



Обучение взрослых

Есть некоторое противоречие в том, что в образовательной системе бизнес-тренинга участниками выступают взрослые люди, которые хотят получить новые профессиональные знания, но большинство организаторов этого процесса до сих пор находятся под впечатлением школьных воспоминаний. Эти воспоминания часто мешают и самим участникам: «А у нас не будет столов?»

Традиционная педагогика, примененная не к детям, а ко взрослым, не даст заметного эффекта: этот факт подтвержден исследованиями. Именно поэтому велся поиск других способов работы и моделей обучения, которые последнее время стало возможным описать в отдельном ключе. Начала зарождаться новая дисциплина, посвященная теории и практике обучения взрослых — андрагогика. Андрагогика учитывает все особенности взрослых учеников, а также контекст, в котором они находятся. Практическое применение знаний взрослой психологии дает возможность проводить подобные тренинги эффективнее.

Таблица ниже описывает различия между этими двумя дисциплинами

Составляющие обучения	Педагогика	Андрагогика
Позиция обучаемого	Зависимость	Самоопределение
Опыт	Незначительный	Разносторонний
Применение	Отсроченное	Немедленное
Центр обучения	Предмет	Проблема
Характеристики атмосферы	Авторитарность, формализм, оценки	Взаимное уважение, сотрудничество, свобода
Планировщик процесса	Учитель	Учитель и обучаемый
Потребности	Определяются учителем	Определяются вместе
Цели	Формулируются учителем	Формулируются в совместных переговорах
Деятельность	Передаваемая техника	Экспериментальная техника (деловые игры)
Оценка	Ставится учителем	Совместная

Что необходимо взрослому, чтобы обучение имело эффект?

- Удовольствие от процесса обучения.
- Возможность применить новые знания.
- Возможность ясного ознакомления с концепциями: форма, в которой представляется материал, должна быть хорошо структурированной и легко запоминающейся.



- Доверие тренеру: его опыт, профессионализм и знания должны быть соответствующими.
- Уважение и признание усилий.
- Возможность самому ставить перед собой задачи.
- Личная ответственность.
- Возможность применить свой опыт во время обучения.

Модель адаптации

Неважно, чему именно посвящен ваш тренинг и о каких новых знаниях и умениях вы на нем говорите, — для ваших слушателей это всегда изменение стереотипов, правил поведения, привычных техник и навыков. Новая информация сталкивается со старой, прочно занимающей свое место. Это значит следующее: для перехода к новым техникам человеку нужно отказаться от старых или по крайней мере серьезно изменить к ним отношение. Кроме времени и сил, это требует от человека главного — признать, что до сей поры что-то он делал неправильно. Только в этом случае он сможет научиться что-то делать лучше. Чтобы прийти к этому, человеку необходимо следующее.

- Понимание необходимости что-то сделать.
- Представление о результате действий.
- Представление о процессе его достижения.
- Знание о том, как понять, что результат достигнут.

Если у участника не возникает проблем с этими составляющими, все равно не стоит от него ждать мгновенного понимания новой концепции, так как адаптация к этим знаниям осуществляется в несколько этапов.

- Ознакомление.
- Интерес.
- Оценка.
- Практическое применение.
- Готовность использовать.

Прохождение всех этих пяти этапов может занять у человека разное время: это зависит от разных индивидуальных особенностей. На это время будут влиять цели участника, готовность к восприятию новой информации, мотивация, способности. Ваша роль как тренера в этом процессе не менее важна: именно от того, как вы начнете тренинг, насколько понятно объясните, чем вы будете заниматься, почему и как вы будете это делать, зависит, как участник пройдет адаптацию.

Стадии обучения навыкам

Если говорить о процессе обучения навыкам, то его можно разделить на четыре этапа.

- Бессознательная некомпетентность (не знаю и не умею): человек не обладает нужным навыком и вообще не понимает, что он из себя представляет.
- Сознательная некомпетентность (знаю, но не умею): появляются знания о навыке, но с ними еще не связано нужных действий.



