

## РОЗРОБКА ТЕОРІЇ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ДЛЯ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

*Доповідь містить основні засади теорії навчання фахівців у цій галузі. Автор пропонує власні теоретичні розробки та рекомендації щодо практичного застосування розробленої теорії в умовах України.*

В Україні процес переходу від тоталітарної держави до демократії західного стилю торкається суспільства на всіх рівнях, вимагає докорінної зміни соціально-політичної та економічної системи в країні, переосмислення стосунків між особою і державою. Ці зміни і вимагають ґрунтовної переорієнтації особистих цінностей та відмови від старих поглядів. Паралельно до цих змін у становленні є створення структур та організацій, спрямованих на захист громадських інтересів і відповідають занепокоєнням громадськості. Цей інститут демократичного суспільства отримав назву неурядових (недержавних) організацій (НУО, НДО).

На жаль, нині в Україні ще повністю не усвідомлюється роль НУО в розвитку демократії, становленні громадянського суспільства. Про це свідчать

і дані соціологічного дослідження [1]: близько половини населення України все ж позитивно ставиться до НУО, але значна його частина є непоінформованою та має недовірливе ставлення (переважно через брак досвіду та інформації) щодо таких організацій.

Ситуація, що склалася, вимагає термінових змін. Швидкість перетворень у сфері НУО залежить від наявності маси лідерів — сильних, динамічних особистостей, здатних об'єднати людей навколо певної ідеї, вирішення конкретного питання і довести справу до кінця. Але лідери не з'являються (і не повинні) на порожньому місці: має бути певне підґрунтя — школа лідерів. За умов, коли ніякої підтримки з боку держави і бізнесу немає, НУО самі повинні сприяти своєму розвитку. Гро-

мадські організації мають проводити певні заходи в цьому напрямі: семінари, конференції, тренінги в галузі підготовки спеціалістів НУО. І саме тут виникає проблема відсутності дидактичної бази для розвитку цього процесу. Тож я спробував заповнити цю прогалину, а саме визначити: чому і як навчати актив НУО?

В результаті проведеного дослідження вдалося узагальнити ту сукупність знань, інформації, що вже існує в цій галузі, визначити і сформувані цілісну систему — теорію підготовки спеціалістів НУО. Певні труднощі при дослідженні цієї теми полягали в тому, щоб віднайти в масі загальної інформації саме те, що може бути застосовано при навчанні активу НУО, або зробити певну корекцію, пристосовуючи отриманий матеріал до реальних умов діяльності НУО в Україні. Фактично отримана інформація поділяється на дві частини. Перша присвячена визначенню головних аспектів теорії навчання спеціалістів НУО (чому навчати?). Друга частина висвітлює дидактичну сторону цього процесу (як навчати?).

У першій частині в результаті обробки й узагальнення сукупності знань, що існує з цього питання, а також наук, які межують з цією сферою — управління персоналом, загальний і соціальний менеджмент, андрогогіка, соціальна психологія, *public relations* — мною були виокремлені і наповнені відповідним змістом такі аспекти теорії:

Перші кроки у створенні організації — формування місії, визначення завдань, вибір назви.

Формування структури організації — організаційна модель, внутрішня структура організації.

Керівництво організацією.

Сумісна діяльність — створення і підтримка робочої атмосфери, розв'язання внутріорганізаційних конфліктів.

Набір масових членів до організації — необхідність, планування кампаній із залучення масових членів.

Лідерство в НУО — складові лідерства в НУО, основні чесноти здібного керівника, виховання і становлення лідера, ситуативне лідерство, формування власного стилю.

НУО і волонтери — набір і збереження волонтерської організації.

Організація і проведення заходів — основні методи ведення кампаній, планування заходів.

Пошук союзників і створення коаліцій.

НУО та громадськість — основні види роботи з громадськістю, оцінка результатів.

НУО та засоби масової інформації (ЗМІ) — використання ЗМІ громадськими організаціями.

