

УДК 159.9.07

DOI 10.51691/2541-8327\_2022\_12\_39

## ***ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ***

***Бабушкин А.Н.***

*магистрант,*

*Московский инновационный университет,*

*Москва, Россия*

***Смагин И.А.***

*аспирант,*

*Московский инновационный университет,*

*Москва, Россия*

### **Аннотация**

В статье рассматриваются особенности обучения с учетом андрагогических принципов, разбираются подходы к организации учебной деятельности взрослых. Особое внимание уделяется роли гигиенических и мотивационных факторов в процессе обучения.

**Ключевые слова:** андрагогика, андрагогическое обучение, обучение взрослых, групповой тренинг, андрагогическая модель обучения.

## ***PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ADULT EDUCATION***

***Babushkin A.N.***

*master's student,*

*Moscow Innovative University,*

*Moscow, Russia*

***Smagin I.A.***

*postgraduate student,  
Moscow Innovative University,  
Moscow, Russia*

### **Abstract**

The article discusses the features of teaching taking into account andragogical principles, examines approaches to the organization of educational activities of adults. Special attention is paid to the role of hygienic and motivational factors in the learning process.

**Keywords:** andragogy, andragogical training, adult education, group training, andragogical learning model.

Обучающие программы для взрослых нередко содержат общие упражнения, оторванные от непосредственных потребностей участников, напоминающие занятия для детей и подростков. Но если для юной аудитории важно получить базовые знания, направленные на решение общих повседневных задач, получение арсенала универсальных приемов для обучения, облегчения жизни. То взрослым зачастую требуются инструменты для решения конкретных специфических задач, обусловленных сферой их профессиональной деятельности и индивидуальными особенностями. Применение же одних и тех же методик для взрослых и детей не вызывает интереса у взрослой аудитории, так как не решает конкретных задач-запросов участников мероприятий.

При подготовке и разработке тренинговых и обучающих программ для взрослых следует исходить из принципов андрагогики и психологических факторов и особенностей объектов обучения.

Цель исследования заключается в изучении психологических особенностей обучения взрослых и разборе практических рекомендаций для преподавателей и методологов учебных программ.

Данное исследование проведено на основе анализа принципов андрагогики Ноулза, двухфакторной теории мотивации Герцберга и личного опыта авторов с использованием метода включенного наблюдения при проведении обучающих тренингов.

Понятие «андрагогика» впервые предложил немецкий педагог Александр Капп в 1833 году. Дословно (гр. aner — взрослый человек; agein — вести) термин можно перевести как «обучение взрослых». Как науку, андрагогику развил Малколм Ноулз в середине XX века, сформулировал теоретические основы и принципы обучения взрослых [15].

Психологам, тренерам и методологам при подготовке эффективных обучающих программ для взрослых при проектировании содержания курса, следует ориентироваться на сформулированные Ноулзом принципы андрагогики:

- взрослые готовы обучаться, когда чувствуют потребность в этом;
- взрослые должны иметь желание обучаться;
- взрослые лучше обучаются на практике;
- взрослые эффективнее обучаются в неформальной обстановке;
- взрослые при обучении ориентируются на проблемы;
- взрослые в качестве основы обучения рассматривают личный опыт;
- взрослые в процессе обучения стремятся к партнерским отношениям, а не к роли ведомых.

Обучение взрослых, основанное на теоретических положениях андрагогики, имеет отличия от положений детской и юношеской педагогики. Рассмотрим психологические особенности андрагогического обучения.

### 1. Мотивация обучения

Мотивация обучения взрослых является одной из основных движущими силами к обучению. Осознание необходимости и желания обучаться возникает как следствие взросления и созревания индивида и становится его внутренней потребностью.

## 2. Ориентация на обучение

По мере взросления и созревания индивида, происходит переоценка ориентации в обучении: от отложенного использования получаемых знаний к непосредственному их применению. Вследствие чего ориентация на обучение меняется с субъектно-ориентированной на проблемно-ориентированную.

## 3. Потребность в знаниях

Обучаемому взрослому индивиду важно знать цели и порядок обучения, четко представлять и понимать, какую пользу он будет иметь в результате обучения, с какими трудностями, сложностями, рисками, барьерами (эмоциональными, физиологическими и иными) он может столкнуться.

