(cc) BY

Грязнов Сергей Александрович
канд. пед. наук, доцент
ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»
г. Самара, Самарская область

СПЕЦИФИКА ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Аннотация: *один из вопросов, который часто занимает многих руководителей, – как гарантировать, что обучение сотрудников будет иметь наибольшее влияние и максимальную отдачу от инвестиций. Ответ на этот вопрос начинается с изучения вовлеченности взрослых учащихся и понимания того, как сотрудники учатся лучше всего. Статья посвящена теориям обучения взрослых, в частности, андрагогике – концепции, популяризированной американским педагогом и ученым Малкольмом Ноулзом в 1960-х годах. Из всех теорий обучения взрослых именно теория Ноулза продолжает оставаться стержнем многих команд обучения и развития.*

Ключевые слова*: теории обучения взрослых, взрослый обучающийся, методы обучения, андрагогика, непрерывное образование.*

В исследовательской литературе существует несколько различных теорий обучения взрослых. Например, трансформационное обучение (теория, разработанная Д. Мезироу в 1978 году) предполагает, что истинный учебный опыт должен изменить человека, по крайней мере, это центральное требование преобразующих подходов к обучению. На практике рекомендуется начинать с обучения, которое нравится конкретной аудитории, а затем переходить к действиям, которые бросают вызов предположениям и исследуют другие точки зрения.

Другой подход – самостоятельное обучение (эта теория, также известная как SDL, была разработана в 1997 году Д.Р. Гаррисоном) предусматривает, что большая часть обучения, которым занимаются взрослые, находится вне контекста формального обучения, и поэтому акцент делается на расширении этого неформального опыта. Это может быть предоставление контента, помощь людям в планировании обучения или оценка опыта обучения постфактум.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Суть экспериментального обучения (теория разработана в 70-х годах Д. Колбом) – в осмыслении опыта. Лучше всего взрослые учатся на практике. Следовательно, у взрослых больше востребованы такие форматы обучения, как мастер-классы, воркшопы, бизнес-игры. Они помогают выстроить деловые связи, повысить вовлеченность в процесс, получить знания в условиях реальной практической работы, а также продемонстрировать собственный опыт. Благодаря предыдущему образованию, взрослые люди уже обладают навыками обучения, поиска и обработки информации и не нуждаются в подробном изложении материала со стороны педагога [3].

Проектное обучение (теория, разработанная Д. Дьюи в 1897 году) основывается на идее обучения на практике, обычно в составе группы. Обучение на основе проектов отлично подходит для организаций, которые хотят развивать долгосрочные навыки управления проектами своих команд, улучшать процессы исследований и разработок, особенно в области программного обеспечения и технологий.

До 1950 года почти все, что мы знали о методах обучения, было сосредоточено на том, как обучать детей. Педагог и исследователь Малкольм Ноулз заметил, что, в то время как детям требовалось больше внешней мотивации и они полагались на методы под руководством учителя, взрослые были более самостоятельными и в значительной степени полагались на свой прошлый жизненный опыт в процессе обучения. Исходя из этого в 1968 году Ноулз сформулировал теорию обучения – андрагогику, сочетающую в себе многие идеи из вышеупомянутых концепций.

Этот подход начинается с признания различий между взрослыми и детьми и разработки опыта обучения на их основе. Взрослые приходят учиться, имея свой собственный набор жизненного опыта и мотиваций, поэтому они могут направлять свое обучение, стремятся лучше учиться на практике и скорее захотят применить свои знания в конкретных ситуациях [1].

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Известно, что школа – это первое и самое продолжительное знакомство с учебной средой. Однако, как сказано выше, причины, по которым учатся взрослые, отличаются от причин, по которым учатся дети. В школе дети учатся потому, что они находятся в среде, которая побуждает их к этому – их помещают в класс с другими учащимся примерно того же возраста и того же уровня знаний, и ожидается, что большую часть времени они там не будут ничего не делать, кроме как учиться. Большая часть мотивации школьников является внешней, а это означает, что дети проходят через этот процесс, потому что так «принято».

