

УДК 37.013.83
ББК 4432.026

ГСНТИ 15.31.35; 15.81.21; 14.37.09

Код ВАК 19.00.07

Девятковская Ирина Владимировна,

кандидат психологических наук, доцент, кафедра акмеологии и менеджмента, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26; e-mail: rosirin@yandex.ru

РАЗВИВАЮЩИЙ РЕСУРС МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ¹

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: непрерывное образование; технология обучения взрослых; методы обучения взрослых; психологический барьер профессионального развития; преодоление психологических барьеров.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена рассмотрению развивающего ресурса методов обучения взрослых в контексте преодоления психологических барьеров профессионального развития личности. Целью статьи является теоретическое рассмотрение развивающего ресурса методов обучения взрослых в контексте преодоления психологических барьеров профессионального развития личности. В исследовании использованы такие теоретические методы, как анализ научной литературы, синтез основных положений по изучаемой проблеме, обобщение отечественных и зарубежных подходов как к изучению психологических барьеров, так и к обучению взрослых. Обозначены ресурсы преодоления психологических барьеров, среди которых ключевая роль отводится непрерывному обучению и образованию взрослых. И российский, и международный опыт показывает, что образование взрослых, обладающее сегодня огромным арсеналом средств и методов, превращается в одну из ведущих форм социальной активности человека, предоставляет ему возможность для конструктивного проектирования успешной индивидуальной профессиональной траектории. В связи с этим автором проанализированы возможности преодоления возникающих барьеров с помощью непрерывного образования и обучения взрослых. При этом акцент сделан на описании методов обучения взрослых, представленных в российской и зарубежной психолого-педагогической литературе, и проанализированы возможности этих методов в контексте преодоления психологических барьеров профессионального развития личности. Результаты исследования могут быть использованы в качестве учебных и методических материалов в системах повышения квалификации, переподготовки кадров, профессионального развития персонала в организации, а также при разработке программ по обучению и планированию карьеры.

Deviatovskaia Irina Vladimirovna,

Candidate of Psychology, Associate Professor of Department of Acmeology and Psychology of Management, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

EDUCATIONAL RESOURCES OF THE METHODS OF ADULT TEACHING TO OVERCOME PSYCHOLOGICAL BARRIERS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A PERSONALITY

KEYWORDS: continuing education; technology of adult teaching; methods of adult teaching; psychological barriers of professional development; overcoming psychological barriers.

ABSTRACT. The article is devoted to the developing resource of the methods of adult teaching in the context of overcoming psychological barriers of professional development of a personality. The aim of the article is a theoretical review of the developing resource of the methods of adult teaching in the context of overcoming psychological barriers of professional development of a personality. The study uses theoretical methods such as analysis of scientific literature, synthesis of the main provisions on the problem under study, generalization of domestic and foreign approaches to the psychological study of barriers and adult education. The article defines the resources to overcome psychological barriers, including the key role given to lifelong learning and adult education. Russian and international experience shows that adult education, today, with a huge arsenal of means and methods, becomes one of the leading forms of human social activity, and gives one the opportunity for constructive design of a successful individual professional path. In this regard, the author analyzes the possibilities of overcoming the barriers by lifelong education and adult learning. In this case, emphasis is laid on the description of the methods of adult education, presented in Russian and foreign psychological and pedagogical literature, and analysis of the potential of these methods in the context of overcoming psychological barriers of professional development of a personality. The results of the study can be used as learning and teaching materials in the systems of training, retraining, professional development of staff in the organization, as well as in developing programs for training and career planning.

Современные условия жизни связаны с активными изменениями в социально-экономической, политической, технологической и культурной сферах. Адаптация и конструктивное развитие в та-

кой ситуации невозможны без частичной «девальвации» или ревизии личностью накопленного социального, культурного и профессионального опыта, способности мобильно перестраиваться в условиях динамично изменяющейся профессиональной ситуации и осваивать инновационные технологии профессиональной деятельности. Необходимость пересмотра собственного

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект №15-36-01306 «Преодоление психологических барьеров профессионального развития личности в процессе непрерывного образования»)

