

И.В. КУЛИКОВ
(Волгоград)

ПОСТРОЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИТ-СПЕЦИАЛИСТА НА ОСНОВЕ АНДРАГОГИКИ М. НОУЛЗА

Концепция образования взрослых М. Ноулза рассматривается в качестве теоретической основы изучения, проектирования и реализации программы корпоративного образования молодых ИТ-специалистов. Самооценка, мотивация, жизненный опыт, характеристика и ожидания взрослых обучающихся представляются как основной образовательный ресурс.

Ключевые слова: андрагогика, образование взрослых, корпоративное образование, ИТ-специалист.

Экономические реформы, коммерциализация взаимоотношений участников производственного процесса, изменение подходов к организации труда, модернизация профессионального образования создали в России условия для создания корпоративного образования. В условиях реального профессионального пространства образование специалистов без отрыва от работы ориентировано на решение следующих задач: создание условия для образования и самообразования персонала предприятия; подготовка и переподготовка работников, руководителей; работа с резервом кадров, высшим руководящим составом. «Все более перспективным видится развитие корпоративного образования, которое развито в иностранных компаниях, но требует разработки специфических подходов, учитывающих социально-экономические особенности российского рынка товаров и услуг». Как известно, специфические подходы для образования (в т.ч., последиplomного образования) взрослых разрабатываются в рамках андрагогики, чья история началась в XIX веке. Во второй половине XX века андрагогика начала наиболее плодотворное и интенсивное развитие и стала относительно самостоятельной научной дисциплиной. Спецификой андрагогики является то, что ее становление и систематизация явились результатом теоретических поисков других наук, а не ее собственных. Представители философии, педагогики, психологии, социологии по-разному понимали андрагогику. Одни полагали, что это педагогическая дисциплина, другие считали ее автономной наукой в рамках преподавания и обучения, в то время как третьи видели ее в качестве теории, модели, метода обучения взрослых [2].

В своем исследовании мы закономерно обратились к андрагогике для «научного обоснования и разработки процесса последиplomной подготовки сотрудников компаний, создающих ИТ-продукт» [1], выделив при этом работы М. Ноулза.

Малкольм Ноулз начал именовать свою работу в области образования взрослых андрагогией в конце 1960-х годов. По мнению М. Ноулза лучшим образовательным опытом в процессе взаимодействия между педагогом и обучающимся является сотрудничество, обладающее многими доступными ресурсами. Но главное это то, что педагог помогает обучающемуся развивать свой собственный потенциал. На основании собственных наблюдений, М. Ноулз стал относиться к андрагогике как к науке и искусству образования взрослых. В 1968 году он разработал концепцию, состоящую из пяти предположений: взрослые являются самоуправляемыми обучающимися; взрослые обучающиеся приносят богатый опыт в образовательное учреждение; взрослые в образовательных учреждениях готовы учиться; взрослые сосредотачиваются на проблемах своего обучения; взрослые лучше мотивированы внутренними факторами.

Андрагогическая теория М. Ноулза опирается на несколько важных положений, которые необходимо учитывать при образовании взрослых обучающихся.

Во-первых, андрагогика коррелирует понятием самооценки с подходом к обучению для взрослых обучающихся. Со зрелостью человеку приходит желание быть более независимым и самостоятельным. В процессе образования взрослые обучающиеся реагируют на трансформации технологий и методов обучения и берут на себя ответственность за свой образовательный процесс. Следовательно, преподаватели должны строить свои методики таким образом, чтобы стимулировать учебную среду, в

которой взрослые обучающиеся могли бы самостоятельно ставить цели и оценивать свои результаты и прогресс. Это особенно актуально, если обучение проходит внутри корпорации, где от качества обучения зависит успешность компании в целом, и каждого сотрудника в частности как внутри нее, так и на рынке труда.

Во-вторых, взрослые обучающиеся связывают новые знания со своим обширным опытом. Прошлый опыт служит в качестве ценного ресурса в процессе корпоративного образования, т.к. экономит ресурсы при обучении. Однако, учитывая стремительное развитие технологий, прошлый опыт может оказаться не актуальным или устаревшим. Задача обучающего – эффективно обновить знания обучающегося в определенной сфере.

В-третьих, взрослые, обучающиеся активно проявляют желание учиться и развивать уже имеющиеся навыки и опыт. Они признают ценность новых знаний как средство развития всех своих сфер: волевой, интеллектуальной, мотивационной, предметно-практической, экзистенциальной.

