

Дидактические особенности неформального образования взрослых

Николай Мицкевич



Николай Иванович Мицкевич — доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой математических и естественнонаучных дисциплин филиала РГСУ в г. Минске.

Научные интересы: эдукалогия, разноразное образование, андрагогика, социальное управление, менеджмент.

К разработке проблем образования активно подключились крупнейшие межправительственные организации, такие как ЮНЕСКО, Международная организация труда, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Совет Европы и Европейское экономическое сообщество (ЕЭС). Определенный вклад внесли и авторитетные неправительственные организации, особенно Римский клуб. Разработка проблем непрерывного образования ЮНЕСКО и ОЭСР была наиболее плодотворной как с теоретической точки зрения, так и в плане влияния на образовательную политику. Варианты их концепций соответственно получили наименования “пожизненного образования” (lifelong education) и “возобновляемого образования” (recurrent education).

В концепции ЮНЕСКО включены в понятие “образование” все воздействия, весь процесс (не обязательно только специально организованный) формирования личности человека. При этом в данном случае процесс имеет приоритет над результатом. А результат образования рассматривается вне жесткой связи со способом его получения. Акцент перенесен с обучения на учение, откуда вытекает, отличная от привычной, трактовка системы образования: в нее включают не только все виды учебных заведений и образовательных программ, но также социальное и производственное окружение, учреждения культуры, книги, средства массовой коммуникации и сферу межличностного общения.

В соответствии с возрастом людям приходится решать ряд однотипных задач. Приведенные ниже задачи адаптированы нами для современных условий:

18–30 лет: кем быть? Как устроиться на работу? Как освоить секреты мастерства? Конкурентоспособен ли я? Справляюсь ли я с работой? Может быть мне сменить работу?

30–65 лет: где повысить квалификацию? Как оптимально руководить подчиненными? Надо ли мне

переквалифицироваться? Как совмещать воспитание детей и необходимость работать (женщины)? Как учитывать особенности рынка труда и проблемы безработицы? Как учитывать приближение пенсионного возраста?

Старше 65 лет: как адаптироваться к жизни на пенсии? Можно ли найти новый способ самовыражения? Как научиться пользоваться службами социальной защиты и здравоохранения?

Рассмотрим основные дидактические проблемы, которые, на наш взгляд, являются наиболее характерными для неформального образования.

1. Что привлекает взрослых в образовательный процесс? Каковы мотивы включения их в учение?

В определенных жизненных ситуациях взрослые люди сами тянутся к новой информации. Значит необходимо исследовать эти условия и создать их. Важно использовать “естественную” мотивацию взрослых, которая проявляется в **критические моменты их жизни**. В эти моменты они острее всего испытывают необходимость в новых знаниях и навыках, наиболее восприимчивы к новой информации. Если время упущено и обучение откладывается, то оно имеет меньший эффект.

Освоив новую технологию, люди стремятся применить ее на практике. Тем самым имеют реальную возможность прочно усвоить знания и преобразовать их в навыки. Если применения нет, то навык утрачивается. Чем дольше человек ждет обучения, или чем больше времени прошло между обучением и конкретной деятельностью, тем ниже будет эффект от обучения.

Обучение взрослых **ориентировано на конкретную задачу и связано с их работой** (мы не

анализируем учение ради учения или хобби). Чаще всего люди включаются в образовательный процесс в тех ситуациях, которые для них выступают в роли “поворотного пункта”. Чем с большим количеством переломных моментов, связанных со сменой прежнего образа жизни, человек сталкивается, тем больше вероятность, что он постарается приобрести соответствующие знания.

Психологи еще не установили прямой зависимости между сложными жизненными обстоятельствами и изучаемым содержанием обучения. С нашей точки зрения, эта взаимосвязь существует: люди ищут и отлично усваивают те знания, которые, по их мнению, конкретно касаются их личностных и производственных проблем. В основном взрослые начинают учиться до, после, а иногда и во время перемен. Как только они понимают неизбежность перемен, они готовы изучать все, что может им помочь либо избежать перемен, либо быстрее адаптироваться к новым условиям.

Желание **вырасти в собственных глазах**, повысить свое самоуважение и самоудовлетворение значительно усиливает стремление и восприимчивость взрослых к знаниям. Хотя самая сильная мотивация и связана с возможностью немедленно применить полученные знания, но она не единственная. Взрослые с большей готовностью включаются в учение, если считают, что новое содержание образования пригодится им в течение всей дальнейшей жизни.

