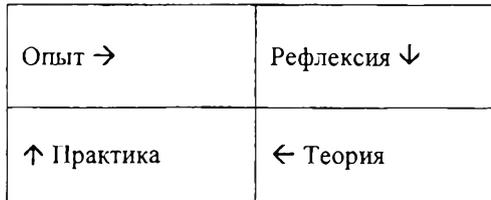


Основы образовательных технологий:

Далее приведем некоторые теоретические подходы к созданию технологий обучения взрослых.

Теория (цикл) Колба, описывающий процесс обучения взрослых, состоит из четырех этапов:

- полученный опыт – человек пробует что-то сделать;
- рефлексия – опыт, который человек получил, является положительным или отрицательным. Человек анализирует, что произошло и почему;
- теория – человек получает теоретические знания, которые помогают ему рассматривать полученный опыт не только, как частный случай, но и как часть системы, со своими закономерностями и выводами;
- закрепление на практике – человек делает вывод о том, что он в следующий раз сделает по-другому и почему, применяет полученные знания на практике.



Каждая тема на тренинге отрабатывается согласно этому циклу, и на каждом этапе применяются определенные формы активности:

Применяемые формы активности:

Опыт Деловая игра; ситуационная задача; примеры, относящиеся к опыту работы участников; вопросы.

Рефлексия Обсуждение в группе; обсуждение в мини-группах с презентацией результатов; обратная связь тренера.

Теория. В основном – презентация тренера.

Практика Работа в парах; ролевая игра; составление плана действий.

Такое разнообразие форм активности позволяет не только развить определенные навыки, но и сделать процесс обучения активным и не утомительным.

Пирамида обучения

Результаты исследования, проведенного в 1980-х годах Национальным тренинговым центром (штат Мериленд, США), представлены на схеме, получившей название "пирамида обучения". Она демонстрирует средний процент усвоения знаний.

- Лекции – 5%
- Чтение – 10%
- Видео- и аудиоматериалы – 20%
- Демонстрация – 30%
- Дискуссионные группы – 50%
- Практические действия – 75%
- Обучение других, безотлагательное применение знаний – 90%



Учебные Методы/Приемы обучения взрослых:

- группы краткого обсуждения (жужжания);
- демонстрация / практика;
- игры и имитации;
- игровая ситуация (деловая игра);
- изучение конкретных ситуаций;
- контракты;
- лекция;
- мозговая атака;
- небольшие кружки знания (по интересам);
- обсуждение с группой специалистов;
- обучение на примере (кейс-метод);
- полевой проект;
- семинар;
- симпозиум;
- средства информации;

- тренинг;
- эксперименты) и др.

Стадии процесса усвоения знаний:

- осознание;
- интерес;
- оценка;
- испытание;
- усвоение или отвержение.

Факторы, влияющие на процесс усвоения:

- простота;
- безопасность (риск);
- разносторонность;
- гибкость;
- обслуживание;
- имеющаяся информация.

Таким образом, приведенный обзор теоретических сведений дает самые общие, но необходимые первичные представления об основах науки об обучении взрослых, способной изменить или сформировать наши убеждения, подходы, навыки при преподавании на курсах повышения квалификации и переподготовки.

1. Махлин М.Д. Образование взрослых как предмет исследования //Magister. – 2000. №4. С. 46-52.
2. Обучение в вечерней школе. – М. 1976.
3. Психология / Под ред. А.Г. Ковалева. – М.: Просвещение, 1966. – С.46.
4. Змеев С.И. Андрагогика: становление и пути развития. // Педагогика. 1995. №2. С. 66-67.

УДК 371.3

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ВЗРОСЛЫХ И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ

И.Д. Высотенко

*Барановичский государственный университет
Барановичи, Беларусь*

Развитие и модернизация образования взрослых выступают основой поиска инновационных образовательных технологий, способствующих развитию личности, удовлетворению индивидуальных потребностей, формированию квалификаций и ключевых компетенций, позволяющих взрослому человеку быть востребованным на рынке труда, справляться с личностными и профессиональными проблемами. Автор осуществляет попытку представить разные точки зрения на исходные понятия "компетентность" и "компетенция", определить их основное содержание, и в связи с этим показать возможности использования компетентностного подхода в образовании взрослых.

