

УДК 159.9.075

**Лебедева Н.В.**

*Институт переподготовки и повышения квалификации  
руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты города Москвы*

**ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ  
НА КУРСАХ ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В СИСТЕМЕ  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

**N. Lebedeva**

*Institute of Professional Development of Managerial Personnel and Specialists  
in the Social Defense System of Moscow*

**CHARACTERISTICS OF LEARNING ADULTS BY RETRAINING  
AND ADVANCED TRAINING IN THE SYSTEM  
OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION**

*Аннотация.* В статье рассматриваются вопросы профессионального обучения сотрудников учреждений системы социальной защиты населения. Раскрываются особенности обучения взрослых, взгляды и выводы исследований психологов и педагогов по данной проблеме. Одним из главных вопросов является изучение мотивации учебной деятельности взрослых, а также значение прохождения обучения на курсах переподготовки и повышения квалификации, применение полученных знаний в трудовой деятельности сотрудниками социозащитных учреждений.

*Ключевые слова:* профессиональное обучение, обучение взрослых, учебная мотивация, особенности взрослых, профессиональный опыт, сотрудники.

*Abstract.* The article deals with the training of staff of institutions of social protection system. The article reveals the characteristics of adult learning, the views and conclusions of the research performed by psychologists and teachers on the subject. One of the main issues is the study of the motivation of adult learning activities and the importance of passing the courses and refresher training, the application of the knowledge gained by the employees in their work at institutions of social protection.

*Key words:* vocational training, adult education, educational motivation, characteristics of adult, professional experience, employees.

В современных российских условиях, когда происходят структурные сдвиги в экономике, процессы модернизации и оптимизации в системе социальной защиты населения, особое значение приобретает обучение персонала. Значимым условием является постоянное обновление и пополнение знаний, необходимых для мобильного ритма профессиональной деятельности. Данное обновление осуществляется посредством обучения на рабочем месте, самообразованием и обучением на курсах переподготовки и повышения квалификации, которое, как показывает практика, необходимо проходить каждые три года.

Важнейшим средством профессионального развития сотрудников является профессиональное обучение. Под профессиональным обучением подразумевается процесс развития у сотрудников специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

Изучению особенностей обучения взрослых посвящены исследования Б.Г. Ананьева, Ю.Н. Кулюткина, Г.С. Сухобской и многих других. Так, Б.Г. Ананьевым и его коллегами,

представителями Ленинградской научной психологической школы, было проведено многолетнее исследование по изучению высших психических функций взрослых в возрасте от 18 до 60 лет. Результаты данных исследований показали, что у взрослого человека развитие внимания, мышления, памяти сохраняется на протяжении всего представленного возраста с незначительными изменениями, а значит, и способностью к результативному обучению. Потенциал взрослого человека к обучению достаточно высок [2, с. 20].

А.П. Владиславлев считает, что целью обучения детей является развитие интеллекта, а целью обучения взрослых — сохранение, а главное, дальнейшее развитие интеллекта [1, с. 63].

М.Д. Махлин, занимающийся изучением актуальности непрерывного образования, утверждает, что учение есть форма сохранения интеллекта. Именно учение способствует развитию познавательных способностей взрослого человека, а также его способности к активному познанию [5, с. 16].

Одним из основных вопросов, изучающих особенности обучения взрослых, является мотивация.

Внутренняя мотивация обучения у взрослого, согласно Ю.Н. Кулюткину и Г.С. Сухобской, имеет неоднородную структуру, которую можно определить как утилитарную мотивацию, мотивацию престижа, а также мотивацию, при которой получение знаний являются самоцелью. Первый вид мотивации определяется как личностными потребностями человека в узком смысле, так и в широком, при котором личные потребности связаны с социальными. В каждом случае мотивация появляется благодаря социальной и профессиональной практике человека и желанию данную практику совершенствовать. В широком смысле личные потребности совпадают с потребностями общества и непосредственного учреждения социальной защиты населения, в котором работает сотрудник. Мотивация престижа рассматривается как стимул для включения взрослого в

учебную деятельность, так как в этом случае он получает удовлетворение, выделяясь из людей, которые его окружают и не участвуют в процессе обучения [3, с. 112].

По вопросу изучения мотивации обучения взрослых на курсах повышения квалификации в ИПК ДСЗН необходимо отметить следующие моменты. Слушатели в возрасте до 35 лет среди мотивов, побудивших их пойти учиться, наиболее часто отмечают такие, как повышение уровня общей культуры, знакомство с новыми технологиями, развитие исследовательских знаний и навыков, а также возможность карьерного роста. Молодых руководителей и специалистов учреждений системы социальной защиты населения интересуют перспективы развития своего учреждения, личное профессиональное развитие. Слушатели возрастной категории старше 50 лет среди мотивов учебной деятельности отмечают такие, как получение свидетельства об окончании курсов, возможность повышения разряда оплаты труда, прохождения аттестации. Таким образом, возраст человека оказывает влияние на формирование его мотивов обучения.

