

Яцишин О. М. Психолого-педагогічні умови здійснення ефективної автодидактичної діяльності в процесі освіти упродовж життя / О. М. Яцишин. – 6 с.

О.М. Яцишин

Вінницький державний педагогічний університет ім. М. Коцюбинського

Постановка проблеми. Термін “освіта впродовж життя”, який набув поширення в найбільш розвинених індустріальних країнах світу у 1970-х рр. і викристалізувався в результаті численних наукових пошуків і дискусій, зокрема й на рівні міжнародних установ та організацій, не втратив своєї актуальності і в постіндустріальний період.

Попри економічне підґрунтя появи даного феномену, а саме усвідомлення з боку громадськості актуальності потреби в задоволенні ринку праці все більшою кількістю кваліфікованих фахівців, здатних адаптуватися й професійно зростати в умовах мінливого економічного простору, появи і запровадження нових технологій, процес навчання впродовж життя має потенціал до реалізації в єдності його соціальної та внутрішньопсихологічної складових.

Аналіз попередніх досліджень. На сьогодні психолого-педагогічна наука володіє достатньою кількістю знань про рушійні сили процесу учіння особистості в системі формальної (початкової, середньої, вищої чи післядипломної) освіти. Досліджуються та розвиваються відповідні освітні технології активізації суб’єктів учіння. Врешті-решт, завдяки спростуванню теорії “психологічної скам’янілості” доведено принципову можливість успішного здійснення пізнавальної діяльності людей в зрілому віці.

Водночас бракує досвіду в розробці та реалізації стратегій навчання, які на основі врахування потенціалу низки психологічних механізмів, створювали б адекватне мотиваційне забезпечення пізнавального процесу, що відбувається за

межами навчального закладу за мінімального втручання з боку викладачів (наставників).

Парадоксальність сучасного етапу реалізації декларованих офіційними інституціями принципів освіти впродовж життя є те, що суб'єктами учіння при цьому є переважно не спрямовані на реалізацію потреби в самоактуалізації особистості, які керуються класичним просвітницьким принципом “Вчитися ніколи не пізно”, а ті, хто в межах корпоративних тренінгових програм під тиском зростаючої конкуренції на ринку праці діють відповідно до не менш класичного, але більш імперативного трикратного “Вчитися, вчитися, вчитися!”

Очевидне домінування зовнішньоорганізованої мотивації учіння у тих, хто продовжує здобувати знання в період самостійної професійної діяльності, не слід вважати ознакою того, що такий тип мотиваційного процесу (в результаті якого формуються в основному професійні мотиви, а також мотиви досягнення) є найбільш релевантним змісту виконуваної роботи.

Навпаки, експертами визнається, що оптимальним процес учіння впродовж життя може бути за умов домінування у суб'єктів пізнання процесуальної, головним чином пізнавальної, мотивації [4].

Отже, що може стати надійним мотиваційним базисом для організації оптимальної, з точки зору процесу, та ефективної, з точки зору результату, пізнавальної діяльності особистості, яка не обмежена рамками системи формальної освіти? **Метою** даної **статті** є аналіз суттєвих психолого-педагогічних чинників забезпечення ефективної автодидактичної діяльності працівників в умовах безперервної освіти.

Виклад основного матеріалу. Освіта впродовж життя – це процес, який не в останню чергу ініціюється самою суспільною системою, що вбачає потребу в поширенні освітнього середовища за межі формальних навчальних контекстів. У той же час, даний процес багатьма трактується як розкриття людиною власного потенціалу шляхом набуття необхідних знань, засвоєння цінностей та навичок, які знадобляться впродовж життя, а також їхнє майстерне, творче застосування за будь-яких обставин і в різних середовищах.