опыта, отказ от него или активное приспособление к изменившейся среде создают ситуацию социальной напряженности и непонимания, а также инициируют внутренние конфликты и личностные кризисы, в том числе и кризисы профессионального развития. Кроме того, в процессе профессионализации объективно происходит стагнация профессиональной карьеры, редукция профессиональных ожиданий и ценностей, рассогласование личностных и профессиональных характеристик с требованиями актуальной профессиональной ситуации и внешней среды, выступающие в качестве психологических барьеров профессионального развития личности. Активное развитие техники, технологий и информатизация требуют не только постоянного обновления знаний работника, но и, преобразуя внешнюю профессиональную среду, создают условия для изменения личности специалиста и возникновения психологических барьеров профессионального развития. Взаимосвязь и взаимообусловленность личностного и профессионального развития обуславливают перманентность кризисных событий в жизни личности и актуализируют проблему поиска ресурсов преодоления психологических барьеров профессионального развития личности. Проблема изучения кризисов личностного и профессионального развития широко представлена в работах отечественных и зарубежных исследователей [2; 4; 5; 6; 8; 9; 14].

Психологический барьер – это психологический феномен (представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др.), который ограничивает личностное и профессиональное развитие, препятствует удовлетворению потребностей и вызывает эмоциональный дискомфорт. В психолого-педагогической литературе барьер рассматривается как субъективно-объективная категория, так как непреодолимость препятствия для одного не является такой для другого.

А. К. Маркова выделяет конструктивные (позитивные) и негативные функции психологических барьеров. В качестве конструктивных рассматриваются индикаторные (показывающие обратную связь качества воздействия) и стимулирующие (мобилизирующие), в качестве негативных – сдерживающие (затрудняющие продвижение и снижающие самооффективность) и деструктивные (разрушающие) [7].

В качестве психологических барьеров профессионального развития выступают кризисы профессионального развития личности, профессиональные деструкции, ухудшение профессионально-психологического здоровья [8; 9]. В психологических

исследованиях отмечается, что переживание личностью психологических барьеров сопровождается снижением профессиональной самооценки, ощущением истощенности своих возможностей, нежеланием идти даже на оправданный риск, усилением защитных мотивов, снижением интереса к дальнейшему росту или, напротив, стремлением занять место, не соответствующее уровню компетентности личности. Переживание профессиональных трудностей, обусловленное объективными и субъективными ограничениями, препятствует конструктивному профессиональному развитию, снижает динамику профессиональной активности, детерминирует потерю смыслов профессиональной деятельности [7; 2].

Поэтому актуальным становится поиск ресурсов для конструктивного преодоления данных барьеров. Таким ресурсом может выступить непрерывное образование, так как международный опыт показывает, что образование взрослых превращается в одну из ведущих форм социальной активности человека, обладает широким арсеналом технологий, методов и подходов к обучению взрослых, что позволяет путем включения взрослых людей в систему непрерывного обучения создать условия и предоставить возможности для конструктивного преодоления личностью психологических барьеров и проектирования успешной индивидуальной траектории профессионального развития человека.

Согласно терминологии ЮНЕСКО, под непрерывным образованием понимается «неограниченное ни во времени относительно сроков обучения, ни в пространстве относительно места, ни относительно методов обучения; оно объединяет всю деятельность и ресурсы в области образования и направлено на достижение гармоничного развития потенциальных способностей личности и прогресса в преобразовании общества» [14].

В зарубежных и отечественных исследованиях в качестве ключевых принципов непрерывного образования выделяются гуманистический характер, демократизация образования как интеграция формальных и неформальных образовательных структур традиционного и нового типа, гибкость учебных планов и программ, альтернативность подходов к организации учебного процесса, особое внимание к образованию женщин, молодежи, людей с ограниченными возможностями здоровья, независимость и самоуправляемость обучения, связь обучения с жизнью, профессиональной и социальной активностью личности. Таким образом, уже в самих принципах заложен развивающий потенциал непрерывного об-

разования для конструктивного профессионального развития и преодоления психологических барьеров.

В психолого-педагогической литературе понятия «последипломное образование» и «образование взрослых» часто используются как синонимы, хотя необходимо заметить, что понятие «последипломное образование» чаще используется в смысле профессионально ориентированного обучения, а понятие «обучение взрослых» – обучения для общественных целей. Р. Арнольд (Rolf Arnold) характеризует последипломное образование с помощью трех аспектов: как общественный феномен (как часть системы образования), как индивидуальные устремления (человек образовывается (обучается) дальше) и как часть стратегии предприятия (инвестиции в человеческие ресурсы) [12].

