Краткий конспект лекции 2-1

**Непрерывное обучение взрослых**

Понятие **образование взрослых** охватывает собой комплекс непрерывных процессов обучения — как формального, так и весь спектр его неофициальных форм и видов. С его помощью взрослые люди развивают свои способности, обогащаются знаниями, совершенствуют профессиональные квалификации или же применяют их в новом направлении. Процесс образования должен продолжаться на протяжении всей жизни (*lifelong education* ), в таком случае человек не отстанет от технических и социальных изменений, сможет подготовить себя к изменениям в жизни, полностью реализовать потенциал своей личности.

Почему же именно в наше время эта проблема приобрела особую актуальность?

Ускорение технологических и социальных изменений — это метатренд. Мир не просто изменяется, он изменяется нарастающими темпами. Мир, к которому мы привыкли – SPOD-мир – представлял собой устойчивый, предсказуемый, простой и определенный мир: (steady (устойчивый), predictable (предсказуемый), ordinary (простой), definite (определенный). Это мир, существовавший до VUCA-мира:

**Volatility** (изменчивость, нестабильность, неустойчивость, волатильность) – ситуация меняется быстро и непредсказуемо, на основе данных изменений нельзя предсказывать будущую ситуацию или планировать действия.

**Uncertainty** (неопределенность) – то «место», где основные разрушительные изменения случаются. И прошлое в данном месте не является предсказателем будущего: определение того, что грядет, является крайне затруднительным.

**Complexity** (сложность) – «место», где множество сложных для понимания фактов, причин и факторов складываются в проблемы.

**Ambiguity** (неоднозначность, неясность, двусмысленность, неопределенность) – «место», где сложно ответить на вопросы «кто, что, когда и почему».

В новом сложном мире:

|  |  |
| --- | --- |
| не будет профессий, навыки для которых получают в юном возрасте и в дальнейшем не переучиваются | будет много новых профессий, для которых ещё нет названия, и которые будут постоянно меняться |
| не будет простой работы, предполагающей выполнение рутинных операций на конвейере | будет работа, требующая настройки и обучения сложных систем |
| не будет линейной иерархии, где у подчиненного нет возможности принятия решения, а вся ответственность лежит на начальстве | будут горизонтальные команды, работающие над общей целью |
| не будет рутинной работы за компьютером, когда понятно что, откуда и куда надо скопировать | будут рабочие места в виртуальной реальности, а дополненная реальность станет привычным явлением |
| не будет четких границ между личным и рабочим временем | будет возможность и даже необходимость совмещать творческую и профессиональную реализацию |

Чтобы выжить в VUCA-мире, нужно быть быстрым, динамичным, способным постоянно меняться, адаптироваться, подстраиваться под требования этого мира.

Чтобы соответствовать этим требованиям, людям, которые хотят преуспеть в новом мире, придется постоянно учиться. Эта концепция получила название life-long learning – обучение, продолжающееся всю жизнь.

**Учиться, учиться и учиться!**

Концепция «обучения длиною в жизнь» приходит на смену традиционной образовательной модели, согласно которой специалист получает одно высшее образование до 25 лет, а потом просто совершенствует свой опыт. В соответствии с новой концепцией можно говорить о трех пиках обучения – 16-25 лет, 30-55 лет и после 55 лет.

**Зачем учиться?**

Для того чтобы адаптироваться к новым требованиям мира. Современный человек в течение жизни в среднем меняет 8 видов деятельности. Люди переходят из одной сферы, индустрии в другую, осваивают совершенно новые для себя профессии. Это позволяет им быть «своими» мире VUCA. Но чтобы быть такими гибкими и мобильными, людям необходимо учиться всю жизнь. Информация устаревает настолько быстро, что то, чему учился человек 5-10 лет назад, сегодня уже не актуально. Человек, который не способен меняться, будет выброшен на обочину современной жизни – даже высоко квалифицированные специалисты, не продолжающие свое непрерывное обучение, через 5-10 лет перестанут быть востребованы.