В практике обучения взрослых дискутируется позиция утверждающая, что сильнейшим стимулом к обучению у взрослых является **стремление избавиться от “подавляющего фактора”**: младшие по иерархии с большим желанием посещают различные семинары, в которых рассматриваются проблемы работы в команде, и делают это из желания избавиться от давления руководителя.

Лучшей мотивацией к учению является **самотивация**. Наши исследования показали, что тех взрослых, кто пришел в неформальное образование по необходимости, вполне можно подвести к желанию учиться: должна быть продемонстрирована заинтересованность самого “образователя” в знаниях, показана их полезность и минимальная степень риска, разбужена любознательность.

2. Как разработать учебную программу?

В результате наших исследований мы пришли к выводу, что обучение взрослых по предлагаемым им программам будет “тоскливым повиновением” и ожидать от них лучшего не приходится. Другой альтернативой является разработка программ самоподготовки. Такие программы должны быть ориентированы на решение конкретных задач: взрослые предпочитают какой-то курс, сконцентрированный на одной теории или концепции, но применение которого приводит к реше-

нию именно этой задачи. С возрастом подобные тенденции усиливаются.

Перед разработкой программы самоподготовки происходит оценка уровня знаний предполагаемых участников и определение целей их прихода в образовательную деятельность. Содержание программы должно добавлять знания к уже имеющимся и только тогда оно будет хорошо усваиваться и успешно применяться. Информация, противоречащая имеющимся убеждениям, заставляет взрослых пересматривать уже усвоенный материал и запоминаться медленнее; не связанная с имеющимися знаниями — усваивается с трудом; быстрая, сложная или необычно поданная — скорее помешает, чем поможет пониманию новых концепций, если новая — абсолютно “чужда” обучающимся.

Взрослые чувствуют себя увереннее, если поступающая информация структурирована таким образом, что все детали и факты были взаимосвязаны и легко выводились один из другого. Информация в форме повествования или рассказа не просто увлекательна и интересна, но и усваивается очень легко.

Примеры и упражнения, проводимые во взрослой аудитории должны быть “жизненными”: взрослых не вдохновляют выдуманные примеры и неестественные задачи. Они предпочитают реальные жизненные или профессиональные ситуации, которые заставляют думать, активно участвовать в обсуждении и принятии решений. Мы считаем, что для решения практических проблем взрослых необходимо упражняться в каком-либо искусстве, науке или умении, т.е. активно учиться. Взрослые предпочитают, кроме практических задач и упражнений, ролевые игры и моделирование ситуаций: если мы хотим, чтобы взрослые в процессе активного обучения чему-то научились, то в нем должен присутствовать элемент рефлексии.

Программой должно быть предусмотрено время на “обратную связь”: необходимо выделить часы на критическую оценку проделанной работы. Заметим, что взрослые склонны принимать свои ошибки близко к сердцу и терять уверенность в себе. Поэтому при применении метода взаимооценки слушателям лучше заранее продемонстрировать, как сделать это наиболее четко и эффективно.

В учебной программе должны содержаться различные подходы к обучению различных учащихся. Мы считаем, что наиболее популярные программы предусматривают обмен опытом, обзор и реферирование книг, рефлексию телевизионных программ, выполнение индивидуальных компьютерных программ и другие средства самоподготовки.

Содержание программ должно учитывать тот факт, что взрослые в процессе учения постоянно развиваются, и меняется их система ценностей и запросов. Важно учесть и то, что у взрослых есть неизменные личные и общественные ценности, и если предлагаемая информация вступает с ними в противоречия, то могут возникнуть проблемы, кото-



рые имеют непредсказуемые последствия: чтобы изменить многолетние убеждения, необходима длительная и кропотливая работа.

Особую сложность для взрослых представляет применение полученных знаний. С одной стороны, слушатель должен быть научен “переносу” знаний в жизненную ситуацию. С другой, — жизненная ситуация, в которой находится слушатель, должна быть готова к применению усвоенных им новых видов и форм работы. В этих целях необходима консультационная работа с ближайшим окружением слушателей.

3. Как проводить занятия?