## 4. Готовность к обучению

В процессе взросления и созревания трансформируется социальная роль индивида. Изменяемый статус и образец поведения в социальной системе приводит к переориентации готовности обучаться в соответствии с задачами развития осваиваемых социальных ролей.

## 5. Опыт обучения

Наличие накопленного жизненного опыта служит основой для дальнейшего обучения взрослых. Программа обучения накладывается на имеющийся опыт человека и воспринимается с учетом априорных и эмпирических знаний. Степень накопления опыта влияет на прохождение и восприятие процесса обучения.

## 6. Самооценка

Взросление и созревание человека меняет со временем его представление о самом себе: от сравнительного ощущения восприятия другими людьми к независимому восприятию. Осознание собственной аутентичности и

внутренний квалиметрии своего «я» ведет к переоценке направленности обучения и иных связанных аспектов обучения.

Методологи и преподаватели при работе взрослыми должны уметь обладать опытом и навыками работы с данной целевой аудиторией, знать и учитывать их психологические особенности. Обладать признаками, характеризующими андрагогическую подготовку преподавателей [3]. Быть способными обеспечить субъект-субъектный характер общения с участниками группы [10].

Рассмотрим особенности разработки обучающих программ, отвечающих потребностям взрослых. Какие факторы и особенности взрослых, как объектов обучения, следует учесть, чтобы обучению было эффективным и полезным? Чтобы исследовать данный вопрос, стоит обратиться к двухфакторной теории мотивации Герцберга, которая базируется на потребностях человека.

В результате исследований, проведенных в 1950-х годах, основываясь на дихотомии мотивации, Герцберг выявил существование двух основных факторов степени удовлетворенности или неудовлетворенности от выполняемой работы. Такими факторами, действующими независимо друг от друга, являются: удерживающие на работе (гигиенические, внешние факторы) и мотивирующие к работе (мотиваторы, внутренние факторы) [12].

К гигиеническим факторам относятся: условия труда, административная политика компании, уровень заработной платы, наличие мер социальной защиты и поддержки, профессиональные и межличностные отношения (с начальником, подчиненными, коллегами, наставниками, стажерами, учениками).

К мотивационным факторам – личные и профессиональные достижения, перспективы построения карьеры и продвижение по службе, признание заслуг, инициатива, ответственность.

Согласно теории Герцберга, при отсутствии или недостатке гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворенность своей

работой. Вместе с тем, если они реализованы в достаточном объеме, сами по себе они не обеспечивают удовлетворения и не способны мотивировать человека к желаемым действиям.

Что касается мотиваторов, то их отсутствие не ведет к неудовлетворенности работой, но их наличие в определенной мере обеспечивает удовлетворение и мотивирует работников к необходимым действиям.

Если рассмотреть теорию мотивации Герцберга через призму обучения, то рекомендации по разработке, подготовке и реализации учебных решений для взрослых аналогично можно разделить на две группы: гигиенические и мотивационные.

В этом случае, к гигиеническим факторам отнесем те опции, которые взрослые воспринимают как должное, и их отсутствие будет инициировать дискомфорт и (или) отказ от прохождения обучения. К мотивационным – все, что будет повышать вовлеченность, активность и способствовать лучшему усвоению новых компетенций.

Рассмотрим более детально гигиенические факторы обучения взрослых.

#### 1. Подходящая предметно-пространственная среда

Пространство, используемое для проведения обучающих мероприятий, влияет на процесс обучения людей. Результаты психологических и психолого-педагогических исследований в рамках таких направлений как «архитектурная психология» и «психология среды» доказали связь между обучением и условиями предметно-пространственной среды [7][14]. В зависимости от размера помещения, освещения, температуры, цвета стен и других особенностей пространства, процесс обучения может идти легче или сложнее. Под конкретный тренинг следует подобрать соответствующее пространство, отвечающее целям и форме обучения, длительности занятий, количеству участников, используемым приемам и инструментом обучения [9].

При рассмотрении дистанционных занятий, к среде обучения можно также отнести понятный интерфейс программ, удобство навигации, эргономичность технических устройств, используемых в процессе образовательных и иных мероприятий.

