

Тренды и практики обучения взрослых.

Кейсы от группы проектов «Карьера в России»

Гиль С.С., доктор пед. наук, профессор, научный руководитель Группа проектов «Карьера в России», президент НОБФ «Интеллектуальный альянс».

Репина О.К., канд. психол. наук, координатор стажировок для преподавателей Группа проектов «Карьера в России».

Травянова Мария Евгеньевна, кандидат экономических наук, эксперт-аналитик Группы проектов «Карьера в России».

Булдакова Инна Евгеньевна, директор Калининградского бизнес-колледжа.

Артюшкина Татьяна Николаевна, директор Павловского аграрного техникума.

Рысева Светлана Борисовна, директор Владимирского техникума экономики и права Владкоопсоюза.

Моисеев Юрий Игоревич, кандидат технических наук, доцент, директор Волгоградского политехнического колледжа им. В.И. Вернадского.

Шабанов Роман Николаевич, директор Алтайского промышленно-экономического колледжа.

Аннотация.

Образование в жизни взрослых в современных реалиях играет ключевую роль, позволяя не только приобретать необходимые знания и навыки, но и эффективно адаптироваться к быстро меняющимся условиям. В статье *“Тренды и практики обучения взрослых. Кейсы от группы проектов «Карьера в России»* сопоставлены данные о трендах в обучении взрослых, генерируемые искусственным интеллектом и экспертные размышления о смыслах и форматах обучения взрослых, которые накопило экспертное сообщество “Карьера в России” ([//kvrus.ru](http://kvrus.ru)) вместе с практиками среднего профессионального образования. Анализ этих кейсов позволяет более полно раскрыть потенциал перспективных подходов к обучению взрослых, в диалоге формализованного и прикладного анализа выявить акценты, определяющие во многом успешность этого направления в обучении и в образовании.

Ключевые слова: тренды в образовании, образовательный опыт, андрогогика, искусственный интеллект, обучение взрослых, среднее профессиональное образование

Принцип “обучение на протяжении всей жизни” в условиях массовой цифровизации и технологизации всех, даже самых консервативных сфер жизни общества, становится всеобщим. А с учетом структурных изменений ландшафта экономики и рынка труда по завершении пандемии Covid 19 в российских реалиях этот принцип становится обращенным к каждому взрослому гражданину. Новые условия на глазах изумленных современников стремительно оформляют жесткие требования к скорости, к результативности, к качеству обучения и навыков взрослых со стороны действующих и потенциальных работодателей. А с другой стороны, и сами взрослые обучающиеся, как акторы своей жизнедеятельности, задают новую рамку для качества обучения.

В настоящей статье авторами применены данные, сгенерированные общедоступными нейросетями по запросу о трендах обучения взрослых. Искусственный интеллект сгенерировал перечень, в котором естественным образом отражены и данные различных научных работ [1, 3]. Следующим образом ИИ формулирует набор трендов:

1. Практическая направленность: взрослые предпочитают учиться тому, что пригодится им на практике.
2. Гибкость: взрослые ждут, что обучение будет подстраиваться под темп жизни обучающихся, их приоритетные профессиональные задачи, учитывать ответственность перед семьей, детьми.
3. Актуальность знаний: для взрослых востребованы такие знания, которые помогут решить текущие профессиональные задачи, а не те, что пригодятся в неизвестном будущем.
4. Персонализация: попадая в позицию ученика, взрослые профессионалы не готовы отказаться от своего опыта и уникальных задач, им важны предложения и методы, ориентированные на них.
5. Мотивация и положительные результаты: взрослые ждут, что обучение будет вовлекать и вдохновлять на достижения, ждут подтверждения своей компетентности и движения к цели.
6. Профессиональное развитие и продвижение по карьерной лестнице: большинство взрослых, особенно в системе образования, учатся для подтверждения квалификации и продвижения по карьерной лестнице.
7. Включенность и участие: взрослым очень важно быть активно вовлеченным в обучение с возможностью поделиться своими мыслями и идеями.