**Чему учиться?**

Жизненный цикл профессий сокращается. В этой ситуации более целесообразным представляется формирование набора навыков, освоив которые, человек сможет закрепиться в той или иной деятельности будущего, будучи готовыми к последующему переобучению.

Человечество за всю историю развития освоило миллионы различных навыков. Растущая сложность мира будет сопровождаться дальнейшим ростом разнообразия существующих навыков и знаний. Исходя из трендов, формирующих сложный мир будущего, всем работникам нужно будет получать:

1) различные навыки и знания, позволяющие работать с новыми технологиями;

2) навыки и общие знания, которые могут быть применимы в широком диапазоне профессиональных, социальных и персональных контекстов (включая те, что связаны с технологической трансформацией), в частности:

навыки и знания, которые помогают справиться с фундаментальными волатильностью, неопределенностью и неоднозначностью будущего, включая ***сотрудничество, креативность, предпринимательские навыки.*** К этой категории также относятся навыки, которые увеличивают личную стойкость человека (например***, навыки сохранения здоровья и способность справляться со стрессом***) и осознания будущего (способность понимать и/или осуществлять ряд сценариев будущего и создавать релевантные индивидуальные и коллективные стратегии действия);

навыки и знания, которые помогают справиться с растущей сложностью нашей цивилизации, включая *системное и экосистемное мышление, дизайн- и проектное мышление*;

знания и навыки, которые помогают жить в мире, богатом информационными и коммуникационными технологиями, включая базовые ***навыки программирования, поиска и обработки информации, аналитические навыки*** (например, картирование знаний), информационная гигиена/медиаграмотность, и т.д.. К этим навыкам также относится ***способность направлять и удерживать внимание***, которая понадобится в связи с нарастающей информационной перегрузкой;

навыки и знания, которые позволяют делать то, что не умеют делать машины — *проявлять эмпатию/эмоциональный (или межличностный) интеллект, целостную работу с телом, с живыми организмами и природой, а также развитие способности сотворчества и служения другим* с искренностью и самоотдачей.

**Базовые навыки XXI века**

|  |  |
| --- | --- |
| **Концентрация и управление вниманием** | Необходимы, чтобы справляться с информационной перегрузкой, управлять сложной техникой. |
| **Эмоциональная грамотность** | Аффективная область приобретает все большую значимость в работе. Понимание своих эмоций, эмпатия, сочувствие помогут сохранить себя и взаимодействовать с другими. |
| **Цифровая грамотность** | Способность работать в цифровой среде, в том числе **AR** и **VR**, будет столь же востребована, как способность писать и читать. |
| **Творчество, креативность** | При автоматизации рутинной деятельности на любой работе будет все больше необходимости мыслить нестандартно и создавать новое. |
| **Экологическое мышление** | Понимать связность мира, воспринимать свою деятельность в контексте всей экосистемы, поддерживать эволюционные процессы. |
| **Кросскультурность** | В любом городе, в любой рабочей среде будут встречаться все более разные (суб)культуры, в том числе за счет разрыва поколений. |
| **Способность к (само)обучению** | В быстро меняющемся мире человеку придется продолжать обучение в течение всей жизни, иногда самостоятельно осваивая новые навыки. |

**Где учиться?**

В настоящее время ЮНЕСКО официально признает **три формы образования**:

* ***Формальное*** *(formal)*, то есть проходящее в специальных образовательных учреждениях и заканчивающееся выдачей общепризнанного свидетельства или диплома – оно включает и обычную систему профессионального образования, и различного рода курсы переподготовки и повышения квалификации.
* ***Неформальное*** *(non-formal)*, которое может проходить в любом месте и не обязательно ведет к выдаче диплома. Сюда можно отнести различного рода клубы, кружки, лектории, секции. Этим-то образованием, собственно говоря, и занимаются организации и учреждения культуры. Сразу скажем, что в развитых странах система неформального образования стоит на одном уровне с формальной, а зачастую и выше ее по значимости, потому что именно в ней человек находит оптимальные условия для творческого развития своей личности.
* *Информальное (informal)*, то есть неорганизованное и часто не имеющее целенаправленного характера приобретение информации через любые источники (библиотеки, средства массовой информации, общение с друзьями, посещение театра, музеев или выставок).

