

Ткаченко Ю.М., начальник обласного методичного кабінету (безпеки життєдіяльності населення) Навчально-методичного центру цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Дніпропетровської області

ВОРКШОП ЯК ФОРМАТ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

У сучасних умовах український освітній простір зазнає динамічних змін, зумовлених соціально-економічними та інформаційними процесами. Ми живемо у світі, де знання постійно оновлюються, де щодня співробітник може зіткнутися з тією робочою ситуацією, з якою раніше він ніколи не стикався. Тільки знаходячи нові форми і способи навчання, можна забезпечити успішність працівника, його постійне вдосконалення, готовність до співробітництва, здатність приймати рішення.

Завдяки сучасним розробкам та популяризації інтерактивних форм, методів і технологій навчання, широкого вжитку набув термін «воркшоп».

Фахівець у сфері організації воркшопів, тренінгів, групової динаміки в цілому, Клаус Фопель визначає воркшоп як інтенсивний навчальний захід, на якому учасники навчаються перш за все завдяки власній активній роботі.

У цьому визначенні варто підкреслити видову, тобто специфічну для воркшопу як навчального заходу особливість – навчання відбувається завдяки власній активній роботі учасників, найголовніше тут – активність.

За цією головною ознакою воркшоп протиставляється усім іншим видам навчання, які можуть припускати більшу чи меншу пасивність учасників [1].

Якщо порівнювати в цьому контексті тренінг, воркшоп та самонавчання, то воркшоп займає «золоту середину» між цими поняттями (рис. 1).

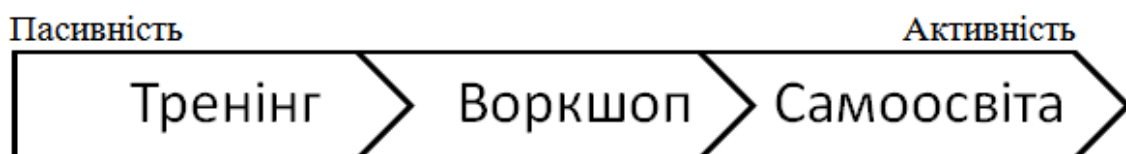


Рис. 1 – Поділ форм навчання за ознакою «пасивність–активність»

Стосовно тренінгу: ведучий тренінгу заздалегідь вирішує, які навички він тренуватиме в учасників, ставить остаточну та проміжні цілі, підбирає вправи, планує тощо. Потім учасники активно відпрацьовують, намагаються застосувати запропоноване ведучим. На цьому етапі простежується активність самої дії. Але саме планування навчальної дії, її сенс є завданням ведучого, ніж проявляються в учасників.

Самоосвіта – це коли людина повністю самостійно здобуває свої знання та навички, осмислюючи свій досвід, читаючи, переписуючись з експертами, звертаючись за консультацією до колеги тощо. Самоосвіта, попри всю свою привабливість, має істотний недолік: воркшопу і тренінгу воно програє за лінією соціальності, інколи відсутність групи ускладнює процес навчання.

Отже, воркшоп має найважливіші риси – активність і соціальність. Перша протиставляє його більш пасивним формам навчання, друга – самоосвіті як найбільш активному.

Що означає активність воркшопу?

- ✓ Учасник воркшопу активний у постановці цілей навчання.
- ✓ Учасник воркшопу активний у виборі форм і методів навчання.
- ✓ Учасник воркшопу активний у створенні знання, на воркшопі знання не транслюються, але обговорюються та народжуються.
- ✓ Учасник воркшопу активний у випробуванні нових способів поведінки, а отже, у здобутті досвіду.
- ✓ Учасник воркшопу активний в усвідомленні отриманого досвіду і застосуванні його на практиці [1].

За Клаусом Фопелем, воркшоп є:

- «навчальною групою, що допомагає усім учасникам стати по закінченні навчання більш компетентними, ніж на початку; освітній процес, у якому кожен учасник бере активну участь;
- тренінг, результати якого залежать, насамперед, від внеску учасників і найменше – від знань ведучого;
- освітній процес, протягом якого в центрі уваги – переживання учасників, а не компетентність ведучого;
- можливість відкрити для себе те, що знаєш і вмієш більше, ніж уявляв до цього, та навчитися чогось від осіб, від яких цього не очікував» [2].

Дослідниця Ірина Жигилей підкреслює, що «воркшоп завжди практико орієнтований, це, по суті, обмін досвідом професіоналів, детальне опрацювання окремого питання, систематизація різних позицій, думок, хвилювань за виділеною проблемою. Саме тому для підвищення ефективності проведення воркшопу важливо, щоб запрошені учасники вже мали власний усвідомлений досвід роботи в межах професійної проблеми, що обговорюється» [3].