Когда мы заканчиваем школу, все меняется. Взрослые с большей вероятностью примут участие в обучении, если они с самого начала понимают, чему им предстоит научиться и зачем. Это, пожалуй, один из самых важных принципов теории обучения взрослых – чтобы информация закрепилась, учащийся должен считать ее значимой и актуальной.

Следовательно, разработчики программ обучения для взрослых должны заранее сформулировать цель обучения, а также найти способы подчеркнуть актуальность обучения для конкретных рабочих задач и бизнес-целей. Создание опыта, демонстрирующего, как занятия помогут решить реальные проблемы, усиливает фактор релевантности. Поскольку взрослые имеют возможность управлять своим обучением, им должна быть предоставлена такая возможность. Кроме того, взрослые не любят, когда их учат – они предпочитают учиться. Первое представляет собой пассивный опыт, в то время как второе – позволяет взять на себя ответственность за свое образование.

Как сказано выше, родители и учителя часто принуждают детей к обучению, однако по мере взросления у человека развивается внутренняя мотивация к обучению. Это может быть связано с карьерными целями, желанием произвести впечатление на друзей и семью или просто получить удовольствие от процесса обучения. Тем не менее, по разным причинам взрослые могут легко потерять мотивацию. Чтобы противодействовать этому, необходимо работать над созданием культуры обучения в организации, продвигать мышление, при котором неудача не является антонимом успеха – это часть процесса обучения [3].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Еже один принцип теории обучения взрослых заключается в том, что они хотят иметь право голоса в том, как их обучают. Поэтому, когда это уместно, необходимо привлекать учащихся к планированию учебных программ, использовать опросы обратной связи, чтобы узнать, какие типы обучения предпочитают сотрудники. Необходимо отметить, что не все взрослые люди обладают «взрослым» мышлением и навыками, необходимыми для самостоятельного образования. Некоторым из них вполне подходят и традиционные педагогические методы. Поэтому одна из важных задач педагога – определить, насколько человек готов к обучению, а затем скорректировать подачу материала под него. В одной учебной группе могут оказаться люди разного уровня. Тогда следует сбалансировать программу и выбрать методы «подтягивания» отстающих учеников, потому что одна из основополагающих целей андрагогики – саморазвитие и удовлетворенность человека.

Кратко резюмировать правила обучения взрослых можно следующим образом:

– обучение должно строиться «от» проблем. Значит, что перед любым обучением человек должен понимать какую проблему он решает, осознавать цель и заранее планировать выгоду от полученного результата;

– нужно время на осознание и анализ. Взрослые люди имеют свой жизненный опыт, как позитивный, так и негативный. Новая информация может «противоречить» старым данным. Для осознания нового, для создания новых привычек и навыков нужно время;

– необходимы измеримые результаты. Если исключить случай, когда человек обучается исключительно для получения сертификата, то неосознанно он будет оценивать пройденное обучение по изменениям в его работе. Иногда после обучения сложно увидеть изменения, хотя они есть. Уточнить их наличие можно двумя путями: получить обратную связь от коллег или руководителей; сравнить бизнес-метрики до и после обучения, например, доход [2].

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В XXI веке востребованность андрагогики растет. В условиях стремительных социальных и технологических изменений в обществе формируется потребность в непрерывном образовании, «прокачке» существующих навыков и получении новых профессий. Кроме того, принципы андрагогики могут оказаться полезными как методистам, так и студентам, которые пытаются оценить эффективность той или иной образовательной программы.

Список литературы

1. Асланова Г.Н. Основные принципы андрагогики / Г.Н. Асланова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=42768525 (дата обращения: 08.02.2023).

2. Нилова А.В. Теории обучения взрослых и их применение на практике / А.В. Нилова, И.Ю. Елькина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46537050 (дата обращения: 08.02.2023).

3. Олейникова О.Н. Обучение взрослых в контексте современной педагогики / О.Н. Олейникова, Ю.Н. Редина, И.А. Артемьев // ЧиО. – 2021. – №3 (68) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru /article/n/obuchenie-vzroslyh-v-kontekste-sovremennoy-pedagogiki (дата обращения: 08.02.2023).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)