Образование взрослых объединяет весь комплекс процессов обучения (формальных и неформальных), с помощью которых взрослые люди развивают свои способности, обогащают знания, развивают новые компетенции, совершенствуют профессиональную квалификацию или применяют их в новом направлении. Непрерывное образование ориентировано на весь жизненный цикл личности с целью создания возможностей для изменения окружающей действительности и условий для самореализации человека с помощью как формальных, так и неформальных видов обучения. Ведущей целью образования взрослых является формирование у человека ответственного подхода к решению стоящих перед ним проблем с помощью поддержки со стороны общества. Эта цель определяет и выбор технологии обучения, ориентированной на непрерывное и самоуправляемое обучение.

Под технологией обучения взрослых Т. А. Василькова предлагает понимать «систему форм, методов и средств, реализующих содержание обучения и направленных на достижение диагностично заданной цели, ориентированной на возможности взрослых в организации своих занятий» [1]. В настоящее время вектор развития методов обучения взрослых заключается в переводе управляемой извне системы обучения в самоуправляемую, то есть переход к самоменеджменту в обучении.

Исследуя вклад непрерывного образования в преодоление психологических барьеров, имеет смысл активизировать возможности и ресурсы всех его областей и сегментов. Согласно данным немецкого Института образования взрослых, в непрерывном (последипломном) образовании взрослых можно выделить три вида учебной деятельности – формализованное обучение, неформализованное обучение и неформальное (ин-

формальное) обучение. К формализованному обучению относятся все образовательные курсы, которые заканчиваются признанным (официальным) дипломом или готовят к его получению (подготовка к вступлению в другие образовательные программы или выполнению профессиональной деятельности, например, повышение квалификации). Неформализованное обучение сопровождается большинством знаний и способностей, которые могут быть использованы непосредственно в профессиональной или личной жизни, для которых также необходимо подтверждение права их использования (например, внутриорганизационное обучение и тренинги руководителей, обучение в автошколе и др.). Под неформальным (информальным) обучением понимают освоение знаний и развитие способностей вне организованного кем-то контекста (чтение профессиональной литературы, наставничество на рабочем месте и т. д.). Как подчеркивается в исследовании, непрерывное образование (Lebenslanges Lernen) является объединяющим понятием для всех учебных действий [13].

Различные виды учебной деятельности в непрерывном обучении предполагают использование разнообразных методов обучения взрослых. Решение о выборе метода обучения взрослых должно учитывать не только адекватность выбранного метода обучения особенностям обучаемых, их личностному и профессиональному опыту, особенностям переживания психологического барьера профессионального развития, но и то, способствует ли выбранный метод формированию навыков самостоятельного обучения или же только сопровождает в процессе достижения цели обучения. Р. Арнольд также обращает внимание на то, что в обыденной жизни взрослые люди живут и обучаются вместе с другими людьми в процессе взаимного обмена информацией и диалога. Поэтому важно, чтобы в процессе обучения, с одной стороны, они не были искусственно разделены, а с другой – если это дидактически верно, то имели возможность самостоятельно решать учебные задания. При выборе метода обучения необходимо учитывать четыре основные социальные формы обучения – индивидуальная работа, работа с партнером, групповая работа и фронтальная работа (плenum) [11].

При выборе метода обучения необходимо соблюдение его конгруэнтности не только цели, но и стадии обучения. Так, на начальных этапах хорошего результата можно добиться с помощью методов теоретического анализа научной литературы, наблюдения, интервью. Затем постепенно методы обучения расширяются с помощью дискуссий, круглых столов, имитационно-

игрового и ролевого моделирования фрагментов профессиональной деятельности, проективного обучения, рефлексивного сопровождения образовательного процесса. Презентацию результатов обучения можно проводить в виде ретроспективного повествования, доклада, подготовки и демонстрации видеосюжета, а также различных видов художественного творчества [1; 9; 3].

В отечественной психолого-педагогической литературе встречается следующая систематизация методов обучения.

