

Ливак Наталия Степановна

канд. психол. наук, доцент

Костина Анастасия Сергеевна

студентка

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет

науки и технологий им. академика М.Ф. Решетнева»

г. Красноярск, Красноярский край

DOI 10.21661/r-551607

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ЭВТАГОГИКИ КАК МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Аннотация: статья посвящена современному учению о самообразовании, имеющему название «эвтагогика». Даны определение, варианты употребления термина, описан основной педагогический инструментарий, разработаны рекомендации для повышения эффективности обучения. Эвтагогика рассматривается как выход за рамки высшего образования, мотивация людей старшего возраста к постоянному саморазвитию и совершенствованию своих профессиональных навыков.

Ключевые слова: эвтагогика, хьютогика, обучение взрослых, педагогический инструментарий, самообразование.

Необходимость непрерывного образования взрослых является следствием динамики социального и научно-технического прогресса, а также изменений в содержании и характере трудовой и социальной деятельности людей. Направление в сторону образования взрослых людей в нашей стране обусловлено требованиями рынка труда, следовательно, к уровню профессионализма специалистов. Это привело к востребованности многих специалистов в области переподготовки, профессионального обучения, и приобретению новых навыков обучения взрослых.

Во многих зарубежных источниках содержится информация о непрерывном образовании взрослых, которая встречается в сочетании с термином

«хьютагогика», обозначающим учение о самообразовании. Необходимость его появления связана с тенденциями, направленными на обучение взрослых людей, которое будет длиться всю жизнь. Данный термин был введен Стюартом Хассе и Крисом Кеньоном в 2000 году.

В России данное направление нашло отражение в таком направлении, как эвтагогика, иными словами эвтагогика – это наука о самообразовании, которую можно считать естественным развитием ранее сформированной классической педагогической методологии. Несмотря на всю новизну теории, до сих пор нет единого названия, так в современных реалиях существуют: heutagogy – первоначальное название с сохранением произношения, хьютогика – значение, основанное на всех правилах заимствования с английского языка, и непосредственно эвтагогика – термин со всеми правилами перевода с других языков.

Необходимым условием становления эвтагогики как научного направления было новое понимание цели образования в жизни человека в XXI веке. По мнению авторов концепции, быстрые темпы изменений в обществе и так называемые информационный взрыв означал необходимость найти новый подход к организации обучения, при котором обучающиеся определяют, что он будет изучать и как должен строиться учебный процесс [1].

Тем не менее, концепция действительно независимого обучения, эвтагогики, основана на гуманистических и обучающих подходах, описанных в 1950-х годах. Имеется предположение о том, что эвтагогика служит образовательными потребностями обучающихся XXI века, в частности, способствует развитию индивидуальных способностей.

Изучением психологических закономерности обучения взрослых рассматривались у таких ученых, как Н.В. Андреев, А.А. Бодалев, Н.М. Божко, А.А. Вербицкий, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Д.И. Пиняева, А. А. Реан, Е.И. Рожко, Л.И. Степанова, ГС Сухобская, Д.И. Фельдштейн и др.

Цель нового подхода состоит в том, чтобы собрать лучшие инновационные практики в организации самообразования, найти эффективные пути

саморазвития через сознательную интеграцию в образование, привлечении внимания педагогического сообщества к поиску нового учения в образовании.

Зарубежные и отечественные ученые активно используют понятие педагогический инструментарий в своей профессиональной деятельности. При всём этом данное понятие с его определением крайне редко можно встретить в зарубежном словаре, в отечественных словарях данное понятие не состоит, что свидетельствует о научной новизне в педагогической сфере деятельности [2].

Имеются стандартные педагогические инструментарии, в состав которого входят несколько методов, таких как наглядно-иллюстративный, частично-поисковый, беседа, работа с источниками информации, работа с группами, самостоятельная работа. Все вышеперечисленные методы являются классическими и не всегда могут нести за собой индивидуальный формат обучения для человека.

Современный педагогический инструментарий включает в себя: развивающее обучение, исследовательские методы обучения, здоровьесберегающие технологии, проектные методы обучения, проблемное обучение, разноуровневое обучение, ситуационный анализ, обучение в сотрудничестве, технология блочно-модульного обучения, технология использования в обучении игровых методов, технология мастерских, коллективная система обучения, тандем-метод, кейс-метод, информационно-коммуникационные технологии, тьюториалы, сетевые дискуссии, сетевые практикумы, сетевые лекции, сетевые практические занятия, телетестинг, сетевые игры образовательной направленности, сетевые семинары, сетевые консультации, виртуальные экскурсии.

Для подтверждения теоретической части были проведены исследования с использованием опросника стилей деятельности П. Хоней и А. Мамфорда [3], из результатов которого выходило что преобладающий стиль обучения у взрослых людей прагматик, который более преобладал у женщин. Данный стиль говорил о том, что люди с данным стилем подвержены стремлению проверять новые идеи на практике, быстро и уверенно работают над идеями, которые их привлекли, любят экспериментировать, они хотят заниматься делом, а не просто разговаривать, они не терпят бесконечных дискуссий и долгих размышлений,

рассматривают проблемы и возможности как брошенный им вызов, верят в существование лучшего способа действий. Таким образом, необходимый педагогический инструментарий для таких людей и при этом самый главный это практика. Данный тип людей можно обучать, используя минимум теории и максимум практики. Использовать в обучении игры, кейсы, круглые столы. Таким людям стоит один раз показать, как ловить рыбу, дальше они сами на практике станут профессионалами.

Рекомендованный педагогический инструментарий: практика, игры, кейсы, круглые столы, беседа, работа в группах, мастер-классы, марафоны, тимбилдинги, тренинги, проектные группы, демонстрация, обсуждение, эксперимент, тьюториал, сетевая консультация, имитации.

