Психологические принципы обучения взрослых

Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. М.: Генезис, 2010.

1. Традиционное обучение

Стиль обучения чаще всего соответствует вузовскому или школьному, хотя преподаватели стараются больше ориентироваться «на потребителя»: используют юмор, предусматривают «кофе-паузы», не требуют от участников серьезной подготовки к занятиям, принимают во внимание транспортные проблемы. Что касается содержания обучения, то оно в чем-то схоже с университетским учебным планом: часто бывает слишком специали зированным или, наоборот, слишком фундаментальным и академичным.

Все эти обучающие мероприятия требуют огромных затрат времени и денег. И инвестиции осуществляются, потому что считается, что наше общество может победить в конкурентной борьбе, только если все его институты — экономика, управление, церковь и школы — готовы предложить «обучение в течение всей жизни». Но на самом деле мы мало знаем о том, каков результат усилий, затраченных на обучение.

- Что нам известно о внутреннем процессе обучения?
- Что мы знаем о чувствах участников?
- Что думают сами участники о своем обучении?
- Создается ли у них впечатление, что они учатся?
- Принимают ли они такое обучение всерьез?
- Происходят ли у них «инсайты», развивается ли готовность учиться дальше?

Главные вопросы, которые задают организаторам учебных мероприятий, звучат так: какая философия обучения лежит в основе таких программ? Соответствует ли она идее непрерывного обучения? Соответствует ли духу нашего времени с его чрезвычайно быстрыми переменами во всех областях жизни? Я сильно сомневаюсь в этом, так как в большинстве прекрасно оборудованных современных конференц-залов господствует философия традиционного обучения.

Положение учащегося в нашей культуре незавидно. Особенно это касается взрослых. В нашем обществе ценится прежде всего успех, а учащийся по определению находится только на пути к успеху. Поэтому самое популярное слово для обозначения цели обучения — компетентность, а не постоянная любознательность или творчество.

В шестидесятые годы появилось понятие «обучение на протяжении всей жизни», но основная структура обучения не изменилась. Оно определяется внешними требованиями. Преподаватели, работодатели или конкуренты побуждают нас овладевать определенными знаниями, и мы стараемся учиться, чтобы достичь цели, а не потому, что учеба доставляет нам удовольствие. Такой тип обучения можно обозначить как «управляемый извне», следуя известному определению американского социолога Дэвида Рисмана. Петер Вайль, профессор менеджмента из США, называет его «*институциональным обучением*».

Эта философия обучения исходит из семи предпосылок:

1. Обучение носит целенаправленный характер. Предполагается, что учащийся хочет достичь определенной цели — получить либо новые знания, либо новые навыки, которыми он до этого не обладал.

2. Цель и содержание знаний должны быть четко определены. Под этим подразумевается, что время учащегося не будет расходоваться на второстепенные детали.

3. Учащийся должен определить для себя цель, которая будет достигнута по окончании процесса обучения, точнее идентифицироваться с целями, которые задают учителя, тренеры, начальники, воспитатели. Сомневающемуся в этих целях угрожают санкции. Кроме того, ожидается, что учащийся ценит вознаграждения, которые не дают ему сбиться с пути обучения (оценки, дипломы, похвалы и признание).

4. Цель обучения находится за пределами самого процесса обучения. Цель — нечто определенное, а способы ее достижения могут различаться.

5. Большое значение имеет эффективность процесса обучения. Когда цель и учебный материал четко определены, можно найти лучший способ обучения.

6. Скорость обучения также важна для «хорошего» учебного процесса. Чем быстрее учащийся продвигается вперед, тем лучше. Целые поколения учащихся страдали, подчиняясь этому критерию, часами работая над стопками книг.

7. И конечно, большую роль играет объем учебного материала. Чем он больше, тем лучше. Чем больше изучено книг, тем больше предполагаемый успех.