## 2. Понятная цель обучения и выполнения заданий

В отличие от детей, взрослые имеют более цельное представление о себе как о личности. Кроме того, они имеют наработанный опыт прошлого: как опыт полученных знаний, так и самого процесса обучения. Взрослому нужен четкий ответ на вопрос: «Зачем я учусь? Как я применю полученные знания? Для чего я делаю это задание?»

Если взрослые увидят и поймут связь между тем, что они изучают, и преимуществами, которые они получают для своего социального и профессионального развития, то возрастет их мотивация и вовлеченность в занятия [16].

Так же при разработке обучающих программ следует учитывать опыт и уровень знания конкретной группы обучения.

## 3. Уровень подготовки преподавателя (тренера)

Для эффективного обучения взрослых, преподаватель (тренер) должен обладать высокой компетентностью преподаваемой дисциплины, развитыми методическими навыками и опытом работы с аудиторией, иметь грамотную речь, использовать лаконичность формулировок. При подготовке и проведении занятий соблюдать разумную относительность сокращений, аббревиатур, профессионального сленга и специальных терминов. Обеспечивать их расшифровку.

## 4. Уважительное отношение к обучаемому

Зачастую при обучении взрослых возраст учеников равный, а то и больше возраста преподавателя. Такие учащиеся готовы видеть авторитет преподавателя, но не его авторитаризм. Важно поддерживать уважительное

отношение и соблюдать тональность подачи учебного материала в формате «мы на равных». Избегать менторского тона при постановке задач.

#### 5. Гибкость формата обучения

У многих взрослых есть масса внешних факторов, затрудняющих процесс в формате жесткого графика обучения. Наличие работы, семьи, детей обуславливают желание взрослых самостоятельно выстраивать траекторию прохождения обучения (выбрать отдельный модуль обучения, перейти сразу к практической части). Такие варианты легче реализовать при онлайн-обучении. При очном обучении целесообразно не планировать обучение дольше 3 дней подряд, при многодневном формате составлять расписание на 2-3 дня подряд, а не дробить программу на несколько недель.

#### 6. Четкая структура и понятные критерии

Взрослым не нужно учиться «про запас». Мнемические способности человека не обеспечивают долговременное хранение информации без ее использования на регулярной основе [13]. Своевременно не востребованная информация стирается из памяти обучаемого и не имеет для него ценности. Следует сфокусироваться на четкой структуре обучающей программы, обеспечить ее точное понимание обучаемыми и исключить задания «Для галочки».

#### 7. Практическое значение знаний

Мощный опыт, который человек не забудет, приобретается в процессе практики. Обучаемые из числа взрослых должны иметь возможность опробовать полученные знания, заложив основу превращения теоретической базы в практический навык. Например, можно использовать варианты кинестетического обучения (с помощью симуляций, требующих физических действий) [5].

Также практическую значимость и прикладное значение учебного материала может продемонстрировать личный пример преподавателя (тренера). Демонстрация примера правильного выполнения (по принципу «делай, как я»).



Гарантировав наличие гигиенических факторов, стоит обеспечить присутствие следующих мотиваторов.

### 1. Контекст обучения

Взрослые ученики должны хотеть обучаться и осознавать, что могут освоить программу обучения, и что она будет иметь для них практическую пользу. Взрослые не хотят испытывать чувство «переросших» школьников и для эффективного обучения требуют инструментов, способных поддерживать их мотивацию и вовлеченность в процесс.

Важно обсуждать ожидания обучаемых перед началом обучения. Использовать четкие формулировка и наглядность процесса (составление списков, чек-листов, маршрутных карт, записи на доске или флип-чарте, печатных программах).

### 2. Совместное участие в разработке программ

Человек больше ценит то, во что вложил свою энергию и время. Этот тезис справедлив и для процесса обучения. Следовательно, для реализации этого, можно привлечь слушателей в создание программы обучения на принципах партнерства. Взрослым важно иметь возможность делиться опытом с преподавателем и друг с другом. Задействование личного опыта, разбор кейсов участников позволит им внести вклад в наполнение учебной программы. Можно попросить поделиться личными ситуациями в контексте изучаемого материала, способами поиска решения. При разъяснении материала можно предложить участникам выбрать вариант, более релевантный им, на примере которого преподавателем (тренером) будут разобраны освещаемые вопросы обучения.