Постоянно меняющееся общество, нарастающий объем информации, усложнение отношений между людьми в самом обществе диктуют необходимость разрешения проблемы формирования личности творческой, ответственной, способной предпринимать конструктивные и компетентные действия в различных видах жизнедеятельности. Сегодня знаниевая ориентация сменяется компетентностно-ориентированным подходом к образованию. Использование компетентностного подхода является адекватной реакцией системы образования на динамизм социально-экономического развития общества и на все бо-

лее возрастающие образовательные потребности взрослых.

В настоящее время феномен компетентности широко рассматривается в отечественной и зарубежной литературе. В 70-е годы термин "компетентность" использовался в США и ряде стран Европы в связи с проблемой индивидуализации обучения. Сегодня компетентностно-ориентированное образование стало образовательной практикой в таких европейских странах, как Австрия, Германия, Франция, Финляндия и т.д. [3].

В настоящее время в психолого-педагогической теории и практике существуют различные подходы к пониманию терминов "компетентность" и "компетенция". "Компетентность – это уровень умений личности, отражающий степень соответствия определенной компетенции и позволяющий действовать конструктивно в изменяющихся социальных условиях" [2, с.35]. Компетенция – это "единство знаний, навыков и отношений в процессе профессиональной деятельности, определяемые требованиями должности, конкретной ситуации и бизнес-целями организации" [1]. Быть компетентным, по мнению авторов, означает "способность (умение) мобилизовать в данной ситуации полученные знания и опыт" [1].

О.В. Чуракова и И.С. Фишман под компетенцией понимают организацию ЗУН, которая позволяет ставить и достигать цели по преобразованию ситуации [1]. С.Е. Рафф разделяет компетенции на элементарные и комплексные. В первую группу автор включает известные общеучебные умения и навыки; во вторую – социальные навыки, формирующие социальную мобильность, функциональную грамотность обучающихся [2].

Джон Равен выделяет следующие компоненты компетентности:

- инициатива, которая является мотивированной;
- ценности, как интегральный компонент, включающий в себя склонность анализировать и полностью прояснять смутно сознаваемые зарождающиеся идеи [5, с.30-31].

Таким образом, компетентность, как и компетенция, выступают интегральными характеристиками личности. И то, и другое является приобретаемым качеством. Часто данные понятия понимаются как синонимы, их трудно развести. Общим для этих понятий выступает деятельность. Компетенция является сферой отношений, существующих между знанием и действием в человеческой практике. Без знаний нет компетенции, но не всякое знание и не во всякой ситуации проявляет себя как компетенция. В образовании человека приоритетным становится не столько получение знаний, сколько управление знанием, информацией для конкретных социальных и профессиональных задач, в которых они могут проявиться. В настоящее время знания становятся средством преобразования ситуации.

Главной идеей интегрированного развития компетентности является приобретение не только ЗУН в условиях формального образования, и увязывание этих знаний с теми, которые человек приобретает вне формального образования. В ситуации постоянного развития рынка труда взрослый человек сознательно избирает индивидуальную образовательную траекторию в соответствии со своими интересами и образовательными потребностями. Образовательные потребности представляют собой разновидность социальных потребностей, полнота удовлетворения которых составляет необходимую предпосылку нормальной жизнедеятельности и успешного развития общества в целом и его отдельных структурных элементов. Виды образовательных потребностей обусловлены различными видами социальной активности взрослого человека, его

включенность в трудовую, экономическую, политическую, социальную, духовно-культурную деятельность.