Эта традиционная культура обучения отражается в дизайне пространства помещения, в котором проходит учеба. Как правило, столы и стулья расставлены так, чтобы каждый мог видеть ведущего. Предполагается, что взаимодействие между участниками незначительно. Нередко комнаты носят холодный отпечаток: слишком резкое освещение, новейшие технические средства обучения, при этом отсутствуют вещи, с помощью которых можно дать пищу фантазии, — картины, растения, музыка.

Окружающая обстановка как бы сигнализирует учащимся, что они должны сконцентрироваться на официально предложенном учебном материале и следовать установленным правилам.

Маловероятно, чтобы руководитель институциональной учебной программы открыл занятие такими словами: «Вначале давайте познакомимся… Потом мы с вами поговорим о ваших ожиданиях и о том, чему и как вы хотели бы научиться. Мы свободны в выборе плана и можем ориентироваться на ваши потребности». Конечно, порой появляются ведущие групп, начинающие работу с этих слов, но такая центрированная на участниках позиция сейчас встречается нечасто.

Учащийся сталкивается с тремя непрямыми посланиями:

— следуй правилам;

— личные отношения в учебной группе не имеют большого значения;

— старательно усваивай новый материал.

Все это приводит к тому, что учащийся чувствует себя беспомощным. Наверное, институциональное обучение подавляет не сознательно. И не сознательно хочет унизить учащегося и умалить его достоинство. Просто считается, что в начале учебного процесса учащийся чувствует себя растерянным и должен приложить значительные усилия, чтобы достичь относительной компетентности и уменьшить напряжение. Поэтому многие люди во время обучения чувствуют себя одиноко.

Даже когда с целью снижения затрат и повышения эффективности работы участников собирают в группы, все равно предполагается, что обучение — это процесс, который происходит у каждого в отдельности. Дополнительную нагрузку на участников создает конкуренция между ними, часто используемая как средство мотивации.

Все это приводит к тому, что обучающиеся чувствуют себя неуверенно, испытывают зависимость от авторитетов, которые учат и руководят. Они подавляют свои чувства в надежде на возмещение в дальнейшем неприятных моментов такого обучения. В этих обстоятельствах они должны каким-то образом вознаграждать себя. И они делают то, что хорошо знакомо любому преподавателю: сопротивляются и мешают.

Некоторые учащиеся реагируют враждебностью и упрямством, другие — депрессией и апатией, третьи дурачатся или приспосабливаются к неизбежному как могут. Удивительно, что даже одаренные участники подчиняются такому учебному процессу и делают успехи. Нередко они внутренне боязливы и в дальнейшем отказываются искать самостоятельные или оригинальные решения возникающих в работе проблем.

Институциональное обучение является не только системой передачи знаний, но и системой контроля. И похвалы «обучению в течение всей жизни» лицемерны, в этом случае речь идет прежде всего об обучении на заданных условиях. Есть определенный материал, который нужно изучить, и учащийся действует по установленным правилам. Кроме того, обучение происходит в «псевдогруппе»: в одно и то же время все должны учить одно и то же. Все определено заранее: темп обучения, учебный материал, методы оценивания, организация пространства. Естественно, что при таких обстоятельствах обучение никому не приносит удовольствия. Даже самые терпеливые участники бывают рады, когда оно заканчивается.

С 50-х годов в области общего образования для взрослых и в сфере организационного развития появились попытки внедрить новые формы организации обучения. Мы можем наблюдать три важнейших изменения:

— уменьшение доминирующей роли обучающего;

— использование в учебном процессе взаимодействия учащихся;

— попытки сделать обучение более живым, целостным и практически ориентированным.

Метод обучения — «воркшоп»

Понятие «мастерская» указывает на центральную идею этого изобретения: на воркшопе все учащиеся должны быть активными и самостоятельными.

В концепции воркшопа соединяются различные направления: исследование малых групп в Тэвистоке (Великобритания) и в Национальных тренинговых лабораториях (США); гуманистическая психология, а с начала 80-х годов — набирающие силу исследования мозга. Идея впервые перенести понятие «воркшоп» на учебную группу была блестящей. Эта форма обучения подходит для самых разных образовательных целей и обучающих программ.