Вторым по значимости стоял стиль теоретик. Данный стиль говорил о том, что среди испытуемых преобладали люди с такими особенностями, как склонность к выстроению логических последовательностей событий, эти люди не приспосабливают и интегрируют свои наблюдения, а сложные, но логически последовательные теории; любят проводить анализ и синтез проблем; склонны предлагать теории и модели, объясняющие действительность; любят шаблоны, системы и правила; обособлены, независимы, увлечены поисками рациональной объективности; чувствуют себя некомфортно во всем, что не соответствует их теоретической структуре.

Следовательно, необходимый педагогический инструментарий для обучения людей данного типа, применение теоретических знаний, лекции, научных статей, людям данного типа в обучении надо давать большой упор на теорию, сообщать только проверенную информацию, подкрепленную сильной базой. Рекомендуемый педагогический инструментарий: применение теоретических знаний, лекции, научных статей, работа с источниками информации, самостоятельная работа, воркшоп, мозговая атака (с целью построения логических связей), группы краткого обсуждения, контакты (определение целей которые должны быть выполнены), симуляторы, моделирование, сетевые лекции, сетевые семинары, семинар.

Третье и четвертое место разделяли поровну типы деятель и рефлексивный, в обоих случаях незначительно преобладает количество женщин. О людях с типом деятель можно сказать, что для них характерно: имеют широкие взгляды и рады всему новому, наслаждаются непосредственностью впечатлений, предпочитают сначала делать, а потом думать, активны, общительны, непредсказуемы, не переносят скуку, столкнувшись с проблемой, немедленно бросают все силы на ее решение, любят «тушить пожары», не любят деятельность, требующую длительного напряжения.

Таким образом, учебную информацию данному типу людей необходимо подавать в красочном виде, презентации, фильмы. Необходимости в лекциях не требуется, занятия должны быть интерактивными. Предлагается следующий педагогический инструментарий: воркшопы; семинары; мастер-классы; марафоны; тимбилдинги; тренинги; демонстрационные фильмы; технические установки; ротация; метод мозгового штурма; обсуждение; моделирование; виртуальные экскурсии; сетевые игры образовательной направленности кейсы; видеосимуляторы; демонстрации (для лучшего усвоения новой информации следует проводить наглядные примеры прямо на рабочем месте).

Для типа рефлексивный характерна осторожность, вдумчивость и осмотрительность; они предпочитают наблюдать, а не действовать (на собраниях садятся на задние ряды); прежде чем принять какое-либо решение, предпочитают рассмотреть все возможные аспекты проблемы и собрать как можно больше информации; немногословны в дискуссиях, предпочитают сначала увидеть, как развивается ситуация, высказывают свою точку зрения только при необходимости.

Следовательно, при их обучении необходимо выбирать такой педагогический инструментарий, как интерактивные технологии, всю информацию подкреплять графиками, реальными примерами происшедшими при использовании данных знаний.

Исходя из высказываний работников по поводу их ежемесячного обучения, всем по-разному дается информация, не все воспринимают полученную

информацию в виде лекции, определенная часть сотрудников обретает смысл знаний получив практические знания или наглядный пример. Если рассматривать с гендерной точки зрения полученные результаты, можно проследить следующие тенденции. Мужчины являются деятелями и рефлексорирующими в большинстве случаев, женщины теоретиками и прагматиками, из этого можно сделать вывод о возможном гендерном различии в обучении, то есть женщинам необходимо давать теорию, скорее всего женщины испытывая потребность в теоретическом обучении, компенсируют отсутствие практического знания о свойствах выполняемой работы, они могут не понимать как то или иное устройство работает и по этому хотят больше знать теории. Мужчины, же прекрасно зная, как все работает и всю специфику выполняемой работы, не воспринимают теоретические знания, для них становится главным практическое применение полученных знаний. По общим результатам можно сделать вывод о том, что фактически с разностью в одного человека испытуемые поделились на два лагеря, те кому необходимы точные и подтвержденные знания, и те, кому сразу же необходима практика.

Таким образом, можно сказать, что для эффективного обучения сотрудников следует разрабатывать различные варианты подачи информации для более приемлемого усвоения. По данным рекомендациям к педагогическому инструментарию можно составлять учебные группы, так прагматики могут обучаться с деятелями на тренингах, мастер классах, стоит отметить, что это работает не только на этих двух типах, а на всех. Поскольку учебная информация на многих предприятиях закрытая и конфиденциальная, таблица по педагогическому инструментарию будет дополняться и корректироваться на самих предприятиях.

Обучение взрослых шло всегда, так огромный вклад по универсальному обучению сотрудников, вносила не только педагогика, но и экономика, поскольку будущее находится за квалифицированными специалистами. Самые успешные люди не сидят на месте и постоянно совершенствуют свои знания, либо же приобретают новые, при этом испытывая личную познавательную мотивацию, и желание учиться, возможно на начальном этапе образования они

испытывали совершенно другие потребности. Желание учиться самый мощный двигатель процесса саморазвития. Эвтагогика признает необходимость гибкого подхода к образованию, при котором педагог предоставляет ресурсы, но сам слушатель разрабатывает реальный курс, с которым он может справиться, ведя переговоры с педагогом.

Список литературы

1. Базарова Г.Т. Особенности обучения взрослых / Г.Т. Базарова // Менеджер по персоналу. – 2007. – №2. – С. 42–48.
2. Ужакина Ю. Методы обучения и развития персонала в России и зарубежом / Ю. Ужакина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/metody-obucheniya-i-razvitiya-personala-v-rossii-i-za-rubezhom>
3. Тест Хони и Мамфорда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/tool/test-honi-i-mamforda-opredelenie-stilya-obucheniya>