Методи привернення уваги до діяльності НУО.

Гроші і бюджет організації — фінансове планування й облік, джерела фінансування, заходи із залучення фінансових ресурсів.

У другій частині зазначені основні особливості навчання дорослих, визначена технологія і методи навчання, які пропонуються для використання при навчанні спеціалістів НУО, а також особливості їх застосування, особлива увага приділяється формам організації процесу навчання.

Навчання дорослих — процес дуже складний і неоднозначний тому, що слід враховувати особливості осіб, які навчаються. По-перше, ці люди вже сформувались як особистості із власним світоглядом, переконаннями. Зрозуміло, що будь-яке навчання тягне за собою трансформацію цих досить стійких елементів людської натури, тому процес навчання має відбуватись дуже обережно. По-друге, люди, які прагнуть отримати певні знання, навички в галузі діяльності НУО, мають різний вік. Слід передбачати, що це можуть бути й зовсім молоді люди (від 18 років), і люди пенсійного віку. Особливо важливо при навчанні враховувати психічні особливості кожної вікової групи. По-третє, люди, які прагнуть стати в недалекому майбутньому лідерами громадських організацій, мають різний освітній рівень. По-четверте, люди, які навчатимуться, мають різний соціальний статус. Більшість із них має свої особисті погляди, переконання на роль НУО в розвитку суспільства, особливості функціонування громадських організацій, має, зрештою, власні інтереси. Слід також додати, що будь-яке цілеспрямоване навчання дає людині певну освіту [2].

Взагалі, якщо розуміти освіту дорослих як додаткову освіту, то головною метою її слід визнати адаптацію людини до нових вимог. У своєму змісті додаткова освіта є додатком до знань, вмінь і навичок, здобутих раніше, що розвиває далі існуючий професійний потенціал. Однак, цей додаток не був запланований наперед в період основної підготовки і тому досить часто не пов'язаний з ним. Це не може не відбитися на якості засвоєння нових знань, вмінь і навичок [3].

Визначальним чинником будь-якої теорії навчання є її технологія. Стосовно НУО стає зрозумілим, що мова тут має йти про такі технології навчання, які забезпечують високий рівень самостійності в навчанні, сприяють всебічному розвитку особистості. Підготовка майбутнього фахівця буде ефективною, якщо вона зорієнтована не на формування абстрактного спеціаліста з набором певних якостей, а на становлення професійного іміджу особистості [4].

Застосування відповідної технології навчання може бути здійснено з урахуванням зазначеної вище особливості навчання, в результаті інтеграції трьох провідних факторів: "стиснення", модульності та проблемності і побудові на цих засадах нової педагогічної технології — проблемно-модульного навчання. "Стиснення" і модульність спрямовані на забезпечення мобільності знання, проблемність

орієнтована на розвиток його критичного мислення, а проблемність у сполученні з модульністю забезпечує гнучкість у застосуванні методів. Гнучкість — стрижнева характеристика даної технології — здатність оперативно реагувати і мобільно адаптуватись до умов, що постійно змінюються. Технологія проблемно-модульного навчання базується на єдності принципів системного квантування, проблемності і модульності.

Технологічно "стиснення" навчальної інформації може бути досягнуто різними методичними прийомами. Найдієвішими зарекомендували себе такі методичні прийоми: моделювання в предметній, графічній і знаковій формі, структурна блок-схема теми, опорний конспект тощо. Разом з тим, слід враховувати той факт, що при здійсненні "стиснення" програмного матеріалу найбільша "міцність" досягається при наданні навчальної інформації одночасно на чотирьох кодах: малюнковому, числовому, символічному і словесному [5]. Аналізуючи професійну підготовку кадрів можна визначити особливості й переваги цього методу:

Розбивка дисципліни на закінчені частини (модулі та його елементи), що мають самостійне значення.

Відсіювання матеріалу, що є "зайвим" для даного конкретного виду робіт.