**Как учиться?**

Как правило, взрослые люди ***хотят*** учиться, если они понимают ***необходимость*** обучения и видят ***возможности*** применить его результаты для улучшения своей деятельности. Кроме того, взрослые люди стремятся ***активно*** участвовать в обучении, привносят в обучающие ситуации собственный опыт и свои жизненные ценности, стараются соотнести обучающую ситуацию со своими целями и задачами. Взрослый человек, как правило, имеет множество семейных и социальных обязанностей, поэтому учится без отрыва от основной профессиональной деятельности.

Взрослые осваивают новые знания и навыки с разной скоростью, поэтому при работе с ними требуется уделять особое внимание индивидуализации обучения, повышать самооценку и чувство собственного достоинства каждого человека.

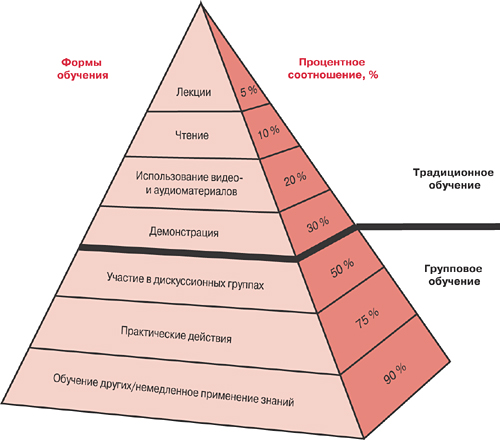
|  |  |
| --- | --- |
| **Преимущества взрослых обучающихся** | **Уязвимые места у взрослых обучающихся** |
| Осознанное отношение к процессу своего обучения. | Влияние на процесс обучения профессиональных, социальных, бытовых и временных факторов. |
| Потребность в самостоятельности. | Неготовность к изменениям. |
| Потребность в осмысленности обучения (для решения важной проблемы и достижения конкретной цели), что обеспечивает мотивацию. | Психологические причины: беспокойство о своем авторитете, боязнь выглядеть некомпетентным в глазах окружающих, несоответствие собственного образа «солидного человека» традиционно понимаемой роли ученика (нежеланием «вернуться в детство», «сесть за парту»). |
| Практическая направленность в отношении обучения, стремление к применению полученных знаний, умений и навыков. | С возрастом многие функции организма постепенно ослабевают (снижаются зрение и слух, ухудшаются память и мышление, возникают трудности с восприятием новой информации), но сами ***способности к обучению*** у взрослых (от 20 до 60 лет) существенно не изменяются. |
| Наличие жизненного опыта — важного источника знаний. | Общее состояние здоровья и энергия человека. |

Известный американский психолог Карл Роджерс сформулировал психологические особенности людей, выступающие предпосылками успешного обучения:

* люди от природы обладают большим потенциалом к обучению;
* обучение эффективно, когда его предмет актуален для человека и когда личности человека (его «Я») ничто не угрожает;
* в обучение вовлекается вся личность, что в результате вызывает изменения в самоорганизации и самовосприятии;
* большая часть обучения достигается действием при сохранении открытости опыту;
* самокритика и самооценка способствуют творчеству, повышению независимости и уверенности в себе.

Очевидно, что К. Роджерс рассматривает взрослого человека как ответственного участника процесса обучения, инициатора собственного обучения. Как тут не вспомнить слова профессора И. И. Ильясова о том, что глагол «учиться» в русском языке относится к категории «возвратных» глаголов. **Учиться — в буквальном смысле — означает «учить себя».**

Проведенные в США в 1980-х годах исследования (*National Training Laboratories in Bethel, Maine* ) позволили обобщить данные относительно эффективности (средний процент усвоения знаний) различных методов обучении взрослых. Эти результаты представлены на схеме «Пирамида обучения» ( *Learning Pyramid* , *рис. 1* ). Они подтверждают древнюю мудрость, сформулированную в китайской пословице: «Скажи мне — и я забуду. Покажи мне — и я запомню. Позволь мне сделать — и это станет моим навсегда».