В-четвертых, в процессе корпоративного образования ориентация на обучение видоизменяется взрослыми, т.к. они склонны применять новые знания и навыки в производственном процессе немедленно, не откладывая.

Данные положения М. Ноулза очень значимы, поскольку ориентируют нас на построение образовательного процесса IT-специалистов с опорой на практикоориентированный принцип и включение взрослых обучающихся в квазипрофессиональные ситуации.

М. Ноулз особое внимание уделял изучению личности среднестатистического взрослого обучающегося, его потребностей и перспектив. Именно поэтому в целях целесообразной организации корпоративного образования IT-специалиста нами были проведено интервьюирование и беседы, в ходе которых молодые IT-специалисты ответили на ряд вопросов, например: считаете ли Вы свое образование законченным; испытываете ли Вы потребность в продолжении образования; как Вы реагируете на возникающие проблемы, связанные с недостатком профессиональных знаний и умений; сколько времени Вы готовы потратить на образование без отрыва от производства; связываете ли Вы перемены в своей жизни с повышением квалификации и образованием; кого Вы предпочтете в качестве поддержки в проблемной профессиональной ситуации: Интернет, опытного коллегу, такого же, как и Вы молодого специалиста.

По итогам проведенного исследования нами была составлена характеристика среднестатистического обучающегося из разряда молодых IT-специалистов. Молодые люди и девушки 21 – 25 лет, начавшие работу в IT-компаниях, не только не считают свое образование законченным, а критически оценивают багаж знаний, полученный в вузе, сетуя на недостаток практического опыта. Большинство респондентов испытывают потребность в продолжении образования, но без отрыва от производства, и готовы уделять этому процессу от 2 до 8 часов в неделю. Более того, сопоставляя трудоемкость обучения с профессиональными требованиями и обязанностями, они не воспринимают обучение как неудобство, или бесполезную трату времени. Молодые IT-специалисты подтверждают, что основные проблемы, с которыми они сталкиваются, вызваны недостатком профессиональных знаний, а также модернизацией средств производства. Больше половины опрошенных (в беседе участвовало 16 чел.) самостоятельно решают вопрос расширения своих знаний, «бороздя» просторы Интернета. Такое самообразование позиционируется ими в качестве устранения производственных проблем в их уже сложившейся профессиональной рутине. Вместе с тем, часто нуждаясь в поддержке более опытного коллеги, они ищут помощи у своих молодых сослуживцев. Часто взрослые обучающиеся ищут возможности для расширения своих профессиональных знаний, когда они сталкиваются с изменениями в жизни, которые могут бросить вызов им, чтобы улучшить себя. Например, когда IT-специалист сталкивается с новым программным обеспечением, инновационными компьютерными технологиями, изменениями в системе управления производственным процессом, корпоративное обучение становится средством решения возможных негативных последствий и ограничений в профессии. По этой причине, большинство взрослых обучающихся мотивированы и самостоятельны, они целенаправленны, хотят учиться и

ценят образование. Несмотря на особую заинтересованность в какой-либо определенной теме, молодые IT-специалисты обучаются зачастую ради расширения знаний и приобретения определенного навыка, чтобы прогрессировать не только в профессиональном плане, но и в направлении своих личных целей. Таким образом, в сознании большинства респондентов логически взаимосвязаны следующие категории: профессиональное образование – карьерный рост – самосовершенствование – улучшение качества жизни – удовлетворенность.

М. Ноулз считает, что одной из главных отличительных характеристик взрослых обучающихся является их готовность нести ответственность за свое обучение. Это высказывание наталкивает на мысль, что корпоративное образование должно привлекать не только компетентного педагога-наставника, но и ресурсы самого взрослого обучающегося. К таким ресурсам вслед за М. Ноулзом мы относим ответственность самого обучающегося за приобретение новых знаний. В сознании ответственных взрослых обучающихся постоянно интегрируется оценка того, что должно быть выучено в первую очередь, т.к. может быть применено на практике.