Максимальна індивідуалізація просування у навчанні.

Модуль може бути представлений як навчальний елемент, що складається з таких компонентів: навчальна мета; список необхідного обладнання, матеріалів та інструментів; список суміжних навчальних елементів; власне навчальний матеріал у вигляді короткого конкретного тексту, що супроводжується ретельними ілюстраціями; практичні заняття; перевірка знань. Компоненти навчального елемента не є суворо регламентованими і можуть варіюватись у залежності від дисципліни. В цілому, за оцінками дослідників, модульне навчання дозволяє скоротити час навчального курсу на 30 % без втрати повноти викладу і глибини засвоєння матеріалу [6].

Наступним важливим питанням є визначення методів навчання. Форсування якогось одного методу навчання не зустрічає схвалення більшості представників дидактики, критикується воно і психологами. Польський педагог З. Влодарський, зокрема, зазначає: "Ефективність навчання досягається тоді, коли значно відрізняються і матеріал, який засвоює учень, і метод навчання" [7]. Результати досліджень психологів свідчать про величезну кількість стимулів і різноманітності методів, але, попри зазначені вище особливості навчання спеціалістів НУО, не всі методи підходять до застосування в цьому процесі. Хоча, навіть, і з цими обмеженнями вибір методів для навчання цієї гру-

пи осіб є досить широким. Можна визначити шість загальних умов, які визначають вибір методу при навчанні активу НУО [8]:

Закономірності і принципи навчання.

Зміст і методи певної науки, дисципліни і теми, зокрема.

Цілі і завдання навчання.

Навчальні можливості тих, хто навчається (вікові особливості, рівень освіти тощо).

Зовнішні умови.

Можливості викладачів.

Застосування того чи іншого методу залежить переважно від викладача (розробника програми), від його майстерності володіння тим чи іншим методом, а також від поставленого перед ним завдання.

Слід зазначити, що врахування індивідуальних особливостей дорослих, що навчаються, в процесі навчання — це передусім створення таких умов, які найбільшою мірою відповідають всьому комплексу характеристик даної людини. Ці умови пов'язані з індивідуальною або груповою роботою дорослих, з темпом роботи, з характером завдань, особливостями особистісної мотивації. Головною умовою освіти дорослих є створення позитивної мотивації навчання та інтересу до процесу надбання знань. Іншими словами, те, як у навчанні враховуються особливості мислення і пам'яті дорослої людини, його можливості та індивідуальні особливості, природно, впливає на стиль роботи, на його ставлення до знань [9].

Ці ж принципи визначають і специфіку методів навчання дорослих у різних його формах. У системі перенавчання, підвищення кваліфікації дорослих поряд з традиційними методами (лекції, дискусії тощо) все більше поширення отримують такі нові методи навчання, як аналіз практичних ситуацій, ділові ігри тощо, які сприяють прояву самостійності особистості, розвитку її здібностей і задатків, формуванню індивідуального стилю діяльності, моделюванню практичних ситуацій у процесі підготовки і перепідготовки дорослих людей. Це дозволяє цілеспрямовано перетворювати і синтезувати знання, отримані при вивченні окремих теоретичних дисциплін, і використовувати їх для вирішення практичних завдань.

Найбільш прийнятною формою організації процесу навчання (спосіб надання освітніх послуг, що враховує режим життєдіяльності людини, яка навчається, та її соціально-психологічні особливості [10]), що може бути застосована при підготовці спеціалістів для НУО, є семінари. Семінар — одна з основних форм навчального процесу, яка полягає у самостійному вивченні учнями за завданням педагога окремих питань і тем лекційного курсу.

Семінари, що можуть бути використані в цій діяльності повинні бути досить обмеженими в часовому просторі (1—2 дні, переважно у вихідні).

