

Л.Ю. Шемятихина

ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

EFFECTIVE TECHNOLOGIES OF TRAINING OF ADULTS

(Уральский государственный экономический университет)

(The Ural state economic university)

В профессиональное и дополнительное профессиональное образование, как правило, вовлечены две категории обучающихся: это бывшие школьники, не имеющие опыта работы, и практики, испытывающие необходимость в новых компетенциях. В связи с этим, актуализируются проблемы обучения взрослых – вовлечение их и мотивация.

Two categories of students are, as a rule, involved in professional education and additional professional education, these are the former school students who do not have experience and the practicing feeling need for development of new competences. In this regard problems concerning training of adults – involvement in process of training and motivation of students are updated.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образовательная стратегия, технологии обучения взрослых, мотивационное обучение, обучающее консультирование.

KEYWORDS: educational strategy, technologies of training of adults, the motivational training, training consultation.

В настоящее время в вузах и центрах дополнительного профессионального образования актуализируются две проблемы обучения взрослых – вовлечение их в процесс обучения и мотивация. Эти проблемы проявляются в образовательной деятельности и для самих обучающихся, использующих полученные компетенции. Проблемы эти – в противоречии между потребностью взрослых в новом или расширении старого образования и архаичности их воззрений.

Интерес общественно-профессионального сообщества к ука-

занным проблемам повышается с введением правовых и экономических категорий «непрерывное обучение», «обучение в течение всей жизни», «образование граждан предпенсионного возраста». В статье рассматриваются образовательная стратегия научно-методического сопровождения обучающихся и способы обучения взрослых в рамках этой стратегии – мотивационное обучение и обучающее консультирование.

Обучение взрослых построено на принципах андрагогики – теории, описывающей его особенности, основы которой были разработаны еще в 1833 году, однако до сих пор в полной мере не применяются. Сложившаяся практика профессионального и дополнительного профессионального образования в новых условиях уже неэффективна и, таким образом, ценность образования девальвируется. Подтверждением этому является изыятие из российских интернет-площадок по поиску работы графы «образование».

Внедрение компетентностного подхода в образовании и приоритета «обучения в течение всей жизни» требует новой эффективной стратегии обучения взрослых.

Научно-методическое сопровождение (НМС) обучающегося представляется как программа, непрерывный процесс поэтапного саморазвития, начиная с личных и профессиональных целей, инструментов их достижения кончая итоговой оценкой эффективности результата. Такая позволяет преподавателю привлечь смежные научные области и практический опыт – собственный и публичный.

Мотивационное обучение должно опираться на личностный опыт взрослого и будущий (личный и профессиональный) применения полученного знания. Основой данной технологии являются задачи обучающегося: «выход из зоны комфорта» и поддержание когнитивного диссонанса, поиск оптимальных каналов

коммуникаций с учетом индивидуальных особенностей, перевод внешней мотивации во внутренний план личности (знание – как открытие – даже взрослого можно удивить простотой найденного решения).

Обучающее консультирование – это управление саморазвитием обучающегося, приобретающего новые компетенции – от деятельности специалиста до деятельности организации, от единичной практики – к массовой, включая судебную. В основе этой технологии оптимальное сочетание лекций и практической работы, с базами данных, отработка навыков сбора информации, классификации и систематизации; поэтапное консультирование обучающегося.

Научно-методическое сопровождение взрослого обучающегося, как программа преподавателя, состоит из следующих этапов:

Этап 1. Формирование целевых установок (профессиональная и личная проекция).

Этап 2. Определение оптимальных видов коммуникации с обучающимися.

Этап 3. Возбуждение у обучающихся когнитивного диссонанса («я должен это знать, но почему не знаю», «разве есть другое решение проблемы» и т.д.).

Этап 4. Присвоение обучающимся внешних мотивов и перевод их во внутренние (осознание своего преимущества при решении конкретных вопросов, рост его конкурентного статуса на рынке труда).

Этап 5. Освоение теоретических положений курса.

Этап 6. Отработка практических навыков («информационный избыток», экспресс-исследования, контрольные закупки «тайного покупателя» и др.).

Этап 7. Проявление сформированных компетенций обучаемым и готовность наращивать их через самообразование.

При этом методики обучения взрослых используются как взаимодополняющие на разных этапах НМС: мотивационное обучение – 1–4 этап, обучающее консультирование – 5–7 этап.

Новизной на наш взгляд, является универсальность обучения по специальностям и направлениям подготовки (УГСН) в профессиональном образовании и ДПО, учебной (аудиторной) и прикладной научно-исследовательской деятельности. У обучающегося формируется ключевая компетенция, востребованная на рынке труда, – самообучаемость.

Эффективность стратегии и методик обучения проявляется в:

- транслируемости их другими преподавателями в образовательной практике;
- обычно времени обучающегося на решение поставленной задачи (сокращение времени на аудиторную работу);
- скорости учебного процесса (позволяет увеличить объем информации и использовать разные методы обучения);
- помощи преподавателя обучающимся в самостоятельной работе (актуально при большом количестве обучающихся или электронном обучении);
- качественной оценке деятельности обучающегося: глубина знаний, готовность и умение применять их в сходных и вариативных ситуациях, системность, понимание связей между знаниями, способами их получения, умения доказывать;
- профессиональном росте обучающегося – трудоустройство по специальности, карьерный рост.

