

«ВОРОНКА ЗНАНЬ» ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ LIFELONG LEARNING

© Д. Лук'янов¹, В. Гогунський², О. Колесніков², Т. Олех², 2017

¹Білоруський державний університет, Білорусь

²Одеський національний політехнічний університет, Одеса, Україна

В останні роки все більше уваги в системі професійної освіти приділяється проблемам, що пов'язані з забезпеченням необхідного рівня підготовки фахівців в умовах „розшарування” професій та дуже швидкого оновлення, а відповідно й старіння, знань.

З'явився спеціальний термін — „період напіврозпаду компетенції”, який означає час після закінчення навчання, коли отримані знання застарівають на 50% [1]. У XVIII столітті девальвація 50% знань відбувалася протягом 10 поколінь. В середині минулого століття період напіврозпаду знань становив в середньому 12 років, в 70-і роки XX століття – вже 5 років. Фахівці стверджують, що в динамічних галузях знань (наприклад, інформаційні технології і управління, техніка і технології) оновлення знань відбувається менш ніж за три роки, а період напіврозпаду компетенцій становить відповідно – 1,5 роки. Якщо враховувати, що студент навчається на бакалаврській програмі 3 роки 10 місяців, то можна говорити про те, що його знання повністю застарівають ще до отримання диплома. Такі темпи розвитку та оновлення знань докорінно змінили системи освіти багатьох розвинених країн світу. Нова парадигма навчання пропонує розширене тлумачення компетентності, що складається в тому, що ані компетентність або деякі вміння не визначають рівень якості професіонала, а його здатність швидко отримати рішення конкретної проблеми і вміти застосувати це рішення на практиці. В основі нової концепції професійного навчання лежить задача безперервного генерування знань [2].

Однак зміна підходів в питаннях освіти веде до того, що відбувається „розсинхронізування” в образі життя і використовуваних знань, навиків, інструментах і механізмах прийняття рішень [3]. Людство стикається з проблемою діхронозу: в одному суспільстві співіснують люди, які фактично живуть в різних „темпомірах”, з різними структурами, населенням та перебігом часу. Представники нових, більш сучасних „темпомірів”, змушені шукати нові або модифікувати існуючі підходи задля забезпечення, зокрема, якості освітнього процесу. Суспільство не влаштовує існуюча концепція освіти, з її „класичними” університетами, величезними лекційними аудиторіями, місткими лабораторіями і стандартними „типовими” навчальними планами.



Рис.1. „Воронка знань” Едгара Дейла

Вирішити цю проблему можуть нові форми організації освітнього процесу, педагогічні методи і інструменти які кардинально відрізняються за своєю логікою [4] або модифіковані звичні моделі, але з новим, альтернативним трактуванням. Одним з таких методів може стати „Конус інформації” Едгара Дейла. Автор моделі узагальнив і проаналізував інформацію про здібності студентів відтворювати отриману в процесі навчання інформацію в залежності від способу подачі одного і того ж навчального матеріалу [5].

Модифікація методу полягає в тому, що б „перевернути” модель „конуса” і перетворити її в модель „воронки” (рис.1). Сенс переходу від „конуса” або „водоспадної моделі” до моделі „воронки”, або, як іноді її називають „витягуючого підходу”, полягає в тому, щоб з усього розмаїття навчального процесу „витягнути” саме ті елементи, які мають найбільшу цінність для споживача/замовника. З усього різноманіття теорій, методологій, методів, інструментів і технологій необхідно відібрати тільки ті знання, які необхідні для забезпечення конкретних результатів в практичній діяльності. Такий підхід, підвищує ймовірність того, що „період напіврозпаду” знань, буде збільшуватися за рахунок того, що в цей „багаж” буде потрапляти тільки те, що має найвищу ступінь актуальності для студента.

Удосконалення базових концептів проактивного управління навчанням на основі інноваційних програм професійного навчання в умовах постійного оновлення технологій і стрімкого скорочення життєвого циклу знань є актуальним напрямком розвитку компетентнісного підходу в освіті. Спільне використання трансформованої моделі Едгара Дейла і гнучких методологій управління проектами в освіті дозволяє реалізувати систему „навчання дією”.

Також цей підхід може буди використано під час реалізації концепції Lifelong learning („Навчання через все життя”) – як для формування власного індивідуального „навчального плану”, так і під час планування „дорожніх мап розвитку компетенцій персоналу” в рамках корпоративних навчальних програм, що спрямовано на навчання персоналу конкретних організацій та підвищення його кваліфікації [6].

1.Период полураспада компетенций (Назв. с экрана) – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://obucheniepersonala.com/2012/12/period-poluraspada-kompetentsiy/> 2.Development of the model of interaction among the project, team of project and project environment in project system / O. Kolesnikov, V. Gogunskii, K. Kolesnikova, D. Lukianov, T. Olekh // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies. – 2016. – № 5/9(83). – С. 20–26. 3.Князева, Е.Н. Синергетика: Нелинейность времени и ландшафты коэволюции / Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов. — М.: КомКнига, 2007. 10.Ефимова, Г.З. Инновационный потенциал профессорско-преподавательского состава вуза как фактор конкурентоспособности выпускников [Электронный ресурс] // Современные исследования социальных проблем. – 2010. – № 2(02). – Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru/en/issues/2010/02/5.pdf> Доступ: 12.10.2016. 4.Колесников, А.Е. Формирование компетентности при автоматизированном обучении на основе знаний / А.Е. Колесников, О.М. Миколюк, В.Д. Гогунский // Перша міжнар. конф. з адаптивних технологій: АТЛ–2015. – С. 38 – 41. 5. О профессоре Дейле, его „конусе опыта” и „пирамиде обучения” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.openlesson.ru/?p=16822> Доступ: 12.10.2016. 6. –Lifelong learning” is a new paradigm of personnel training in enterprises / V. Gogunskii, O. Kolesnikov, K. Kolesnikova, D. Lukianov // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies. – 2016. – №4/2 (82). – P. 4 – 10. doi:10.15587/1729-4061.2016.74905