Стоит обратить внимание, что ИИ, обобщая доступные для анализа источники, демонстрирует приоритетность трендов по развитию человеческого потенциала - потенциала самих обучающихся на фоне трендов, связанных с развитием средств и форм

обучения. Представляется важным подчеркнуть, что предназначение программ дополнительного образования для взрослых все более и более призвано активировать профессиональную и личностную реализацию слушателей, а “передача” им данных, “знаний” как устоявшаяся на повседневном уровне формула целей обучения, должна создавать пространство, фрейм для переработки новых данных взрослыми обучающимися вкупе с апробацией новых или лучших ролей, которые они могут и смогут сыграть по окончании обучения. Неслучайно развитие дополнительного образования взрослых все более тесно связывается с понятием “образовательный опыт”. Это понятие из социологии, которое возникло в результате анализа образовательных стратегий, реализуемых разными системами в мире. «Ядро образовательного опыта рассматривается в связи с социальными взаимодействиями в образовательных организациях, способами обучения и самообразованием...» [5]. Оказалось, что конкурентоспособными являются те образовательные системы, которые создают условия для накопления нового опыта обучающимися, применимого для развития себя в профессии, для изменения своего статуса и карьерного роста.

Синтез человекоцентричности как принципа, установки на продюсирование потенциала и талантов каждого участника в программах образования, создание дидактического фрейма в качестве пространства для переосмысления накопленного, проживания и приобретения нового жизненного, профессионального образовательного опыта в партнерстве с другими участниками обучения - есть суть формулы, применяемой экспертной командой “Карьера в России” (КВР) в образовательной деятельности.

Формула КВР предопределила необходимость отбора и конструирования дидактических форматов обучения, которые обладают наибольшим доказанным потенциалом результативности в работе как со взрослыми, так и с молодежью. Неслучайно в арсенале форматов КВР в приоритете - дидактические игры и гибридные форматы стажировок. Потенциал дидактических игр блестяще раскрыт в работах В.Оконя (4).

Стажировки в модели КВР - это путь освоения выигрышных успешных практик по одной из “ядерных” тем в образовании. Наставник в стажировке КВР - автор, результативный региональный, федеральный эксперт, готовый передать своим стажерам выверенные решения по принципу “из рук в руки” в ходе 5-7 недель марафона исследовательской проектной деятельности. При этом участники стажировки призваны овладеть данной практикой на уровне не ниже, чем у эксперта.

Экспертная команда КВР реализует три типа стажировок: для преподавателей, для руководителей и управленческих команд, для студентов.

В настоящей статье мы обратимся к рефлексии стажировок для преподавателей и для руководителей.

Первые носят название “Мастерские КВР для преподавателей”, вторые “Управленческие полигоны КВР+СПО”.

В модели стажировок для преподавателей, которую реализует группа проектов «Карьера в России» делается акцент на отборе критически важных тем для постоянного профессионального развития преподавателей, как в системе среднего профессионального, так и высшего образования. К 2024 году набор якорных тем для Мастерских включает: «Оценочная деятельность», «Проектная деятельность», «Цифровая деятельность», «Синхронизация образовательных программ с потребностями бизнеса и молодежи», а также «Колледж - карьерный проводник в экономику». Выбранные темы с одной стороны являются базовыми и обязательными для любого образовательного процесса, а с другой - в силу своей “извечности” оказываются в тени актуальных, трендовых тем и испытывают определенный дефицит внимания как со стороны управленцев, так и самих преподавателей.

Мастерская как формат образования взрослых призвана выполнить заданную формулой КВР-миссию.

Каждая мастерская меняет представление преподавателей о своей работе, позволяет увидеть, что ежедневная рутинная работа может стать яркой, вдохновляющей и легкой. Стажеры узнают, что студенты, коллеги и партнеры могут играть неожиданные, но важные роли в образовательном процессе. Студент не просто участник всех событий. Он может быть и генератором идей, и экспертом, и рецензентом, и заказчиком, и даже наставником для преподавателя, помогая осваивать и внедрять новые технологии. Каждая новая роль превращает студента из скучающего за партой «обучающегося» в молодого профессионала, который влюбляется в свою профессию и начинает гордиться своими достижениями. Мастерские меняют практику работы преподавателя-стажера так, что партнеры предприятий не ждут студентов на демонстрационных экзаменах в конце учебного процесса, они приходят в первые дни обучения с интересной производственной задачей, бросая вызов амбициям, интуиции и изобретательности студентов. Такое переосмысление совершенно меняет пространство вокруг преподавателей. Оно перестает быть местом тяжелого труда и превращается в манящую атмосферу радостного сотворчества, наполненного ростом и возможностями.

Как команде КВР удастся достичь такого эффекта?

При помощи реализации еще одного из базовых принципов КВР, а именно принципа поддержания повседневного кадрового партнерства между студентами, профильными компаниями и преподавателями. Принцип повседневного кадрового партнерства между главными акторами профессиональной подготовки является базовым в системе профессиональной подготовки в Финляндии, во многом заимствован из практики дуального образования Германии, эффективно применялся в советской модели образования. С 2008 года эксперты КВР целенаправленно популяризируют и продвигают этот принцип вместе с колледжами, ориентированными на устойчивое развитие. Федеральный проект “Профессионалитет” обращает систему среднего профессионального образования к масштабированному применению этого принципа в массовой практике.