**Рис. 1. Пирамида обучения**

В свете проблем обучения взрослых людей, особую популярность приобрела циклическая четырехступенчатая эмпирическая модель процесса обучения и усвоения человеком новой информации (*Experiential Learning Model*), предложенная Дэвидом А. Колбом и его коллегами. Исследователи обнаружили, что люди обучаются одним из четырех способов:

1) через опыт;

2) через наблюдение и рефлексию;

3) с помощью абстрактной концептуализации;

4) путем активного экспериментирования.

Согласно представлениям авторов обучение состоит из повторяющихся этапов «выполнения» и «мышления». Это значит, что невозможно эффективно научиться чему-либо, просто читая об этом предмете, изучая теорию или слушая лекции. Однако не может быть эффективным и обучение, в ходе которого новые действия выполняются бездумно, без анализа и подведения итогов.

Стадии модели (или цикла) Колба могут быть представлены следующим образом (*рис. 2*):



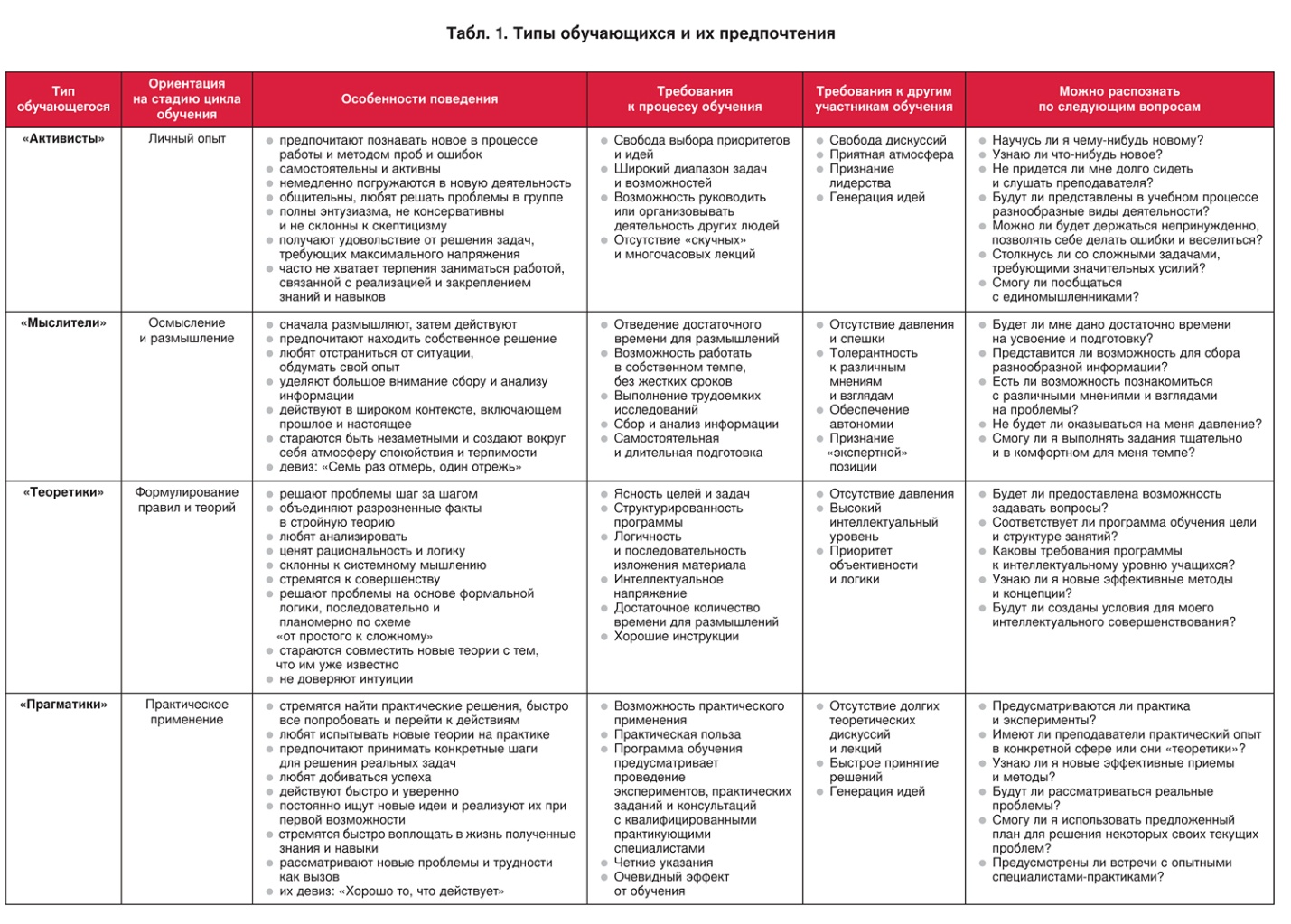
**Рис. 2. Цикл обучения Д. Колба**

Отправным моментом естественного обучения является приобретение **конкретного опыта**, который дает материал для **рефлексивного наблюдения**. Обобщив новые данные и интегрировав их в систему имеющихся знаний, человек приходит к **абстрактным представлениям и понятиям** (отстраненным от непосредственного опыта). Эти новые знания представляют собой гипотезы, которые проверяются в ходе **активного экспериментирования** в разнообразных ситуациях — воображаемых, моделируемых и реальных. Процесс обучения может начаться с любой стадии. Он протекает циклически — до тех пор, пока не сформируется требуемый навык; как только один навык освоен, мозг готов к обучению следующему.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Название этапа** | **Сущность** | **Результат** |