Результаты опросов, проводимых среди слушателей ФПК и ПК в сфере экономики и образования УО "Барановичский государственный университет" показывают, что сфера образовательных интересов взрослых обучающихся представлена разными интересами: необходимостью и желанием повысить квалификацию, получить знания в новых видах профессиональной деятельности – экономике, информационных технологиях, педагогической деятельности; потребностями в решении жизненных личных проблем – умении общаться, справляться с жизненными проблемами и т.д. Динамика образовательных потребностей взрослого населения, их содержание и структура служат основанием для отбора содержания обучения и постановки конкретных учебных задач. Известно, что взрослые обучающиеся – это люди с определенным социальным, профессиональным, жизненным опытом, различным опытом социализации, специфическими потребностями и интересами. Многие исследователи сходятся во мнениях в том, что наиболее обобщенные характеристики взрослых как обучаемых таковы:

1. Взрослые стремятся играть ведущую роль в процессе обучения.
2. Взрослые стремятся к самостоятельности, самоуправлению, самореализации и, как правило, не нуждаются в принуждающих стимулах.
3. Взрослые обладают опытом, который следует использовать при их обучении и обучении их коллег, и, одновременно, стереотипами, которые мешают освоению принципиально новых компетенций.
4. Для взрослых обучаемых чрезвычайно важно как можно быстрее применить полученные знания и умения на практике.
5. У взрослых много ограничений для систематического образования (по времени, месту, форме обучения и т.д.).

В связи с этим, менеджерам образования, преподавателям необходимо четко представлять, какие ЗУН и качества необходимы взрослому обучающемуся для определения его индивидуальной образовательной траектории.

Основными принципами конструирования образовательных программ, как отмечают специалисты, являются:

- открытость образовательного процесса, позволяющая взрослому обучающемуся самостоятельно формировать образовательную траекторию в соответствии с его личными пожеланиями;
- высокая интеллектуальная технологичность обучения, адаптированная под личные особенности обучаемых;
- доступность технологий обучения, достигаемая применением разнообразных средств и различных форм обучения – очных, заочной, виртуальных и других;
- гибкость – возможность выбора программ по длительности обучения и этапам освоения;
- модульность – целостное представление о разделах программы, возможность выбора самостоятельных блоков и ступеней обучения [4, с.70].

Говоря о востребованности образования взрослых, можно выделить следующие его функции:

- компенсаторная – восполнение ранее отсутствовавших или упущенных образовательных возможностей;
- адаптационная – приспособление к новым требованиям жизни;
- развивающая – личностно-профессиональное развитие способностей и возможностей человека;
- экономическая – участие в воспроизводстве качественной рабочей силы для общества [4, с.94]

В настоящее время в системе образования взрослых специалисты выделяют два типа целевых учебных про-

грамм: "сохраняющие" и "инновационные". Целью "сохраняющего" обучения является усвоение фиксированных взглядов, методов, и правил для того, чтобы эффективно работать в повторяющихся ситуациях. Данный тип программ эффективен для передачи новых знаний взамен устаревших и направлен на поддержание существующей системы деятельности. "Инновационное" обучение ориентировано на перспективное развитие обучающихся, подготовку к работе в постоянно изменяющихся условиях, кризисных ситуациях. Именно такой тип образования наиболее востребован в системе непрерывного профессионального образования.

Вышеизложенное позволяет утверждать, что формы и способы использования инновационных технологий в системе образования взрослых определяются концептуальными положениями личностно-ориентированного подхода, который предусматривает активное использование технологий, направленных на личностное развитие, ситуационное проектирование, персонализацию взаимодействия. В основе личностно-ориентированного подхода лежат субъект-субъектные отношения преподавателя и обучающегося, когда происходит совместное проектирование и реализация образовательной программы и образовательное пространство выступает зоной актуального и ближайшего развития личности.

Таким образом, переориентация образовательного процесса на компетентностный подход предполагает ряд необходимых условий. Важным фактором эффективности учебного процесса выступает знание специфики и особенностей взрослых, их ценностно-мотивационных ориентаций; достаточно точное представление цели и типа программ обучения; выбор оптимальной технологии обучения взрослых. Остается значимой проблема отбора наиболее эффективных форм и методов обучения, направленных на личностно-профессиональное развитие и формирование ключевых компетенций взрослого обучающегося.