### 3. Достаточный уровень сложности заданий

Предлагаемый учебный материал и практические задания должны соответствовать уровню подготовки слушателей и быть понятными им. В то же время не стоит допускать, элементарных заданий, которые занижают когнитивные способности обучаемых [8]. Выполнение упражнений, не

требующих значимых усилий для их решения, не вызовут удовлетворения у слушателей, снизят мотивацию к конкретному предлагаемому заданию и обучению в целом.

Учебная задача должна требовать должной активации когнитивных способностей, чтобы после ее успешного решения можно было рассчитывать на заслуженное признание.

#### 4. Использование кейсов и сторителлинга

Мы уже затрагивали вопрос о том, что обучение взрослых носит более практическую направленность. На основе этого важно включать в программу обучения не отвлеченные или фантазийные примеры, а кейсы, реально имевшие место. В этом случае участникам легче связать учебный материал с собственными целевыми запросами, провести аналогию и использовать в дальнейшей практической деятельности. Через рассказ или историю проще донести материал, завоевать и удерживать внимание аудитории, повысить эмоциональность восприятия информации [4].

#### 5. Делегирование функций преподавателя

Основываясь на принципах андрагогики [6] об эффективности неформального обучения, при проведении обучающих мероприятий целесообразно прибегать к взаимодействию участников формате P2P (Peer-to-Peer) обучения. Данный формат, дословно переводимый как «от равного к равному» обеспечивает взаимное обучение, улучшает концептуальное понимание учащихся, снижает процент неудач, поддерживает вовлеченность и заинтересованность слушателей [18].

Для реализации обучения в P2P-формате преподаватель может передать часть своих функций во время обучения самим обучаемым. Например, взаимная проверка выполнения заданий, обмен идеями, самостоятельное обсуждение решений в составе микрогрупп. Это простимулирует взаимную ответственность слушателей: тех, кто проверяет выполнение задание и тех, кто выполняет.

## 6. Дедлайны

Повысить ответственность слушателей и создать дополнительную мотивацию помогут дедлайны выполнения заданий [17]. При очных мероприятиях это ограничение времени на выполнение индивидуальных и групповых заданий. При обучении онлайн – промежуточные сроки прохождения модулей, время на прохождение контрольных тестов.

## 7. Геймификация

Система обучения, основанная на баллах и рейтингах повышает вовлеченность и мотивацию обучаемых. Данный инструмент создает соревновательный дух обучения, формирует жажду прохождения уровней, завоевания наград, стимулирует мотивационные и когнитивные способности взрослых [7]. Создание правил и системы оценки слушателей позволит преподавателю (тренеру) привнести динамику, повысить вовлеченность и добиться лучших результатов обучения.

## 8. Поощрение в процессе обучения

Кроме приемов геймификации инструментом повышение мотивации станет поощрение участников. Оценка выполнения заданий и упражнений в ходе выступлений, похвала, выделение в лучшую сторону отдельных групп или слушателей, слова ободрения и надежды – все это повысит самооценку обучаемых, обеспечит соревновательность и вовлечение в учебный процесс.

По окончании обучения ценно вручить дипломы, сертификаты, грамоты об окончании прохождения обучения. Данный инструмент выступит в роли психологического маркера завершения учебного процесса, возможности и готовности обучаемых к практическому использованию полученных знаний. Заложит мотивационный фундамент для приобретения новых знаний.

## 9. Нетворкинг

Одной из мотивационных составляющих обучения взрослых является общение в релевантном социальном круге и установление новых полезных связей. Развитию нетворкинга способствуют: наличие общности (предмета и

программы обучения), совместная деятельность, обусловленная учебным процессом, возможность продолжить коммуникацию после окончания обучения для обмена знаниями, опытом, обсуждения идей и их реализацию [1].

Создание условий по межличностному общению во время обучения и после его окончания (например, создание чата выпускников) усиливает мотивацию применения полученных знания на практике, стимулирует рефлексию и обмен опытом внутри уже сформировавшейся группы.