1. Экспозиционные методы – содержание обучения организуется и экспонируется (представляется) обучающемуся посторонним источником (преподавателем, лектором, учебником, фильмом и т. п.).

2. Управленческие методы – лидеры (ведущие дискуссий, руководители игр, авторы учебных программ) организуют и направляют учебный процесс таким образом, чтобы обучающиеся достигли заранее определенных целей.

3. Поисковые методы – содержание обучения не определено целиком и полностью заранее, так как учебный процесс содержит и постановку проблем, и поиск их решений. Обучающиеся сами отбирают и организуют информацию, содержание обучения с целью изучения проблемы и поиска ее решения. Главная цель – вовлечь обучаемых в мыслительную деятельность, при этом восприятие содержания обучения происходит параллельно, в процессе «мышления – изучения – решения проблемы» [1].

В зарубежных исследованиях наибольшее распространение получила классификация методов обучения взрослых на основании принципа их использования, представленная в работе Й. Кнолла (J. Knoll), выделившего следующие группы.

1. Методы представляющего характера – доклад, лекция, реферат, подиумная дискуссия, обучающий диалог, метод «четырёх стадий».

2. Методы, ориентированные на учебный материал – работа с текстами, мозговой штурм, кейс-стади, плановые игры, методы ведущих текстов, проектные методы, техники модерирования, групповое обучение, групповая работа, построение карт.

3. Коммуникативные методы – дискуссия, круглый стол, коллегиальное консультирование, метод «за и против», «граффити», «аквариум».

4. Методы, ориентированные на оформление материала – работа с рисунками и фотографиями, оформление темы графически, коллажирование, рисование, описание текстов.

5. Медиативные методы – метафоризация, фантазирование, суггестивные методы.

6. Игровые методы – пантомима, ролевые игры, плановые игры [15].

Рассмотрим возможный развивающий ресурс методов обучения взрослых в контексте преодоления психологических барьеров профессионального развития личности. Методы представляющего характера направлены на восприятие, поиск и систематизацию информации о сложных профессиональных ситуациях, состояниях, барьерах, кризисах и способах их преодоления. Получение информации об особенностях профессионального развития и сопровождающих его состояниях позволяет снять напряжение, а также сопротивление при формировании новых форм поведения и общения. Методы, ориентированные на учебный материал, делают акцент на самостоятельной индивидуальной или групповой работе с материалами, переработке, осознании и представлении информации. С помощью коммуникативных методов обучаемые могут поделиться собственными переживаниями и опытом преодоления сложностей в профессиональном развитии, услышать альтернативные точки зрения и активизировать мотивацию преодоления барьера. Методы, ориентированные на оформление материала, направлены на поиск творческого подхода к учебной ситуации и раскрытие творческого потенциала обучаемых, что позволит отказаться от стереотипного восприятия своей личной и профессиональной ситуации и сконцентрироваться на альтернативных способах ее разрешения. Медиативные методы позволяют дать выплеск накопившимся эмоциям и привести в равновесное состояние эмоциональную сферу, а также научиться приемам гармонизации своего эмоционального состояния. Игровые методы дают возможность выразить эмоциональные состояния, сопровождающие переживание психологического барьера, а также в игровой форме «прожить» сложные личные и профессиональные ситуации, сформировать новые компетенции и способы деятельности и общения. Таким образом, все многообразие методов предоставляет возможность выбрать метод, наиболее подходящий с учетом цели обучения, особенностей обучаемых, образовательной биографии, особенностей переживаемого психологического барьера, а также с тем, какие компетенции или качества необходимо сформировать или развить.

Рассматривая непрерывное образование как ресурс для преодоления психологических барьеров профессионального развития личности, мы исходим из положения, что психологический барьер может выступать как одна из ступеней профессионального роста и развития личности. Непрерывное образование взрослых создает усло-

вия для формирования новых компетенций, актуализирует внутренние ресурсы и возможности личности, что повышает уровень профессиональной компетентности и объективно и субъективно уменьшает величину барьера, мобилизуя личность для его кон-