Що стосується ролі викладача, то вона «полягає не тільки у викладанні матеріалу, а радше в активізації групи та посередництві між учасниками, оптимізації процесу здобуття знань і пошуку рішень, що відповідно відбивається в англійських термінах «фасилітатор» або «модератор» [4]. Головне завдання ве-

дучого – «турбуватися про те, щоб учасники могли навчатися та бути продуктивними членами групи, і щоб група в цілому змогла стати середовищем інтенсивного навчання.

Для того, щоб заняття у формі воркшопу принесло очікувані результати, необхідно:

1. Визначити загальні цілі/результати. Чого ви хочете, щоб учасники досягли в результаті? Навчилися переконувати? Знаходити потрібну інформацію? Аналізувати? Або щось інше? Від цих загальних цілей і залежатиме вся структура воркшопу. Нагадуємо: цілі можуть бути не тільки суто навчальними, а й професійними, коли навчання досягається тільки попутно.

2. Визначте навчальні заходи. Які вправи ви використовуватимете для розминки, які – для навчання, які – в активному оцінюванні? Буде це групова дискусія, робота в парах чи підгрупах або ж індивідуальне виконання завдання? Пам'ятайте, що кожен обраний вами навчальний захід повинен вирішувати завдання, що веде до реалізації загальних цілей.

Важливо також заохочувати самостійність учасників, пропонувати їм вправи та завдання на вибір, спонукати їх вигадувати або знаходити власні ігри. Загалом, воркшоп – досить демократична форма, тобто ведучий тут тільки підтримує та допомагає організувати навчання, він, швидше, йде за групою, ніж веде її.

3. Сплануйте час. Скільки вам знадобиться часу, щоб досягти мети? Щоб реалізувати всі заходи з намічених? Одразу зазначимо: зазвичай воркшоп триває близько трьох годин, якщо ви намагаєтеся вирішити якесь не дуже велике навчальне питання. Інколи навчання в цьому форматі триває 3–4 дні.

4. Сплануйте теми. Які питання ви повинні розглянути? Яку теорію все ж таки потрібно розповісти? Хоча на воркшопі, як правило, наголос робиться на практиці та активності самих учасників, тобто ведучий розповідає якомога менше, формат міні-лекцій можливий. Інша справа, що звичайне теоретичне повідомлення на воркшопі триває не більше 7 хвилин.

5. Сформулюйте максимально точно ваше особисте послання. Що ви хочете, щоб зрозумів кожен з учасників? Особисте послання не обов'язково промовляти вголос, якщо хтось сформулює вашу ідею у своїй рефлексії, це й буде важливий показник вашої ефективності як ведучого. Люди, практикуючись, дійшли того самого, що й ви. Вони зрозуміли саму суть вашого воркшопу.

6. Ураховуйте особливості учасників: вік, стать, з яких вони установ, підприємств, організацій. Усе це може бути важливо. Найголовніше – розберіться заздалегідь, ті ситуації та запитання, які ви пропонуєте учасникам, чи зустріча-

ються вони з ними у своєму повсякденному житті, діяльності? Людина завжди шукає сенс. Якщо ви пропонуєте їй робити щось, адже воркшоп — саме про роботу, а не про слухання, вона повинна розуміти, навіщо це робить, навіщо їй докласти зусиль.

7. Прогнозуйте ресурси. Чи потрібний вам проектор? Якою буде кімната? Як використовувати стільці та простір? Чи потрібні олівці, фломастери, папір, стікери? Щось іще? [1].

Отже, у процесі розвитку професійної компетентності важливо використовувати активні форми проведення занять, наприклад, воркшоп. Ця форма заняття дає змогу долучити усіх слухачів курсів підвищення кваліфікації до активної діяльності. Слова практикуючого психолога Олексія Зімовіна: «Сучасне навчання можливе не під час передачі знань від однієї людини до іншої, а тільки у процесі створення знань у їх співпраці та творчій діяльності» – є досить влучними та актуальними, що є підґрунтям для подальших досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зімовін О. Воркшоп як формат професійного навчання [електронний ресурс] / О. Зімовін. – Режим доступу : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2017/february/issue-4/1/article-25440.html>;
2. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение / К. Фопель ; пер. с нем. – М. : Генезис, 2003. – 368 с., с. 15–16;
3. Жигилей И. Влияние формы обучения на эффективность развивающих мероприятий [электронный ресурс] / И. Жигилей. – Режим доступу : <https://grebennikon.ru/article-om1o.html>;
4. Литвиненко С. А. Використання воркшопів у підготовці майбутніх психологів до професійної діяльності / С. А. Литвиненко // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти : зб. наук. пр.; Наукові записки Рівнен. держ. гуман. ун-ту. – 2014. – Вип. 9(52).