Що ж належить до основних мотивів, які змушують фахівців-практиків продовжувати навчальну діяльність по закінченню формальної освіти? Дослідники вказують на такий перелік можливих спонук: бажання працівників підвищити професійні знання та уміння; наміри розпочати власний бізнес; потреба розширити коло знань з тематики, яка викликає іманентний інтерес; необхідність реалізувати комунікативну потребу шляхом соціалізації; задоволення потреби в самоактуалізації; важливість реалізувати вузькосоціальні потреби [4].

Зазначимо, що наведений, далеко не вичерпний перелік міркувань, якими може керуватися особистість, здатна залучитися до безперервного процесу навчання, містить дві основні категорії мотивів: процесуальні та результативні.

Інтерпретація наведених даних дозволяє дійти висновку, що, хоча подальше навчання, підвищення кваліфікації спеціалістів-практиків обіцяє їм економічні переваги, економічні спонуки не є достатніми, аби мотивувати людей до навчання поза межами формальної освіти.

У зв'язку з цим доречно згадати, що вітчизняна психолого-педагогічна традиція постулює принцип трансформації змісту і структури мотиваційних установок особистості мірою трансформації її провідної діяльності – переходу від суто навчальної, через проміжну стадію квазіпрофесійної до власне професійної діяльності [1].

При цьому ключовими концептами залишаються “мотивація” та “діяльність”, а також розуміння їхнього глибинного діалектичного взаємозв'язку. Доведено, що умови діяльності та взаємини особистості, які склалися стихійно або були спеціально організовані, вибірково актуалізують окремі ситуативні спонукання, що в разі систематичної активізації поступово міцніють і переходять у стійкі мотиваційні утворення. Таким чином, під час самої діяльності, зокрема й а результаті її доцільної перебудови, ініціюється внутрішньоособистісний процес, результатом якого є формування спонук, здатних енергетизувати, регулювати і спрямовувати дії суб'єкта учіння. Дане явище, відоме в психологічній науці як “вихід діяльності за межі актуальної

мотивації” ініціює зворотний процес – перебудову самої пізнавальної діяльності внаслідок структурно-динамічних змін мотиваційного поля.

Наведені міркування досить добре вписуються в канву запропонованої А. Вербицьким та його науковим колективом концепцію трансформації пізнавальних мотивів студентства в професійні спонуки фахівців-практиків внаслідок зміни їхньої провідної діяльності. Водночас детально структурована та обґрунтована ще десятиліття тому, дана трансформаційна модель вимагає уточнення, з огляду на зміни змісту професійної діяльності сучасних фахівців, яка втратила суто інструментальний характер, а також через збільшення в її структурі питомої ваги когнітивної компоненти.

Справді, масове запровадження науковомістких технологій, потреба в інноваційному творчому мисленні на основі відкриття й засвоєння нових знань, нагальність вміння орієнтуватися в потоках інформації гостро ставить питання про організацію професійної діяльності працівників таким чином, щоб її зміст полягав не лише у відтворенні й застосуванні на практиці раніше набутих знань і отриманих компетенцій, але й у постійному удосконаленні наявного інструментарію в процесі оволодіння сучасними знаннями.

Отже, пізнавальна діяльність, що є провідною діяльністю суб'єктів учіння в рамках системи формальної освіти, посіла ключове місце в структурі професійної діяльності сучасних працівників. То чи є за подібних обставин однозначною логіка мотиваційних трансформацій особистості в процесі її переходу від навчальної до професійної діяльності? Чи може домінування результативних професійних та прагматичних мотивів працівників слугувати достатнім психологічним забезпеченням процесу перманентного професійного самовдосконалення особистості, формою якого є освіта впродовж життя?

Відповідь на поставлені запитання видається очевидною: повноцінна діяльність учіння сучасних фахівців-практиків може бути найбільш оптимальною, якщо забезпечуватиметься дією як результативних, так і процесуальних мотивів, чинне місце серед яких займає пізнавальний мотив. Процесуальна, зокрема й пізнавальна, мотивація являє собою потужне джерело

енергії, постійна генерація якої є нагальною для регуляції діяльності, тривалість якої вимірюється життям.