- Сознательная компетентность (знаю и умею): человек уже в какой-то мере владеет нужным навыком, но его использование все еще требует постоянной концентрации и осмысливания.
- Бессознательная компетентность (не знаю, как умею): человек владеет навыком и может выполнять необходимые действия бессознательно, часто даже одновременно с другими действиями; сосредотачиваться на процессе уже не требуется.

Помните, что за время тренинга любой новый навык вы сможете развить только до третьего уровня. Освоение чего-то нового до степени машинального выполнения действий требует длительной практики.

Что влияет на поведение участника?

Здесь уже отмечалось, что во время тренинга происходящее обязательно влияет на участника, на его убеждения, чувства и мысли. Чем лучше тренер осознает, что именно и как оказывает это влияние, чем лучше он связывает влияющие элементы друг с другом, тем лучше участники усваивают новую информацию. Здесь важно, что все элементы влияния — это единая система.

Разумеется, на скорость усвоения информации и продолжительность адаптации к новому влияют не только внешние факторы, но еще и личные особенности слушателей. Среди этих характеристик можно выделить несколько особенно важных.

Способности

Это врожденные качества, отвечающие за возможности человека решать некоторые задачи, за восприимчивость к обучению. Есть мнение, что при отсутствии определенных способностей тот или иной участник не сможет освоить какие-то навыки, даже если обеспечить его всеми необходимыми средствами.

Текущий уровень владения навыками

Чем больше участник будет уметь на данный момент в интересующей его сфере деятельности, тем проще ему будет даваться изучение нового. Помните, что, в отличие от способностей, навыки не даются при рождении, а формируются в процессе обучения.

Стиль обучения

Все люди разные, и каждый предпочитает свой стиль обучения, в котором ему легче воспринимать новую информацию. Человек не несет ответственности за то, какой стиль выбирает, это происходит само собой.

Желание работать

Это один из факторов, имеющих отношение к человеческой мотивации. Бывают ситуации, когда у человека есть все необходимые способности, знания и навыки, как и понимание поставленных перед ним задач, но если у него нет желания прилагать усилия, цель не будет достигнута.



Количество усилий

В некоторых ситуациях должного эффекта можно добиться, только если прилагать для этого максимальные усилия. Если участник не хочет этого делать, всего остального может быть мало.

Типы участников по уровню текущих знаний и навыков

На процесс обучения влияют не только навыки и знания участника, но и его отношение к процессу и поведение в ходе обучения. По этим признакам можно разделить всех обучающихся на несколько типов.

- Новичок. Он принимает новую информацию, не обсуждая ее, не относится к ней скептически и верит в пользу того, что предлагает изучать тренер. Такой человек вполне может понимать, что методы работы, которые к нему применяют, не единственные, но это не мешает ему быть открытым, ни в чем не сомневаться и активно идти к получению нового опыта и повышению своего профессионализма.
- Продвинутый новичок. Ученик этого типа движется быстрее новичка и проходит дальше. У него есть опыт и возможность сравнить разные методы работы, а также выбрать из них лучший. Продвинутый новичок способен найти свои объяснения теориям, о которых ему сообщают.
- Компетентный участник. Не будет слепо соглашаться с общими законами и правилами поведения, так как его опыт показывает, что ко всему существуют различные подходы и одну и ту же проблему можно решить разными методами. В его случае наиболее часто используемый метод — это метод проб и ошибок. Такой участник ставит эксперимент со всем, что ему предлагают, и предпочитает узнавать все сам. Он не отказывается от правил окончательно, но, скорее всего, будет воспринимать их по-своему.
- Опытный участник. Он любит как анализировать, так и верить собственной интуиции. Для того чтобы начать действовать, ему не нужно много усилий, но с его багажом новые знания и навыки будут означать серьезную смену отношения к старой информации. Именно этим участникам нужны четкие объяснения по поводу необходимости нововведений.
- Эксперт. Такой человек отличается мастерством в своем деле, он анализирует и рефлексировать, задает вопросы, находит ответы и может сам изменить свое поведение. Неудивительно, что именно эти участники наиболее требовательны к тренеру и заинтересованы в его глубоких знаниях. Если вы видите, что его уровень не ниже вашего, стройте с этим участником другие отношения и переходите к партнерству. Эксперт будет вам хорошим помощником и консультантом.