Воркшоп - интенсивное учебное мероприятие, на котором участники учатся прежде всего благодаря собственной активной работе. Необходимые теоретические «вкрапления» кратки и играют незначительную роль. В центре внимания находится самостоятельное обучение участников и интенсивное групповое взаимодействие. Акцент делается на получении динамического знания. Участники сами могут определять цели обучения. Они разделяют с ведущим ответственность за свой учебный процесс.

Под **лабораторией** мы понимаем тренинги, на которых участники изучают прежде всего собственное поведение, анализируют его и при необходимости изменяют. К таким тренинговым формам работы относятся Т-группы, группы встреч и частично командные тренинги.

Семинаром мы называем образовательное мероприятие, основная задача которого — получение участниками знаний. Эксперты передают свои знания группе, и в ходе дальнейшей дискуссии эти знания должны углубляться и усваиваться слушателями. Обучение происходит в основном в два этапа:

— слушание;

— обмен мнениями с экспертами и остальными участниками.

Следующий тип образовательных мероприятий — это **конференция**, на которой происходит:

— анализ актуальных проблем и поиск путей их решения;

— презентация новых технологий, стратегий, целей или продуктов;

— укрепление сотрудничества различных групп;

— повышение мотивации участников.

На конференциях «включенные» формы обучения также используются редко. Современные руководители иногда пытаются создавать малые группы, чтобы увеличить степень личной включенности каждого слушателя, однако, как правило, отдельные участники почти не имеют возможности оказывать влияние на ход конференции. Они следуют заранее определенной программе с докладами, рабочими материалами и презентациями.

На **симпозиуме** эксперты докладывают свою точку зрения по различным проблемам. Как правило, аудитория симпозиума велика, его участники слушают докладчика, а затем по возможности задают ему вопросы. Ведущий представляет экспертов, произносит вступительное слово к докладам и регулирует контакты между экспертами и публикой. Между самими экспертами обмен мнениями происходит редко.

На **форуме** также выступают эксперты, представляющие различные и часто противоположные точки зрения по какой-либо проблеме. Диспуты между ними происходят редко. После того как все они выскажутся, публика может задавать вопросы.

Во время **открытой дискуссии** эксперты обычно не просто докладывают свое мнение, но приглашают участников к обсуждению, ссылаются друг на друга и делают попытку совместными усилиями осветить проблему. Они обязательно должны возражать друг другу, а потом пытаться выйти за пределы своих противоречивых позиций и достичь нового уровня понимания. Аудитория может быть небольшой (20—25 участников), а может быть и значительной (200—500 человек). Участники имеют возможность задавать вопросы и комментировать.

Вышеназванные формы обучения различаются по степени влияния участников на происходящее и по наличию взаимодействия между ними. Самая высокая степень участия каждого в принятии решений и во взаимодействии характерна для воркшопов и лабораторий. Эти формы организации обучения различаются тем, что в лаборатории в центре внимания находится социальное поведение каждого конкретного участника, в то время как на воркшопе темой могут стать любые проблемы.

Воркшоп — это:

— Учебная группа, помогающая всем участникам стать по окончании обучения более компетентными, чем в начале.

— Учебный процесс, в котором каждый принимает активное участие.

— Учебный процесс, во время которого участники много узнают друг от друга.

— Тренинг, результаты которого зависят прежде всего от вклада участников и в меньшей степени — от знаний ведущего.

— Учебный процесс, на котором в центре внимания — переживания участников, а не компетентность ведущего.

— Возможность открыть для себя, что знаешь и умеешь больше, чем думал до сих пор, и научиться чему-то от людей, от которых этого не ожидал.

Если вы сами в начале воркшопа предложите участникам найти определение этой формы работы, то получите широкий спектр ответов. Еще важнее получить представление о том, чего ожидают участники.

Продолжительность воркшопов различна. Есть мини-воркшопы, длящиеся только 1 час, но время проведения большинства из них колеблется от половины дня до недели. Их важнейшая характеристика — многообразие. Любой хорошо организованный воркшоп предполагает совокупность различных методов, которые активизируют участников, делая их не просто слушателями. Можно сказать, что на воркшопе учатся посредством получения актуального опыта и личного переживания, что гораздо легче достигается в групповом, чем в индивидуальном обучении. Ведь лучшие друзья обучения — это разнообразие, любопытство и сюрпризы.