структивного преодоления. Все это дает основания исследовать непрерывное образование и методы обучения взрослых как ресурс преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Василькова Т. А. Основы андрагогики : учеб. пособие. М. : КНОРУС, 2013.
2. Воробьева М. А. Профессиональная деформация специалистов и ее профилактика // Педагогическое образование в России. 2015. №2. С. 23-28.
3. Гладкова О. К. Проблема обучения взрослых иностранному языку // Педагогическое образование в России. 2014. №6. С. 93-95.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студ. вузов. М. : Академия, 2006.
5. Кружкова О. В., Нефагина Я. Н. Феноменологические проблемы изучения кризисов в развитии человека // Теория и практика общественного развития. 2013. №8. С. 147-153.
6. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина, Ю. А. Кореляков, Г. В. Шавырина и др.; под ред. Л. М. Митиной. М. : Академия, 2005.
7. Маркова А. К. Психология труда учителя. М., 1993.
8. Сыманюк Э. Э., Девятковская И. В. Непрерывное образование как ресурс преодоления психологических барьеров в процессе непрерывного образования // Образование и наука. 2015. №1(120). С. 80-92.
9. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : практико-ориентированная монография. М. : Моск. психолого-социальн. ин-т, 2005.
10. Фоменко С. Л. Проективное обучение в системе непрерывного образования взрослых // Педагогическое образование в России. 2014. №2. С. 74-78.
11. Arnold R., Krämer-Stürzl A., Siebert H. Dozentenleitfaden : Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. überarbeitete Auflage. Berlin, 2011.
12. Arnold R. Weiterbildung: ermöglichungs-didaktische Grundlagen. München, 1996.
13. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE): Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse. Bielefeld, 2014.
14. Higher education in Europe. 1979. Vol. 84. № 4. P. 66.
15. Filipp S.-H., Aymanns P. Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. 1. Auflage. Stuttgart : Kohlhammer, 2010.
16. Knoll J. Kurs- und Seminarmethoden – Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen. 11. Auflage. Weinheim/Basel, 2007.

REFERENCES

1. Vasil'kova T. A. Osnovy andragogiki : ucheb. posobie. M. : KNORUS, 2013.
2. Vorob'eva M. A. Professional'naya deformatsiya spetsialistov i ee profilaktika // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2015. №2. S. 23-28.
3. Gladkova O. K. Problema obucheniya vzroslykh inostrannomu yazyku // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2014. №6. S. 93-95.
4. Zeer E. F. Psikhologiya professional'nogo razvitiya : ucheb. posobie dlya stud. vuzov. M. : Akademiya, 2006.
5. Kruzhkova O. V., Nefagina Ya. N. Fenomenologicheskie problemy izucheniya krizisov v razvitii cheloveka // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. 2013. №8. S. 147-153.
6. Lichnost' i professiya: psikhologicheskaya podderzhka i soprovozhdenie : ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ped. ucheb. zavedeniy / L. M. Mitina, Yu. A. Korelyakov, G. V. Shavyrina i dr.; pod red. L. M. Mitinoy. M. : Akademiya, 2005.
7. Markova A. K. Psikhologiya truda uchitelya. M., 1993.
8. Symanyuk E. E., Devyatovskaya I. V. Nepreryvnoe obrazovanie kak resurs preodoleniya psikhologicheskikh bar'erov v protsesse nepreryvnogo obrazovaniya // Obrazovanie i nauka. 2015. №1(120). S. 80-92.
9. Symanyuk E. E. Psikhologicheskie bar'ery professional'nogo razvitiya lichnosti : praktiko-orientirovannaya monografiya. M. : Mosk. psikhologo-sotsial'n. in-t, 2005.
10. Fomenko S. L. Proektivnoe obuchenie v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya vzroslykh // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2014. №2. S. 74-78.
11. Arnold R., Krämer-Stürzl A., Siebert H. Dozentenleitfaden : Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. überarbeitete Auflage. Berlin, 2011.
12. Arnold R. Weiterbildung: ermöglichungs-didaktische Grundlagen. München, 1996.
13. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE): Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse. Bielefeld, 2014.
14. Higher education in Europe. 1979. Vol. 84. № 4. P. 66.
15. Filipp S.-H., Aymanns P. Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. 1. Auflage. Stuttgart : Kohlhammer, 2010.
16. Knoll J. Kurs- und Seminarmethoden – Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen. 11. Auflage. Weinheim/Basel, 2007.