| *Полученный опыт* | Человек пробует сделать что-либо из того, чему учится, на практике, причем так, как умеет сейчас, вне зависимости от того, являются ли его навыки достаточными. | Понимание необходимости дальнейшего обучения (не получилось или получилось не слишком хорошо) либо вывод о том, что и так все хорошо Очевидно, что в последнем случае дальнейшие шаги не нужны. |
| *Рефлексия* | Анализ плюсов и минусов приобретенного опыта, выводы о том, что было сделано удачно, а что можно было бы сделать лучше или по-другому. | Подготовленность к необходимости изменений и обучению, в ряде случаев – полное или частичное знание того, как действовать правильно. |
| *Теория* | Получение теоретических знаний о том, как действовать правильно в связке с приобретенным опытом и его анализом. | Получены правильные алгоритмы действий на будущее. |
| *Закрепление на практике* | Отработка теории, перевод знаний в умения и навыки, корректировка со стороны руководителя. | Полностью или частично отработаны и закреплены необходимые навыки. |

Основным опасным моментом цикла Колба может стать демотивация и снижение самооценки индивида в том случае, когда полученный опыт будет откровенно неудачным.

Развивая идеи Д. Колба, английские психологи П. Хоней и А. Мамфорд описали различные стили обучения: **«активисты», «мыслители», «теоретики» и «прагматики».** Как правило, в общем цикле эмпирического обучения люди начинают обучение с предпочитаемого ими стиля. Стилевые особенности важно понимать и учитывать и преподавателям и самим обучающимся. Воспользуйтесь таблицей, для того, чтобы определить свой стиль обучения или стиль обучения ваших сотрудников или студентов. Это поможет выбрать оптимальные средства и способы обучения, осознать, по какой причине «не лежит душа» к определенным заданиям или ситуациям в процессе обучения, даст ключ к проектированию и планированию своей деятельности в процессе обучения независимо от того, преподаватель вы или обучающийся.