3. Новые способы обучения

В последние десять лет воркшопы постепенно приобретают популярность во всем мире, потому что предоставляют взрослым людям возможность обучаться интенсивно и с удовольствием. У многих людей они усиливают готовность к личностным изменениям и росту. Это именно то, чего хотят фирмы и организации от своих сотрудников: чтобы те настроились на перемены в обществе, начав с собственного развития.

Не каждый ведущий воркшопа осознает все разообразие возможностей, которые предоставляет этот вид обучения. Они распределяют учебный материал на удобные «порции» и передают его адресату. Нередко ведущие тратят много времени на то, чтобы точно спланировать, каким образом будет осуществляться «передача» информации.

Взрослые часто сопротивляются попыткам извне перенести их знания на новую основу. Это вполне понятно, ведь им не хочется, чтобы с ними обращались как со школьниками. Конечно, передача знаний не является чем-то принципиально негативным, но в мире стремительных изменений и быстро устаревающих знаний эта учебная модель имеет очень узкие границы.

К тому же требования предприятий и организаций тоже усложнились. Фирмы хотят получить сотрудников не только компетентных, но и способных к творчеству, обладающих аналитическими способностями и готовых брать на себя ответственность.

Поэтому нам нужны формы обучения, развивающие весь творческий потенциал человека — в том числе самостоятельность и готовность к сотрудничеству, способность принимать решения и коммуникативную компетентность.

*Три типа знаний

Выделяют три типа знаний, получаемых в ходе учебного процесса.

Первый тип можно определить как *поверхностные знания*. Примеры таких знаний вы найдете в любых учебниках и справочниках. Речь идет о фактах и информации, об основных понятиях и концепциях, а также о теоретических обобщениях. Важно запоминать имена, даты, категории, собирать сведения по всем вопросам, которые эксперты считают наиболее существенными.

В большинстве случаев знания этого типа изложены как совокупность изолированной информации. В качестве обоснования необходимости получения такого знания приводится мнение: «Это должен знать каждый. Это относится к вашей работе». Как правило, взрослые считают этот тип знаний очень скучным, и нередко им трудно запомнить материал.

Второй тип знаний — так называемые *технические знания*. Они ориентированы на умения и профессиональные требования. Они помогают нам увидеть внутренние взаимосвязи в рамках определенной дисциплины, с их помощью мы можем понять определенные концепции и теории. Но такой тип знаний редко выходит за пределы своего предмета. Тот, кто владеет только знаниями этого типа, испытывает трудности в понимании их связи со смежными дисциплинами и вопросами.

Конечно, эти две формы знаний нам необходимы, но для повышения квалификации намного важнее третий тип знаний, который можно обозначить как *динамические знания*. Динамический — понятие, с помощью которого мы описываем открытые системы. Динамическое знание живое, оно позволяет нам играть и экспериментировать; получение такого знания доставляет удовольствие и порождает желание передать его другим.

Прежде всего динамическое знание отличается тем, что в его усвоении мы сами играем решающую роль. «Поверхностные» и «технические» знания нужны нам для углубления своего понимания проблемы и изучения нового. «Динамическое» знание становится частью нашей «профессиональной личности», мы гордимся им и прилагаем все усилия, чтобы его расширить. В этом случае нет проблем с мотивацией, нам просто нравится учиться.

Воркшопы предоставляют прекрасную возможность для получения именно динамического знания. Однако предпосылкой этого является способность ведущего сопротивляться искушению выступить в роли «всезнайки». Открытая атмосфера воркшопа должна ослабить сопротивление обучению и подготовить участников к усвоению заранее определенной информации и навыков.