Що ж заважає на практиці реалізувати цю, начебто струнку, логічну побудову? Чому прагнення до пізнання й самовдосконалення не є всезагальною людською потребою, а в більшості випадків декларуються як бажані ціннісні орієнтири?

“Основи освіти впродовж життя закладаються в шкільні роки,” – вважає Д. Хагрівз, називаючи міфом те, що такий тип освіти може або повинен бути відокремлений – у будь-якому розумінні – від шкільного навчання [2].

Чи не криється в цих словах відповідь на сформульовані вище питання? Так чи інакше, відправною точкою для залучення до процесу навчання впродовж життя для більшості людей є їхнє перебування в системі формальної освіти, яка має диверсифіковану мережу інституцій.

Не випадково головною характеристикою процесу освіти впродовж життя є те, що він включає в себе як формальні, так і неформальні типи навчання й виховання. Формальне учіння включає в себе ієрархічно структуровану систему, що починаючись із початкової школи, через окремі етапи переходить до університетської освіти, а також програм професійних тренінгів у галузі ділової діяльності і техніки.

Не абсолютизуючи роль офіційної освіти як єдиного чинника подальшого особистісного зростання кожного члена сучасного суспільства, зазначимо, що передумови до психологічної та інструментальної автономності майбутніх фахівців закладаються і розвиваються (часто суперечливими шляхами) на кожному із перерахованих етапів.

Таким чином, завдання запалити і підтримувати мотивацію особистості та її здатність навчатися упродовж життя є справжнім викликом для сучасної педагогічної теорії та практики. На рівні кожного працівника навчальних закладів передумовою розв’язання проблеми мотиваційного забезпечення діяльності учіння впродовж життя сьогоднішніх студентів – майбутніх фахівців може стати пошук відповідей на питання: 1) Які зміни у мисленні, лінії

поведінки та практики необхідні, аби стали реальністю культура та процес безперервного процесу учіння? 2) Чи мотивовані люди по закінченню обов'язкової освіти до подальшого навчання? 3) Чи мають вони для цього здібності, і як вони розвиваються в навчальному процесі у закладах освіти?

Подальші педагогічні заходи, спрямовані на розвиток автономії особистості як суб'єкта професійної діяльності та суб'єкта учіння, передбачають реалізацію на практиці освітніх технологій, які ґрунтуються на низці психологічних механізмів.

Висновки. Аналіз результатів здійснених науково-педагогічних досліджень доводить принципову можливість здійснення впливу на мотиваційну сферу особистості шляхом перебудови її діяльності, а також наявність при цьому зворотного ефекту – підвищення продуктивності виконуваної роботи завдяки зростанню мотиваційного напруження суб'єкта діяльності. Проведений аналіз проблеми мотиваційного забезпечення процесу навчання впродовж життя доводить дієвість зовнішньоорганізованої мотивації для ініціації внутрішньоособистісного мотиваційного процесу, результатом якого може стати формування не лише результативних, але й процесуальних спонук. Оскільки одним із ключових напрямів діяльності закладів у системі підвищення кваліфікації працівників є проведення психологічних, зокрема й мотиваційних, тренінгів, вимагає з'ясування питання про можливість здійснення шляхом бажаної психологічної корекції особистості перебудови її мотивації учіння.

Список літератури:

1. *Вербицкий А.А., Платонова Т.А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации студентов. – М.: НИИВШ, 1986. – 40 с.*
2. *Hargreaves David H. Learning for Life: The Foundations of Lifelong Learning. // Policy Press, 2004. – 114 p.*
3. *National Board of Employment, Education and Training. 1996 Lifelong Learning- Key Issues. Canberra: AGPS.*

4. *Watson, L., Lifelong Learning in Australia, Canberra, Department of Education, Science and Training. – 2003. – 423 p.*