В тоже время, реализация этого принципа в образовательном процессе вместе со студентами и работодателями представляется достаточно трудной задачей, ибо расширяет пространство дидактического проектирования преподавателя и повышает сложность учебных процессов, которые должны быть организованы преподавателями в повседневной деятельности.

Одновременно, удержание этого принципа вкупе с вышеуказанными на уровне организации простого, задачного взаимодействия между преподавателями, студентами и работодателями, предоставляет обучающемуся взрослому стажеру в Мастерских КВР новые возможности для развития и для получения новых образовательных результатов.

“Управленческие полигоны КВР+СПО” также, как и Мастерские посвящены темам, которые являются якорными, базовыми в повестке деятельности руководителей и управленческих команд колледжей, школ, университетов. А именно: “Красивый колледж”, “Учебно-производственный комплекс”, “Карьерное развитие студентов”, “Кадровое партнерство колледжа с бизнесом”, “Трансформация образовательного процесса на основе кадрового партнерства с бизнесом и карьерного развития молодежи”.

Партнерами в проектировании Управленческих полигонов КВР+СПО выступают команды образовательных организаций, которые располагают преимущественными практиками и готовы вместе с КВР “упаковать” практику в программу стажировки для гарантированного освоения коллегами-стажерами на уровне результативности не ниже, чем у автора. О том, как реализуются тренды развития образования взрослых в стажировках для управленцев, в статье размышляют соавторы - руководители колледжей-партнеров.

Булдакова Инна Евгеньевна, директор Калининградского бизнес-колледжа о реализации трендов образования взрослых в программе полигонов «Красивый колледж».

В основе программы полигона «Красивый колледж» - красота и качество построения образовательного процесса. Современные тенденции в образовательной сфере накладывают определенные обязанности на управленческий персонал образовательных учреждений. С одной стороны, необходимо предложить качественный и содержательный образовательный продукт, с другой - необходимо заботиться о том, чтобы данный продукт оставался в контексте современных тенденций образовательного процесса, в частности, в сфере обучения взрослых. Программа управленческого полигона «Красивый колледж» реализует продуктный подход. Он эффективен для всех сторон процесса, как для взрослых, так и для студентов. Слушатели получают реальные заказы, разрабатывают и создают реальный продукт во взаимодействии с заказчиком, получают возможность общения и пул контактов, который в дальнейшем могут использовать. В программе обучения взрослых (педагогов) мощным информационно-технологическим мотивационным партнером выступают студенты. Это тренд, который еще не выделен искусственным интеллектом, но уже учитывается во всех программах обучения взрослых в группе проектов «Карьера в России». Так, на программе «Красивый колледж» студенты провели брифование каждого из участников управленческой стажировки и стали носителями запроса директоров на формирование облика «Красивый колледж». Взрослые получили возможность посмотреть на свою деятельность со стороны и протестировать свои идеи. Большинство взрослых участников стажировки по-другому увидели роль студентов в своей организации.

Так как обучение взрослых имеет свои принципиальные особенности [1, 2, 6], важно понимать, в какой момент при работе со студентами необходим переход от педагогики (как основы обучения детей) к андрогогике (как основы обучения взрослых). В профессиональном обучении этот переход обязателен не позднее второго курса. Необходимо начать видеть в студенте профессионала, работника компании и перестраивать все обучение с позиций обучения взрослых, учитывая специфику и тренды этого подхода. Только тогда студент сможет стать тем самостоятельным взрослым профессионалом, которого мы мечтаем увидеть на выпуске.

Моисеев Юрий Игоревич, директор Волгоградского политехнического колледжа им. В.И. Вернадского о том, как получается развернуть в теме управленческого полигона «Учебно-производственный комплекс» тренд практической направленности.

Участники полигона погружаются в процесс производства минеральной воды, который организован в колледже. Это дает возможность получить производственный опыт, включающий в себя навыки в следующих областях: охрана труда, экономика производства, тайм-менеджмент, логистика, маркетинг и прочее. В этой связи, очень

важно показать взаимное проникновение производственной и учебной деятельности образовательной организации. Управленческие команды фактически включаются в модель производства, и на своем опыте понимают не только то, как такая деятельность может быть организована, но и то, как подобный процесс позволяет осознать свою профессиональную принадлежность, начать ценить свою будущую профессию, получая навыки трудолюбия ещё до поступления на предприятие.