1. Алошина Ю.Е., Дмитриевская Н.А., Ефимова Л.А. Наше видение модели специалиста // Научное обеспечение открытого образования: Научно-методический и информационный сборник М., 2000. – С. 27-33.
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды. // Мониторинг образовательного процесса. – № 4. – 2000.
3. Ключарев Г., Огарев В., непрерывное образование в условиях трансформации. – М.: ООО "Франтера", 2002.
4. Лесохина Л.Н. Теоретико-методологические основы проектирования технологий обучения взрослых / Под ред. А.Е. Марона. – СПб.: ИОВ РАО, 2000.

УДК 378.1

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ВЗРОСЛЫХ

Л.К. Волченкова

*Республиканский институт инновационных технологий
Белорусского национального технического
университета
Минск, Беларусь*

Обучение как любой процесс совершенствования личности бесценно для человека, который стремится к само-развитию. В современных условиях способность к обучению ценится едва ли не больше, чем практический опыт человека.

Статья посвящена развитию образовательных потребностей взрослых, управлению талантами, организации и оценке возможных форм обучения.

В современных условиях добиваться конкурентных преимуществ становится все сложнее. Еще недавно при характеристике специалиста делался акцент на опыте его работы и профессионализме. А высокий технологический, технический уровень и культура производства гарантировали предприятию качественный рынок вперед, выход на первые позиции и устойчивый успех в дальнейшем.

Сегодня ситуация выглядит несколько иначе, конкурентные преимущества реализуются через человеческий потенциал. О профессиональной квалификации, конечно же, никто не забывает, однако среди приоритетных стали называться такие факторы как *способность специалистов обучаться, умение влиться в корпоративную культуру, лидерство.*

Объясняется это тем, что сегодня профессиональные знания устаревают достаточно быстро и, если не заниматься самообразованием и собственным профессиональным развитием, то можно оказаться невостребованным на рынке труда.

Именно поэтому системы обучения взрослых, призванные удовлетворять их образовательные потребности, все больше ориентируются на профессиональное развитие специалиста, на становление ключевых компетенций и управление талантами.

Словари толкуют понятие "талант" как высокое природное дарование человека, выдающуюся способность к деятельности в какой-либо области. Чтобы добиться определенного уровня совершенства талант нуждается в применении и постоянном упражнении. Талант сложно скрыть или спрятать, он либо есть, либо его нет. Существует мнение, что талант состоит из 5% врожденных одаренностей и 95% труда, приложенного для их развития. Таким образом, наличие способностей – условие необходимое, но не достаточное. Успешность обеспечивается благодаря трудолюбию, стремлению к постоянному развитию и лучшему результату.

Управление талантами как образовательная потребность личности, реализуемая в системах обучения – это ориентированный на будущее подход, заключающийся в воспитании ключевых качеств специалиста, в развитии творческого потенциала и планировании профессиональной карьеры.

В иерархии потребностей управление талантами относится к наиболее сложным потребностям и как источник активности возникает лишь после удовлетворения элементарных жизненных потребностей.

По А. Маслоу – автор книги "Теория человеческой мотивации", потребности делятся на первичные или врожденные (1ур.: физиологические; 2ур.: безопасности и уверенности в будущем) и вторичные или приобретенные (3ур.: социальные; 4ур.: уважения и признания достижений; 5ур.: самовыражения – рост как личности). Согласно А. Маслоу доминирующая роль в поведении человека отводится потребностям более низкого уровня, в то время как потребности более высоких уровней постоянно расширяются. Это означает, что мотивация через приобретенные потребности бесконечна. Последнее обстоятельство является привлекательным объектом управления развитием человека.

Объективно обусловленная требованием времени, потребность в управлении талантами имеет процессуальную природу, т.е. это не застывшее явление, а состояние человека, которое может быть более или менее острым. По-