Передусім це пов'язано з фінансовою стороною — довготермінові семінари досить дорогі, і не кожна НУО може дозволити собі його проведення. Протягом семінару йде виклад навчального матеріалу, при цьому обсяг матеріалу, що викладається, залежить від викладача (розробника програми). Нормально, коли навчання триває 5—7 годин щодня з короткими перервами. Однак, це положення не є суворо визначеним — кожен викладач (розробник програми) може застосовувати власну форму навчання, визначати час, термін і розклад занять.

Взагалі, методика застосування тих чи інших форм навчання не є досить "розписаною" темою в сучасній літературі. Але, як на мій погляд, в цьому разі можна спиратись і на здобутки класичної дидактики. У світовій педагогічній літературі чільне місце посідає урочна форма навчання [11]. Зрозуміло, що ця форма з ряду причин не може бути застосована в навчанні активу НДО. Але при цьому може бути використаний сам принцип. Однією з головних особливостей семінарської форми навчання є значне скорочення в часовому просторі об'єму викладу матеріалу, але сам принцип викладання може залишатись незмінним. Послідовність тих чи

інших "частин семінару" залежить передусім від викладача (розробника програми). Зазвичай процес навчання — це циклічна зміна різних "частин", де послідовність залежить від змісту матеріалу, логіки застосування тієї чи іншої частини заняття та очікуваних результатів.

Підсумовуючи, можна казати, що дана теорія описує основні засади створення, формування і діяльності громадських організацій, враховуючи при цьому певні особливості українських реалій, а також головні засади щодо проведення публічних заходів з різною метою, як от заходи із залучення нових членів, набору волонтерів, збору фінансових коштів, тощо. Фактично, дана робота є підґрунтям, основою для проведення конкретних заходів, які можуть бути проведені певною громадською організацією. Ясна річ, що не кожна громадська організація має достатні фінансові кошти для проведення семінарів для навчання активу НУО. І в цьому випадку залишається сподіватись або на державні органи (що є фактично марною тратою часу в сучасних умовах), або спробувати отримати фінансування з іноземних фондів (грант), діяльність яких спрямована на підтримку розвитку інституту громадських організацій в Україні.

1. Семінар: розвиток недержавних організацій через правові реформи (28—29 серпня 1996 р.).— К: IFES, 1996.— С. 5.
2. Лихачёв Б. Т. Педагогика.— М.: Наука, 1992.— С. 20.
3. Теоретические основы непрерывного образования / Под ред. В. Г. Окунина.— М.: Педагогика, 1987.— С. 99.
4. Солдатенко М. М. Сучасні технології навчання // Освітні технології у школі та вузі: Матеріали наук.-практичної конференції.— Миколаїв: МФНаУКМА, 1999.— С. 135.
5. Чошанов М. Л. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: методическое пособие.— М.: Народное образование, 1996.— С. 13.
6. Балашов Ю. К., Рыжов В. А. Профессиональная подготовка кадров в условиях капитализма.— М.: Высш. шк., 1987.— С. 97.
7. Оконь В. Введение в общую дидактику: пер. с польск. Л. Г. Кашкуревича, Н. Г. Горина.— М.: Высш. шк., 1990.— С. 263.
8. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс: Учебник для студ. пед. вузов: в 2-х кн.— М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999.— Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения.— С. 508—509.
9. Теоретические основы непрерывного образования / Под ред. В. Г. Окунина.— М.: Педагогика, 1987.— С. 205—206.
10. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений.— Ростов-н/Д: издательство "Феникс", 1998.— С. 496.
11. Палтышев Н. Н. Педагогическая гармония. Учебно-методическое пособие.— К.: Магістр-S, 1996.— С. 20—33.

*Vitaliy Kholod*

## ELABORATION OF THE CONCEPT FOR TRAINING NGOS' PERSONAL

*The development of non-governmental organization is to be one of the essential factors in establishing democratic society in Ukraine. The following paper contains basic principles for training the personal working in public sector. On the basis of the proper theoretical workings the author offers practical recommendations for further implementation aforesaid concept in Ukraine.*