4. Принципы динамического обучения

Нижеследующие принципы или *аксиомы* динамического обучения базируются на результатах нейропсихологических, неврологических, психологических исследований, а также исследований в области «стресс-менеджмента» и т. п. Эти достижения постепенно включаются в концепции школьной педагогики и образования для взрослых, и мы можем с успехом задействовать их для дальнейшего развития методических приемов, используемых при проведении воркшопов.

1. Мозг — это комплексная адаптивная система. Наверное, самая важная особенность нашего мозга — его способность одновременно работать на различных уровнях. Мысли, чувства, фантазии, установки и физиология оказывают друг на друга взаимное влияние. В то же время наша целостная телесно-психическая система взаимодействует с окружающей средой и обменивается с ней информацией.

Практические рекомендации ведущему. Учебные процессы должны быть структурированы таким образом, чтобы учитывались разные аспекты психической деятельности. Не существует метода или техники обучения, которые целиком принимают во внимание все многообразие человеческого интеллекта. Тот, кто хочет правильно организовать учебный процесс, должен уметь делать выбор из обширного репертуара методов и техник в зависимости от ситуации и особенностей группы.

2. Наша психика социальна по своей природе. С самого рождения мы изучаем мир через отношения и взаимодействие с окружающей средой. Наши первые знания мы получаем, взаимодействуя с теми, кто о нас заботится. И в течение всей жизни наша психика изменяется под влиянием отношений с другими. Поэтому нельзя рассматривать каждого учащегося изолированно, мы все время должны видеть его как часть социальной системы внутри и за пределами учебной группы.

3. Обучение зависит и от физиологии. Мозг — телесный орган, работающий по законам физиологии. Обучение столь же естественно, как дыхание, но его можно ускорять или тормозить. Восприятие и интерпретация нашего опыта влияют на развитие мозга. Стресс и страх оказывают на мозг воздействие, отличное от воздействия чувства безопасности, азарта, скуки, счастья или удовлетворения.

Практические рекомендации ведущему. Все, что оказывает воздействие на наше тело, — например, стресс, расслабление, особенности питания — в значительной степени влияет на процесс нашего обучения. Следует учитывать, что существует благоприятное и неблагоприятное для обучения время, оно определяется индивидуальными и естественными биологическими ритмами и циклами.

4. Человеку свойственно во всем искать смысл. У каждого человека есть глубоко укорененная потребность интерпретировать и понимать свой опыт и переживания. Поиск смысла служит нашему выживанию и является основополагающим признаком человеческой психики. Наше понимание опыта меняется с течением времени, но центральная потребность не меняется. В поиске смысла речь идет также о целях и ценностях. Основные вопросы: «Кто я?», «Зачем я существую?»

Практические рекомендации ведущему. С одной стороны, в группе, где происходит обучение, должна быть гарантирована стабильность и возможность доверительных отношений. С другой стороны, нужно заботиться об удовлетворении человеческого любопытства и желания контрастов. Учебный процесс должен содержать вызов и возможность открытий. Поэтому важно, чтобы он давал учащемуся различные возможности управлять собственным учебным процессом.

5. Обучение включает в себя выделение знакомых, связанных с прошлым опытом, структур и создание новых творческих моделей. Наш мозг автоматически реагирует на то, что ему уже известно, и одновременно ищет новую информацию. Можно сказать, что он в одно и то же время исследователь и художник. Он выделяет в окружающем уже знакомые ему структуры и одновременно создает собственные творческие модели. Однако мозг инстинктивно защищается от всего, что кажется ему лишенным смысла. Информация, которую мы не можем связать с собственным опытом, часто оказывается бессмысленной для нас.

Практические рекомендации ведущему.
Участники любой группы постоянно выделяют в происходящем уже знакомые паттерны, интерпретируют свой опыт, осмысливают его. Мы, ведущие, не можем остановить этот процесс, но можем повлиять на него. Иногда мы заранее определяем, что будет изучаться, но лучше структурировать учебный процесс таким образом, чтобы каждый учащийся мог сделать собственные выводы. Для того чтобы наши усилия не пропали даром, мы должны все время спрашивать себя: «Могут ли участники учебной группы продуктивно воспринимать происходящее, удастся ли им достичь личностно значимого понимания?»