Как мотивировать сотрудника, имеющего профессиональный опыт, к повышению квалификации посредством обучения, и какие подобрать способы к управлению данными мотивами? Важна степень и сила мотивации, ее устойчивость во временном пространстве, являющиеся основой положительных результатов и фундаментом применения будущих знаний и навыков в трудовой деятельности. Мотивы управляют поведением человека через эмоции, наблюдая эмоции, можно сделать вывод, что происходит с человеком.

Все люди когда-то учились, испытывая эмоции как в самом учебном процессе, так и в финале. Ощущение успеха с эмоциональным подъемом появлялось в результате понимания того, что освоение научной или практической дисциплины возможно в результате достижений. Необходима постановка цели, которую человек осознавал как свою собственную и личную. Только с постановкой цели обучения человек может иметь

прочные мотивы, которые помогут преодолеть рутину учебного процесса, позволяя сосредоточить и сконцентрировать внимание. Рассматривается вопрос о волевом, рациональном аспекте мотивации.

Задача учебного процесса состоит в том, чтобы обеспечить владение инструментарием в совершенстве, которое достигается в обучении и в контроле применения новых знаний как инструментов в трудовой деятельности. Поэтому в мотивации можно выделить инструментальную составляющую, которая преобладает у многих специалистов.

Среди мотивов обучения важна и процессная составляющая. Если взрослый человек получает удовольствие от учебного процесса, то шансов на успех становится гораздо больше. Стремление к удовольствию от процесса привело к развитию самых разнообразных форм обучения, от традиционных лекций и семинаров к тренингам, деловым и ролевым играм, разбором кейсов и т.д. В этом ряду активность и эмоциональная вовлеченность в процессе возрастает, следовательно, происходит и процесс развития способностей. Способности человека, его обучаемость и мобильность в современном быстроменяющемся мире играют большую роль, чем точные знания.

Большинство руководителей учреждений системы социальной защиты населения, получив вопрос о том, как они мотивируют сотрудников к обучению, недоумевают: желание учиться они считают естественным и осознанно на него не воздействуют. Тот, кто не желает, попадает в «нехороший» список. Вот и все методы мотивации. Однако все, кто занимается корпоративным обучением, стремятся сделать его интересным и увлекательным, хотят привлечь профессиональных преподавателей и учитывают, что игровые способы научения гораздо более действенны, чем лекции и семинары. Тем самым они мотивируют сотрудника к обучению, не называя эти организационные приемы «мотивацией».

Необходимо помнить, что у взрослого человека основным видом деятельности яв-

ляется трудовая, а процесс обучения рассматривается как возможность пополнения новыми знаниями, реализация полученных знаний в практической деятельности. Профессиональный опыт оказывает положительное влияние на процесс обучения, так как взрослый человек знает, каких конкретных знаний ему не хватает, что он сможет применить в своей профессиональной деятельности. Однако иногда данный опыт влияет и отрицательно, так как любую новую информацию взрослый человек воспринимает через призму своего личного и трудового опыта. В таком случае приходится не обучать, а убеждать пересматривать имеющийся опыт с точки зрения новой информации и знаний, столь необходимых для осуществления профессиональной деятельности в современных условиях.

Стоит отметить, что осознанность в потребности повышать свой профессиональный уровень за счет обучения у людей разная и часто зависит от того, насколько активную позицию выбирает человек в своей трудовой деятельности, от имеющегося у него профессионального опыта.

Л.Н. Лесохина писала о том, что образовательный процесс у взрослых людей не является строгой последовательностью учебных дисциплин, не определяется определенными учебными темами, а представляет собой самостоятельный выбор, который осуществляет взрослый человек, делая акцент на изучение тех знаний, которые представляют для него интерес [4, с. 12].

При организации процесса обучения слушателей в ИПК ДСЗН профессорско-преподавательским составом учитываются следующие особенности обучения взрослых людей:

- добровольность участия в процессе обучения;
- самостоятельность и осознанность;
- определенная мотивация к учебной деятельности;
- необходимость практического применения полученных знаний, умений и навыков;

- наличие профессионального и жизненного опыта;
- наличие собственной точки зрения на учебный материал;
- соотношение теоретических знаний и практической деятельности;
- занимаемая должность (руководитель или специалист);
- совмещение трудовой деятельности и учебной;
- предпочтение активных форм обучения (тренинги, деловые игры, разбор кейсов, практикумы и т.д.);
- влияние социальных, временных факторов и др.

