**Андрагогика: наука обучения взрослых**

В последние годы выделилось особое направление — теория и практика обучения взрослых, получившее название андрагогика. Ее основа — учет особенностей взрослых учащихся, контекста их обучения. Посмотрим подробнее на то, как проявляются эти особенности.

Михаил Владимирович Кларин, ведущий эксперт Российского института директоров, Российская академия образования.

Как известно, язык отражает способ мышления, он в свою очередь воплощается в наших действиях. Говоря и думая о взрослых учащихся, как о школьниках или студентах, мы невольно переносим в наши действия стереотипы, привычные для обстановки школы или вуза, для педагогики, имеющей дело с детьми, подростками, но не со взрослыми. В последние годы в самой педагогике выделилось особое направление — теория и практика обучения взрослых, получившее название андрагогика. Ее основа — учет особенностей взрослых учащихся, контекста их обучения.

Особенности взрослых учащихся

К их числу относятся следующие:

потребность в обосновании (смысле);

потребность в самостоятельности;

жизненный опыт;

назревшая необходимость;

практическая направленность.

Посмотрим подробнее на то, как проявляются эти особенности.

Потребность в обосновании (смысле)

Известно, что взрослая аудитория очень внимательно относится к обоснованию того, зачем нужно изучить данный курс или раздел. Опытные вузовские преподаватели часто упоминают о том, для чего важно знать то, что сейчас изучается, и какие отрицательные последствия связаны с незнанием.. Взрослые учащиеся также интересуются (открыто или неявно) тем, что будет, если они «не выучат» (не изучат, не освоят) данный материал. Более того, взрослые учащиеся не пожалеют времени и сил, чтобы понять, зачем и стоит ли тратить время и силы на изучение того, что им предлагают. Сказанное подтверждается не только наблюдениями и опытом, но и данными специальных исследований.

**Потребность в самостоятельности**

Способность самостоятельно принимать решения, нести за них ответственность — основная черта поведения и самосознания взрослого человека. Когда взрослый попадает в учебную обстановку, возникает противоречивая ситуация: человек как бы отбрасывается назад, в собственное прошлое, когда, сидя на школьной скамье, он находился в прямой или косвенной зависимости от учителя. С моей точки зрения, основное направление, по которому реализуется эта потребность, — возможность самостоятельного выбора из нескольких альтернатив.

Пример: жизненный опыт

Тренер-консультант Елена Ларцева (Санкт-Петербург) говорит: «Для большинства слушателей признать, что они что-то делают не так, особенно если это привычная модель поведения, — значит подвергнуть сомнению свой жизненный и профессиональный опыт. Чем этот опыт больше, тем сильнее сила сопротивления. Даже если человеку приходится признавать свои ошибки, это делается примерно так: «Нет, в общем-то, я согласен, но...». Например, в курсе по технике продаж при анализе ролевой игры группа нашла взаимодействие участницы с «клиентом» ошибочным: участники отметили, что продавец, не выслушав клиента, сразу стала предлагать полный перечень услуг. На это участница возразила: «Может, это и так, но у нас всегда очереди и нет возможности с каждым еще и разговаривать».

Жизненный опыт взрослых учащихся по содержанию и объему значительно превосходит опыт школьников или студентов. Особенно это относится к менеджерам, участвующим в программах корпоративного тренинга. Часто их опыт в каких-то отношениях превосходит опыт ведущего. При проведении обучения было бы неразумно не использовать это обстоятельство. Опыт участников в традиционном обучении используется как опора для изложения материала, фон для иллюстрации. В интерактивном тренинге он существенный источник материала обучения.

**Назревшая необходимость — залог готовности к обучению**

В привычной учебной ситуации «школьного» типа предъявление учебного материала уже само по себе предполагает желание его освоить. В случае обучения взрослых людей даже указание руководства не всегда убеждает в том, что обучение им действительно необходимо. Опыт показывает, что начало обучения стоит посвятить специальному обращению к ситуации в компании, вытекающим из нее требованиям к знаниям и умениям.

**Практическая направленность: ориентация на реальные задачи в реальном контексте**

В традиционном образовании и соответствующем привычном обучении учебный материал выстроен в соответствии с логической структурой научного знания. В бизнес-образовании материал курса сосредоточен вокруг типичных рабочих потребностей. Это соответствует одной из особенностей взрослых учащихся — вниманию к конкретным жизненным задачам. Но тут проявляется одно из отличий от привычного обучения. В привычном обучении материал организован теоретическим способом, в то время как потребности в новых знаниях и умениях носят не обобщенный (отвлеченный), а ситуативный характер. Иначе говоря, участник приходит с ожиданием, что его научат, как на рабочем месте М нужно осуществлять действия Д, включенные в рабочий контекст К, чтобы получить результат Р; вместо этого ему часто предлагают общую модель и общий подход П, который должен в идеале привести к желаемым результатам, но излагается в таком общем виде, что ни действия, ни контекст, ни результаты не ясны для участников.

Это расхождение заложено глубоко: учебные материалы организованы на теоретической основе, а логика стройной системы знаний расходится с характером прикладных знаний. И все же расхождение преодолимо. Путь преодоления — тематическая привязка теории к типичным ситуациям и потребностям организации, выстраивание другой логики — логики реальных действий. Источник такой логики — анализ реальных рабочих потребностей участников и организации в целом.

**Учет особенностей взрослых**

Обычно в пособиях для преподавателей, работающих со взрослыми, говорится о том, что обучение должно быть прикладным, практически направленным. Опыт показывает, что особенности взрослых учащихся наиболее сильно связаны с потребностью в смысле. Хорошо видны две основные области проявления этой потребности:

потребность в решении практических, производственных задач и

потребность в личностно-профессиональном развитии.

Пример: учет особенностей взрослых

В начале тренинга для тренеров-преподавателей менеджмента ведущий сказал: «Мы будем работать в нескольких областях. Одна — повышение вашего профессионального потенциала как преподавателей. Другая связана с тем, что многие выступают как методисты, и вам нужно расширить знания и умения методической работы. Третья связана с тем, что часть присутствующих — руководители, которые должны хорошо понимать, какой учебный процесс они организуют. Есть еще одна область, которую я обозначу как повышение вашей конкурентоспособности. Ведь не секрет, что все мы испытываем давление обстановки на рынке труда. Чтобы остаться на своем месте, нужно двигаться вперед...»

Перейдя к теме «Особенности взрослой аудитории», ведущий сказал: «Теперь давайте разложим мою работу «по полочкам», проверим, учел ли я особенности взрослой аудитории». Перед глазами участников был слайд, и они, как проверяющие, стали «ставить галочки», поясняя, как именно была учтена та или иная потребность.

В приведенном примере учет особенностей взрослой аудитории был сделан предметом специального рассмотрения, переведен из способа работы в ее содержание. (В теории обучения такой шаг называется «перевод из процессуального плана в содержательный».) В тренинге для тренеров такой ход оправдан, в тренинге для организаций он уместен тогда, когда мы имеем дело с теми специалистами, которые регулярно выступают в качестве ведущих, тренеров, обучают собственных сотрудников или клиентов. В обычном управленческом тренинге ведущие могут не рассказывать о потребностях взрослых учащихся; главное — помнить о них в ходе занятий.

В программе дистанционного образования Элитариума мы обучаем взрослых людей реальным практическим знаниям для личностного, карьерного и профессионального роста.