Оценка эффективности: не менее одного учебного года аудиторной нагрузки для профессионального образования и в течение всего обучения в ДПО. Ограничение в методических инструментах: отсутствие или узкопрофильная практика преподавателя (снимается стажировками).

Перечисленные методические инструменты были апробиро-

ваны в отраслевых вузах (педагогического и экономического) и центре дополнительного профессионального образования.

Рассмотренные технологии особенно эффективны для руководителей в образовательных отношениях решающих конкретные задачи [1, 2].

Самым сложным в оценке эффективности технологий обучения является способность личности перевести внешнюю мотивацию во внутренний план. Апробация в ФГБОУ ВО «УрГЭУ» с 2016 года программ подготовки магистрантов по направлениям «Экономика» и «Менеджмент» (в рамках преподаваемых учебных дисциплин «Управление профессиональными компетенциями менеджера проектов», «Управление командой проекта», «Управленческое консультирование») показала повышение уровня организации научно-исследовательской работы студентов (конкурсной и грантовой деятельности). Отметим значимые результаты: премия губернатора Свердловской области по управлению проектами в сфере промышленного строительства, премия Международного научного фонда экономических исследований академика Н.П. Федоренко за студенческие научно-исследовательские работы в 2014–2018 учебных годах (ФГБУН «Центральный экономико-математический институт РАН») и др.

Возрастная группа магистрантов – 25–35 лет. В отраслевых организациях (профессиональное образование, промышленное строительство, химическая промышленность, IT-технологии, гостиничный бизнес) они занимают должности руководителей и специалистов. В перспективе 28% планируют научно-исследовательскую деятельность на системной основе.

Образовательная стратегия и технологии обучения взрослых разрабатывались на протяжении последних пяти лет, и их первоначальная апробация в сфере ДПО состоялась на базе ЧОУ ДПО «Национальный центр деловых и образовательных проектов».

В результате было предложено научно-методическое сопровождение руководителей отраслевых организаций с заключением договора на год (2015 г. – 5 договоров, 2019 г. – 99 договоров). Особо востребованным предложение стало для руководителей социальной сферы, где весьма актуальны организационные и экономико-правовые методы управления, а значит, необходимо консультирование по правоприменительной практике [3].

Научно-методическое сопровождение рассматривается нами как дополнительная программа для руководителей и специалистов управления образованием в форме консультаций [4] по направлениям: аналитическое, проектное, нормативно-документационное, кадровое, методическое, информационное, экономическое, экспертное. С позиции эффективности объем дополнительного финансирования, привлеченного сопровождаемыми организациями (образовательные организации, находящиеся на «периферии» Свердловской области) в 2017–2018 гг. составил 7180 тыс. руб, при незначительных затратах на программы ДПО для руководителей (от 2 тыс. руб за 16 ч до 30 тыс. руб за 280 ч) и договор сопровождения (от 25 тыс. руб до 120 тыс. руб).

Установлено, что 54% обучающихся по описанной методике стали постоянными участниками программ ДПО (более трех программ в год).

Рассматриваемая образовательная стратегия и методика обучения стали основой шести учебных пособий, подготовленных национальным центром в рамках лицензионных договоров с центральными издательствами, в их числе «Основы управленческого консультирования» и «Менеджмент и экономика образования».

Приказом Минпросвещения РФ от 18.12.2018 г. № 318 «О федеральных инновационных площадках» ЧОУ ДПО «Национальный центр деловых и образовательных проектов» присвоен статус «федеральная инновационная площадка» по теме «Научно-

методическое сопровождение деятельностью инновационных образовательных организации» на 2019–2023 годы.

Таким образом, описанная стратегия и технологии обучения взрослых могут стать самостоятельным предметом в сфере дополнительного профессионального образования. Активное применение этих технологий позволяет преподавателям создавать актуальные образовательные программы и учебные курсы, наладить эффективный контакт с обучающимися, закрепить сформированные компетенции в социально-экономической практике.

Литература

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 320 с.
2. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления. – М.: Олимп-Бизнес, 2008. – 544 с.
3. Стернберг Р.Дж., Форсайт Дж.Б., Хедланд Дж. и др. Практический интеллект. – СПб., 2002. – 272 с.
4. Сыманюк Э.Э., Шемятихина Л.Ю., Синякова М.Г. Компетентностный подход в подготовке отраслевых специалистов // *Фундаментальные исследования*. – 2009. – № 5. – С. 141–146.

Шемятихина Лариса Юрьевна – доцент кафедры корпоративной экономики и управления бизнесом, кандидат педагогических наук, доцент, тел.: (922)107-10-22, e-mail – lyshem@mail.ru.

Shemyatikhina Larisa Yurevna – the associate professor of a corporate economy and business management, the candidate of pedagogical sciences, the associate professor, phone.: (922)107-10-22, e-mail – lyshem@mail.ru.