям.

• **Бізнес-коучинг** — ця галузь коучингу зосереджена на наданні допомоги підприємцям аби краще керувати своїм бізнесом. Наприклад, бізнес-тренер може допомогти власнику компанії відобразити та викласти своє бачення, місію та стратегічний напрямок бізнесу. Бізнес-коучі також допомагають своїм клієнтам вирішити, які важливі системи потрібно створити, щоб забезпечити належну роботу компанії. Нові сфери діяльності та розширення бізнесу також можна визначити за допомогою бізнес-коучингу.

• **Коучинг умінь** — тут коучі зосереджуються на передачі необхідних навичок від себе клієнтам. Коуч адаптує процес передачі навичок так, щоб він відповідав конкретному рівню знань, майбутнім планам та досвіду клієнтів.

• **Коучинг керівників** — спрямований на те, щоб допомогти людям на вищих посадах досягти використання свого потенціалу сповна. Професіонал, який виконує роль коуча, може найматися як зсередини, так і ззовні організації. Ця людина вивчає та розвиває керівників, аби вони могли досягти вищої продуктивності. Коуч також працює з тими, чия ефективність менша, ніж очікується[10].

Четвертою формою навчання є **«Тренінг»** – це активний метод отримання нової інформації, теоретичних знань людиною з практичною перевіркою запропонованих умінь та навичок у безпечному середовищі.

Єдиної класифікації тренінгів немає, оскільки їх можна класифікувати за провідною метою та задачами, контингентом та числом учасників, тривалістю, кількістю тренерів, типом керівництва, технічним забезпеченням тощо. Та найчастіше тренінги поділяють на особистісні (психокорекційні) та бізнес-тренінги (або методичні).

Психокорекційний тренінг спрямований на зміни психічної сфери людини з кінцевою метою вдосконалення самосвідомості, поведінки або професійної діяльності людей або груп. Такі тренінги організовують для підлітків та їхніх батьків, абітурієнтів, вразливих груп населення та інших.

Методичний тренінг – спосіб навчання фахівців виконання певної роботи. Призначений для більш глибокого знайомства з певною темою, відпрацювання необхідних навичок. Цей вид тренінгів організовується для педагогів, персоналу фірм та установ тощо [12].

Висновки: Для гармонійного розвитку людини та професійного навчання необхідним є взаємодія видів (форм) навчання. Так, особа, досягнувши певної форми навчання, може перейти на наступну, якщо вона вважає, що недостатньо здобула певних знань. Так, бачимо, що особа для здобуття освіти, має право вибору альтернативних та взаємопов'язаних форм навчання.

Список використаних джерел:

1. Дистанційне навчання. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. Вилучено з: https://uk.wikipedia.org/wiki/Дистанційне_навчання.
2. Програма розвитку системи дистанційного навчання на 2004-2006 роки. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2003 р. № 1494. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1494-2003-п#Text>.
3. Положення про дистанційне навчання від 25.04.2013р № 466. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text>.
4. Центр освіти «Дистанційна школа «Оптіма». Вилучено з: <https://optima.school>.
5. Приватна школа мистецтв "Соломрія". Вилучено з: <https://solomriya.com.ua>.

6. Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти від 08.09.2020 № 1115. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0941-20#Text>.
7. Самоосвіта. Енциклопедія освіти. Академія пед. наук України; головний редактор. В.Г. Кремінь. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 798-799.
8. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. Вилучено з: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Ментор>.
9. Coach | Origin and meaning of coach by Online Etymology Dictionary. www.etymonline.com (англ.). Архів оригіналу за 30 вересня 2020. Процитовано 4 лютого 2023).
10. What Are the Different Types of Coaching?. Become a Certified Performance Coach | Performance Coach University (амер.). 18 червня 2019. Процитовано 4 лютого 2023.
11. History of Coaching - A True Insight into Coaching. RapidBI (en-GB). 29 листопада 2010. Процитовано 4 лютого 2023.
12. ТЕАСННУВ. Незалежна Освітня Корпорація. Вилучено з: <https://teach-hub.com/scho-take-treninh-ta-yakym-vin-mozhe-buty/>.