Основываясь на описанных выше особенностях обучения взрослых, можно сформулировать основные рекомендации, соблюдение которых обеспечивает успех обучения (*табл. 2*).



Процесс совершенствования навыков, повышения профессионального мастерства никогда не завершается: его можно представить в виде бесконечной ***спирали развития компетентности*** (*рис.3*):



**Рис. 3. Спираль развития компетентности**

Поскольку развитие идет по спирали, то в связи появлением все новых и новых задач, определяющих бытие человека в непредсказуемом и изменчивом мире, нам необходимо постоянно учиться, чтобы оставаться его современниками. Приятный бонус: активное обучение способствует активному долголетию!

**Учитесь всегда, учитесь везде, учитесь с удовольствием!**

Источники:

1. Базарова Г. Особенности обучения взрослых. HR-Portal. Сообщество HR-Менеджеров. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/osobennosti-obucheniya-vzroslykh>

2. Мир VUCA и подходы выживания в нем. Режим доступа: <http://becmology.ru/blog/management/vuca.htm>

3. [Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире](http://worldskills.ru/media-czentr/dokladyi-i-issledovaniya.html). Доклад Global Education Futures, World Skills Russia и Future Skills Режим доступа: <http://arzumanyan.com.ru/feed/266.html>

4. Пуляевская А. Цикл обучения Д. Колба: введение. Режим доступа: <https://nitforyou.com/devidkolb/>

5. Роджерс К. Р., Фрейберг Дж. Свобода учиться. Науч. ред. А.Б. Орлов; [Пер. с англ. Орлова С.С. и др.]. М. : Смысл, 2002. 527 с. Режим доступа: <https://www.koob.ru/rodjers_karl/>

Отметьте те виды деятельности, важность которых при организации обучения взрослых Вы осознаете и можете аргументировать.

1. предоставлять возможность проявлять инициативу
2. создавать возможности для личностного включения в обучение
3. прояснять намерения и цели учащегося
4. изучать темы в логике решения проблем
5. идти в обучении от профессиональных проблем и опыта студента
6. предлагать актуальные и обоснованные темы обучения
7. стремиться активизировать обучение, сделать его исследовательским
8. связывать результаты обучения с профессиональной деятельностью, переносить приобретенные знания и навыки в рабочие условия
9. использовать метод проб и ошибок, аналогии
10. идти «от частного к общему» или «от общего к частному», в зависимости от целей и задач группы
11. поощрять вопросы об общих принципах, устанавливать общее в конкретных положениях
12. связывать новый материал с имеющимися знаниями и опытом
13. учитывать наличие ограничений в учебе (социальных, временных, финансовых)
14. создавать мотивацию для дальнейшего обучения
15. широко использовать активные методы: деловые игры, моделирование, анализ практических ситуаций
16. поощрять и подкреплять достижения студентов на основе обратной связи
17. до начала обучения проводить оценку потребности в обучении
18. при закреплении материала полагаться на понимание, а не память
19. учитывать различия в стилях обучения
20. ориентироваться на краткие периоды учебной активности
21. создавать компактные и эффективные циклы обучения
22. высокие требования к личности преподавателя
23. вовлечение в обучение, создание соответствующей мотивации
24. учитывать ожидания и потребности, возможности и ограничения
25. развивать у слушателей навыки обучения и самообучения
26. учитывать профессиональные и личностные особенности
27. создавать комфортную, «безопасную» атмосферу
28. соблюдать правила подачи обратной связи
29. развивать коммуникативные навыки
30. Конец формы

**Дополненная реальность** ([англ.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *augmented reality*, ***AR***[[1]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C#cite_note-lenta2017-1) — «дополненная реальность») — результат введения в поле восприятия любых сенсорных данных с целью дополнения сведений об окружении и улучшения восприятия информации.

**Виртуальная реальность** (ВР, англ. **virtual reality**, **VR**, искусственная реальность) — созданный техническими средствами мир, передаваемый человеку ...