Взрослые люди хотят проходить обучение, если они видят данную необходимость, а главное, это практическое применение полученных знаний с целью улучшения своей профессиональной деятельности. Следует отметить, что слушатели курсов повышения квалификации активно участвуют в процессе обучения, транслируют собственный опыт, высказывают свое мнение и видение профессиональных проблем. Поэтому одной из особенностей обучения взрослых является их активность в учебном процессе.

Карл Роджерс обозначил психологические особенности взрослых людей, которые являются основой успешного обучения:

- люди от природы наделены большим потенциалом к процессу обучения;
- учебно-образовательная деятельность является эффективной, когда ее предметы актуальны для человека;
- в процесс обучения вовлекается вся личность, что в результате вызывает изменения в самоорганизации и самовосприятии;
- значительная часть обучения достигается действием, при сохранении открытости опыту;
- адекватная самооценка, самокритика способствуют творчеству, повышению независимости и уверенности в себе.

С позиции взглядов К. Роджерса взрослый человек рассматривается как ответственный участник учебно-образовательной деятель-

ности, являясь инициатором собственного обучения.

Среди особенностей обучения взрослых, интерес представляет циклическая, состоящая из четырех ступеней эмпирическая модель процесса обучения и усвоения человеком новой информации (Experiential Learning Model), которая была предложена Дэвидом А. Колбом (David A. Kolb) и его коллегами Case Western Reserve University.

Модель Колба — это теория поэтапного формирования умственных действий.

Исследователи пришли к выводу, что люди в процессе обучения пользуются одним из четырех способов: 1) через имеющийся опыт; 2) через наблюдение и рефлексию; 3) с помощью абстрактной концептуализации; 4) путем активного экспериментирования, — выбирая один из них. По мнению ученых, занимающихся изучением психологических особенностей обучения взрослых, процесс обучения 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. Но обучение, в ходе которого новые действия выполняются бездумно, без анализа и подведения итогов, не может быть эффективным.

Стадии модели (или цикла) Колба могут быть представлены следующим образом.

1. Получение непосредственного опыта.
2. Наблюдение, когда обучающийся обдумывает то, что он только что узнал.
3. Осмысление новых знаний, их теоретическое обобщение.
4. Экспериментальная проверка полученных новых знаний с последующим практическим применением.

Начальным этапом обучения является приобретение конкретного опыта, именно он и дает материал для рефлексивного наблюдения. Обработав полученные новые данные и преобразовав их в систему уже имеющихся знаний, человек приходит к абстрактным представлениям и понятиям (отстраненным от непосредственного опыта). Эти новые знания являются гипотезами, ко-

торые проверяются в ходе процесса активного экспериментирования в различных ситуациях — воображаемых, моделируемых и реальных. Обучение может осуществляться с любой стадии. Оно происходит по циклам до тех пор, пока не сформируется требуемый навык; в результате, как только один навык освоен, мозг готов к обучению следующему.

За четыре года работы ИПК ДСЗН доказана необходимость и эффективность обучения руководителей и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы. Идея непрерывного образования, постоянного повышения профессиональных знаний и умений способствуют формированию нового сознания руководителей и специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания, отличительными особенностями которого являются профессиональная мобильность, аналитические способности, нестандартность и гибкость мышления, умение видеть перспективу, творческий подход к трудовой деятельности и многие другие качества, которые диктуются условиями современности.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Владиславлев А.П. Непрерывное образование: проблемы и перспективы. — М., 1978. — 175 с.
2. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. — М., 1985. — 305 с.
3. Кулюткин Ю.Н., Сухобская Г.С. Исследование познавательной деятельности учащихся вечерней школы. — М., 1997. — 152 с.
4. Лесохина Л.Н. К обществу образованных людей: (Теория и практика образования взрослых). — СПб., 1998. — 127 с.
5. Махлин М.Д. Государственно-общественная подсистема повышения квалификации кадров как компонент системы непрерывного образования // в сб. науч. трудов: Проблемы непрерывного образования взрослых / под ред. В.Г. Онушкина, В.А. Тарасова. — Л., 1979. — 324 с.
6. [http://www.masters.donntu.edu.ua/2010/iem/kucheren-ko / library...](http://www.masters.donntu.edu.ua/2010/iem/kucheren-ko/library...)
7. <http://www.hr-portal.ru/node/2624>