Решающее значение также имеет психологическая концепция мотивации, которая похожа на зонтик, укрывающий под собой большинство предположений андрагогики. У истоков этого «зонтика» стоят экономисты психологи, консультанты, управленцы и создатели крупных корпораций: С. Адамс, Ф. Гилбрет, Г. Ганнт, К. Левин, А. Маслоу, Г. Мюнстерберг, Э. Мэйо, А. Смит, Ф. Тейлор, Г. Форд и др. В трудах этих зарубежных ученых представлены различные модели мотивации работников к трудовой деятельности, в числе которых многие называли возможность повышения образовательного уровня. К примеру в начале XX века Ф. Тейлор в книге «Принципы научного менеджмента» описал эксперимент, в результате которого была обоснована необходимость «научного подбора и обучения рабочих путем изучения, обучения, тренировки и экспериментирования над каждым отдельным рабочим вместо допущения случайного выбора профессии» [6].

М. Ноулз пошел дальше, указав на существование как внешних, так и внутренних мотивов продолжения образования, на которые реагируют взрослые обучающиеся. Такие внешние мотивы как оптимальная работа или более высокая зарплата являются поверхностным основанием для повторного погружения взрослых в сферу образования. Опрошенные нами молодые IT-специалисты продолжение образования определили как наиболее простой маршрут к достижению своих конкретных целей. Ранее мы уже писали о прямой связи, на которую указали молодые специалисты, между улучшением жизни и образованием. Такая связь, безусловно, мотивирует сам по себе, поскольку дает взрослому обучающему уверенность, что время и энергия, выделенные на образование, обязательно дадут результат в улучшении качества жизни.

В целях развития внутренней мотивации взрослых обучающихся необходимо опираться на убедительный тезис, что образование является средством удовлетворения взрослого, будь то с точки зрения работы или самоуважения. Только после обучающего семинара или профессионального тренинга молодой специалист способен оценить ценность постдипломного образования без отрыва от производства. Расширив свои знания, он приобретает чувство компетентности, являющееся бесценным, и начинает воспринимать образование как очевидный инструмент повышения качества жизни взрослого человека.

М. Ноулз подчеркивает, что взрослые обучающиеся дополнительно мотивированы, потому что ценят то, что они учатся. Для нашего исследования это означает, что новый материал целесообразно предлагать таким образом, чтобы он был связан с их индивидуальными ценностями и целями. Взрослым обучающимся, в большинстве случаев, необходимо дать возможность самим выбирать то, что они изучают. Их мотивация также частично связана с тем, что они обнаруживают значимость изучения определенной темы конкретно для себя.

Для нашего исследования также актуальными являются теоретические положения андрагогики, разработанные на Западе, согласно которым для достижения оптимальных образовательных результатов необходимо учитывать ряд условий, приближающих взрослых обучающихся к самостоятельности.

Во-первых, решающее значение для процесса обучения взрослых имеет интерактивная среда обучения. Создавая такую среду, педагог берет на себя роли инструктора, наставника, посредника и доступной справки, но не преподавателя. Инструктор обеспечивает взрослых обучающихся системой поддержки, причем его вклад в образование со временем уменьшается. При таком подходе, самостоятельность подчеркивается, но не переходит к изоляции взрослого обучающегося в процессе. Постепенное уменьшение поддержки инструктора эффективно способствует созданию обстановки, в которой взрослый обучающийся достигает чувство автономности. Наставник выступает в качестве ресурса, вдохновителя и эксперта, к которому у обучающегося должен быть адекватный доступ, позволяющий обрести независимость. Взрослые обучающиеся получают значительную выгоду от собственной разработки учебных проектов и активного процесса обучения.

Во-вторых, опыт взрослых обучающихся, привлеченных к образовательной среде, рассматривается в качестве важного ресурса для обучающихся и наставников. Он дифференцирован качеством опыта наставника по сравнению с опытом обучающихся взрослых, основанного на различных типах ролей, которые они играли в обществе и на производстве. Более того, во многих случаях обучающиеся взрослые являются лучшим образовательным ресурсом друг для друга. Таким образом, безусловной актуальностью обладает групповая дискуссия и совместные задания, которые опираются на знания и опыт обучающихся взрослых в группах.

В-третьих, несмотря на то, что андрагогической теории М. Ноулза уже почти пятьдесят лет, его семь шагов обучения взрослых при творческом применении могут стать действенным инструментом корпоративного образования IT-специалистов: создание кооперативного учебного климата; планирование целей взаимно; диагностика потребностей и интересов обучающихся; помощь обучающимся сформулировать цели обучения, основанные на их потребностях и индивидуальных интересах; проектирование последовательных действия для достижения этих целей; осуществление дизайна для удовлетворения целей при выбранных методах, материалах и ресурсах; оценка качества учебного опыта для обучающегося, который включал переоценку потребностей для продолжения обучения.