До недавнего времени не было исследований по теории деятельности преподавателя, обучающего взрослых: все работы сводились к набору приемов и советов признанных мастеров. Мы солидарны с теми учеными, которые считают, что для эффективного обучения взрослых необходимы такие внешние условия (свет, звук, отопление, вентиляция, интерьер), которые будут способствовать работе мысли, концентрации внимания и настраивать на серьезный разговор. Связь с ранее изученным, сочетание активных действий и пассивного созерцания, взаимодополняемость серьезности и игры — вот оптимальные условия для того, чтобы взрослый человек учился с полной отдачей.

Фронтальное обучение полезно, когда слушатели не имеют абсолютно никакого представления о предмете и надо начинать с азов; когда речь идет об организационных вопросах или предметом изучения являются финансы и право; при изложении фактологического материала. На практических занятиях преподаватель направляет работу группы, но не оказывает давления, позволяет слушателям активнее включаться в процесс дальнейшего планирования образовательной программы: ставить цели, анализировать имеющийся опыт, высказывать собственные предложения.

Мы считаем, что преподаватель взрослых должен четко определять цели работы и обсуждать со слушателями ожидаемый результат. Он меньше всего внимания уделяет контролю хода занятий; использует диалог, побуждающий обучающихся к самостоятельным размышлениям, сомнениям, отстаиванию собственных позиций; находит оптимальное сочетание во время занятий изложения нового материала и его обсуждения, дискуссий, обмена опытом; создает на занятиях атмосферу, при которой легко высказывать свое мнение, учитывает мнение меньшинства, помогает преодолеть разногласия, находит что-то общее, что связывает различные точки зрения, не дает группе забыть, что любая задача может иметь более одного решения; развернуто и образно комментирует работу слушателей, поощряет их успех.

В аудитории взрослых обучающихся, иногда именно из-за присутствия преподавателя, не очень охотно слушателями высказываются собственные мысли, проявляются отношения и чувства. Если раз-

делить группу на небольшие команды, развернуть дискуссии, обсуждения и тренировки, то можно преодолеть молчаливость и стеснение.

Выполнив большую аналитическую и проведя исследовательскую работу, мы пришли к выводу, что обучение взрослых — тяжелая, но благодарная работа. Она требует терпения, терпимости, гибкости, юмора и твердой веры в то, что делается нужное дело. Если продолжать искать, пробовать и снова искать, то можно превратить это искусство в настоящую науку.

Исследуя виды сочетания организованного и самостоятельного образования взрослых, мы пришли к выводу, что самостоятельное изучение возможно только в том случае, если у человека уже имеется хотя бы какое-то базовое представление об изучаемой области. Если такой базы нет, то требуются педагогические методы.

Следует учитывать немаловажную особенность взрослых: они — практичны. Любой нормальный человек прежде всего спрашивает: “Какой самый простой, быстрый и дешевый способ этому научиться?” Очевиден вывод: слушатель должен участвовать в составлении программы своего неформального образования. Человек, занимающийся изучением какой-то проблемы, обращается за помощью и консультацией, и сам помогает учиться другим; взрослые не любят учиться поодиночке: каждый, как правило, привлекает к этому 10–11 человек. Исследуя кооперирование взрослых в обучении, мы пришли к выводу, что способность менеджера справиться с новым заданием является результатом опыта работы (50%), общения с другими (30%), посещения соответствующих курсов (20%).

Сама по себе идея создания группы единомышленников, собирающихся вместе, чтобы учиться и учить друг друга без помощи преподавателя — не нова: еще в 1727 году Бенджамин Франклин организовал группу под названием “Джанто”. Она состояла из предпринимателей, объединенных верой в то, что, собравшись вместе, люди могут сделать для себя и для общества больше, чем по отдельности. Успехи этой группы не вызывают сомнения вот уже около 300 лет.

Обучение взрослых имеет свои принципы, применение которых способствует более успешному решению практических вопросов: обучение зависит от мотивации, способности к получению знаний, предшествующего и настоящего опыта, активного участия слушателей, атмосферы уважения и комфорта; обучение становится более эффективным, когда обучаемые начинают работать самостоятельно; обучение взрослых носит практический характер и ориентировано на решение проблем; обучение взрослых, в тех случаях, когда это возможно, должно учитывать стиль учения и индивидуальные различия слушателей.