#### 10. Подведение итогов

Обучение должно завершаться подведением итогов. Важно резюмировать чему слушатели научились, какие знания и навыки приобрели, показать как они могут их использовать в дальнейшей жизни [11]. Получить от слушателей обратную связь. Обратная связь стимулирует участников группы к самоанализу, самопониманию [2][9]. Озвучить возможные психологические и профессиональные барьеры в возможном применении полученных знаний. С целью исключения состояния опустошенности и недосказанности целесообразно обсудить ожидания слушателей, сформированные перед началом обучения и полученные в ходе занятий результаты.

Данный перечень мотиваторов не является исчерпывающим и может быть дополнен на основе дальнейших исследований и личного методологического и практического опыта преподавателей (тренеров).

**Выводы.** Обучение взрослых требует от методологов, преподавателей и тренеров при разработке обучающих, тренинговых и образовательных программ учитывать особенности восприятия слушателями как самого обучения так и способов и процесса получения знаний. Использование гигиенических и мотивационных факторов теории мотивации Герцберга и принципов андрагогики Ноулза позволит повысить методологический и практический уровень обучающих программ для взрослых.

**Библиографический список:**

1. Бабушкин, А.Н. Эффективный нетворкинг. – М.: Издательские решения, 2016. – 120 с.
2. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие. – М.: Издательство «Ось-89», 2001. – 224 с.
3. Ермолаева, М.Г. Рефлексивные заметки на полях «Рабочей книги андрагога» // Непрерывное образование. – СПб.: СПб АППО. [БМНЗ] – 2021. – №1. – С. 55–59.
4. Кариа, А. Вдохновляй своей речью 23 правила сторителлинга от лучших спикеров TED Talks/Пер. Порошина Т. – Издательство «Эксмо», 2018. – 208 с.
5. Колб, Д. Век живи – век учись. Найдите стиль обучения, подходящий именно вам. – Издательство Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 224 с.
6. Колесникова, И.А. Основы андрагогики: Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. – Издательство Академия, 2003. – 240 с.
7. Нефедьев, И. Игрофикация в бизнесе и в жизни: преврати рутину в игру!/Иван Нефедьев, Мирослава Бронникова. – Москва: Издательство «АСТ», 2019. – 448 с.
8. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Издательство МГУ, 1982. – 168 с.
9. Петрушин, С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек). М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 256 с.
10. Ральникова, И.А. Социально-психологический тренинг. Учебно-методическое пособие. – Барнаул: Издательство Алтайского государственного университета, 2016. – 43 с.
11. Фопель, К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.

12. Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снيدرман; пер. с англ. [Д. А. Куликов]. – Москва: Вершина, 2007. – 240 с.
13. Черемошкина, Л. В. Психология мнемических способностей : специальность 19.00.07 – Педагогическая психология : диссертация на соискание ученой степени доктора психол. наук / Черемошкина Любовь Валерьевна ; Ярославский гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Москва, 2000 – 587 с.
14. Черноушек, М. Психология жизненной среды / Пер. с чеш. И.И. Попа. – М.: Мысль, 1989. – 176 с.
15. Knowles, M.S., Holton III, E.F., Swanson, R.A., SWANSON, R., & Robinson, P.A. (2020). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (9th ed.). Routledge. – URL: <https://doi.org/10.4324/9780429299612> (дата обращения 23.12.2022).
16. Ashley Emmerton. Three Essentials for Motivating Adult Learners // *EAL Magazine*, April, 2020, – URL: <https://eflmagazine.com/three-essentials-for-motivating-adult-learners/> (дата обращения 26.12.2022).
17. Ariely, D., Wertenbroch, K. (2002). Procrastination, Deadlines, and Performance: Self-Control by Precommitment // *Psychological Science*, 13(3), 219–224. – URL: <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00441> (дата обращения 23.12.2022).
18. Tullis, J.G., Goldstone, R.L. Why does peer instruction benefit student learning? // *Cogn. Research* 5, 15 (2020). – URL: <https://doi.org/10.1186/s41235-020-00218-5> (дата обращения 23.12.2022).

*Оригинальность 75%*