Итак, опираясь на теоретические основы андрагогики, программа корпоративного образования IT-специалистов должна позволить обучающимся разработать свой индивидуальный план в соответствии с конкретными потребностями; установить связь между производственными задачами и обучением в корпоративном классе, результаты которого могут быть применены в практике. Что же мешает разработке такой программы?

В ходе опроса большинство IT-специалистов одной крупной корпорации сообщили, что они ценят использование их жизненного опыта в процессе образования и хотели бы пройти обучение, потому что чувствуют потребность в информации по конкретной теме. Молодые IT-специалисты (окончившие вуз не более 3-х лет назад) убеждены, что они могли бы «работать более эффективно», если бы в ходе решения профессиональных задач умели использовать информацию и опыт, полученные ранее. Большинство молодых IT-специалистов готовы использовать имеющиеся образовательные ресурсы, но не достаточно ответственны, чтобы обратиться за помощью к опытным сотрудникам, когда это необходимо. К сложным задачам молодые IT-специалисты отнесли соотнесение своего личного опыта и потребностей с теоретическими знаниями в реальных профессиональных ситуациях. Также они не готовы структурировать свои индивидуальные образовательные потребности, а потому не могут поставить цель своего профессионального образования и роста.

Например, существует множество теорий, которые имеют дело с исследованиями об эффективных изменениях в различных корпорациях. Вместе с тем, обучающиеся молодые IT-специалисты одной крупной компании испытывали трудности в ходе выполнения задания, которое требовало от них обсудить теоретическое применение одной из этих теорий к текущей или прошлой профессиональной ситуации, несмотря на то, что это поможет применить теорию на практике. Слушатели курсов повышения квалификации сумели лишь поделиться личным опытом, но не смогли его связать с обсуждаемым теоретическим материалом.

Однако, нецелесообразно обвинять только одних слушателей в когнитивной некомпетентности. Педагогу, работающему со взрослыми слушателями курсов, необходимо знать свою аудиторию, понимать их потребности, психологический фон, характеристики и ожидания. Программа курсов должна быть гибкой и тщательно структурированной, чтобы легко ввести обучающегося в предмет, цели и задачи курса, повысить его значение для участников, оставаясь в гармонии с институциональными правилами и требованиями профессиональной сферы. Обучающиеся должны быть обеспечены четкими ожиданиями относительно содержания и результатов образования, возможностью взаимодействовать в интерактивной среде. Педагог и наставник должны быть доступны для общения, так чтобы обучающиеся могли получать установки на индивидуальной основе. Обратная связь, как от наставника, так и коллег должна быть частой и открытой, чтобы способствовать образовательной среде доверия, взаимного уважения и сотрудничества.

Итак, в теории и практике образования взрослых существуют повторяющиеся вопросы, расположенные в плоскости между обучением и опытом. Профессиональное существование молодого специалиста часто связано с открытием, трансформацией и стремлением сделать жизнь более эффективной и качественной. И здесь наиболее значимым ресурсом становится образование взрослых, в котором высшей ценностью выступает именно опыт обучающегося, понимающего, что быть образованным – не быть информированным, а быть осведомленным в направлении развития своей жизни. Педагоги увлечены освоением методов преподавания для взрослых, вместо того, чтобы задуматься о понимании специфики такого образовательного процесса. Один из способов – организация корпоративного образования с учетом существующих андрагогических концепций, знания обучающегося контингента и применения личного опыта.

Литература

1. Борытко Н.М., Куликов И.В. Особенности и принципы последиplomной подготовки IT-специалиста в условиях корпоративного образования// Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2014. № 6 (91). С. 37-42.
2. Alkadhi S. Learning Theory: Adult Education: Andragogy// California State University Monterey Bay. 2011.
3. Knowles, M.S. The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. Chicago: Follett. 1980.
4. Knowles, M.S. Andragogy in action. San Francisco: Jossey-Bass. 1984.
5. Knowles, M.S. and Associates. Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning. San Francisco: Jossey-Bass Inc. 1984.



Construction of corporate education of IT-specialists based on andragogy by M. Knowles

The conception of education of adults by M. Knowles is regarded as the theoretical foundation for study, projecting and implementation of the programme of the corporate education of young IT-specialists. Self-assessment, motivation, life experience, characteristics and expectations of adult students are represented as the basic educational resource.

Key words: *andragogy, education of adults, corporate education, IT-specialist.*