В этой теме важно развести понятия «практикоориентированность» и «практическая деятельность». Если в первом случае показывается, как учебный материал пригодится на практике, то во втором – выстроена реальная практическая деятельность либо на производстве, либо в условиях, приближенных к производственным. Для организации практического обучения преподаватель-наставник должен выступать носителем практического опыта. Только в этом случае можно построить обучение, при котором молодежь выходит на производство уже полюбив свою профессию.

Шабанов Роман Николаевич, директор Алтайского промышленно-экономического колледжа о том, как тренды «гибкость» и «мобильность» воплощаются в обучении взрослых.

Новейшие технологические достижения, открывают возможность доступа взрослых к широкому спектру образовательных ресурсов. Тренд гибкости и мобильности обучения находит своё воплощение посредством активного осознанного применения самими взрослыми ресурсов дистанционного обучения, электронных образовательных платформах, гибридных форматов цифрового обучения. Применение виртуального рабочего места уже апробировано на практике и показало свою эффективность. При этом стоит отметить, что взрослые проявляют высокую степень активности и стремления к освоению новых технологических возможностей, зачастую делают это с большим энтузиазмом, чем молодежь. Особое внимание следует уделить уважению к профессиональному опыту взрослой аудитории и активизации собственного опыта стажеров в рамках образовательного процесса. Данный подход является ключевым принципом работы в современном дополнительном образовании.

Рысева Светлана Борисовна, директор Владимирского техникума экономики и права Владкоопсоюза о том, как разворачивается потенциал колледжа в теме управленческого полигона «Кадровое партнерство бизнеса и колледжа».

Одним из ключевых механизмов развертывания потенциала колледжа при обучении взрослых является вовлечение кадровых партнеров и спикеров из различных областей, которые в долгосрочной перспективе становятся кадровыми партнерами колледжа. Такими партнерами могут быть не только работодатели, мастера производства, но и представители

общественных организаций. Это позволяет студентам увидеть новые направления деятельности и включиться в реализацию конкретных проектов городского, регионального уровня, приобрести социальные контакты, полезные в будущем.

Построенная практика показывает, что взрослые профессионалы открыты для участия в обучении молодежи в позиции учителя или наставника. Активно развивая свои компетенции, необходимые в профессиональной деятельности, они с удовольствием используют работу со студентами для того, чтобы поделиться знаниями, навыками, рассказать о своем опыте, прокачать свои коммуникативные компетенции.

В этом контексте становится очевидным еще один тренд, существующий в России, который пока не пойман искусственным интеллектом, когда успешные и образованные люди стремятся передать полученные знания и опыт другим. Ресурс такого типа представляется привлекательным для использования в образовательной сфере.

Артюшкина Татьяна Николаевна, директор Павловского аграрного техникума о том, как используется в деятельности техникума один из главных трендов – тренд на персонификацию.

В Павловском аграрном техникуме активно реализуется один из важнейших современных трендов в образовании, а именно персонификация образовательного процесса.

Этот подход стал актуальным при создании Центра карьеры, структуры, объединяющей заместителей директора, заведующих отделением, кураторов групп, преподавателей, то есть всех педагогических работников техникума. Выяснилось, что не все педагоги в равной степени владеют необходимым набором и уровнем компетенций для содействия трудоустройству выпускников, развитию механизмов социального партнерства с предприятиями, проведению мониторинга потребностей рынка труда.

В рамках политики персонификации были выявлены индивидуальные дефициты педагогов и созданы для них персональные образовательные траектории. Эта траектория включает подбор мастерской, поиск наставника, помощь во внедрении новых практик, оценку эффективности применения данных практик в процессе обучения. В итоге, каждый педагог получает инструмент для качественной персонализированной самореализации.

Такой подход позволяет выделить еще один тренд образования, оказавшийся вне внимания искусственного интеллекта: тренды на запрос образования педагогов идут от студентов и тех дефицитов, которые обнаруживаются педагогами в ответ на их запросы. Персонификация является мощным инструментом стыковки запросов студентов и педагогов: запрос на новые компетенции идет от молодых людей, но воплощается

персонификация в карьерной траектории педагога, потому что профессиональные достижения студента становятся критерием личного профессионального успеха педагога. В этом случае программы дополнительного профессионального образования оказываются не инструментом повышения квалификации, а средством развития потенциала взрослых людей.

Мы рассмотрели современные тренды образования и показали, как группа проектов «Карьера в России» использует их в программах дополнительного профессионального образования взрослых. Главный тренд, который реализует КВР – слушать и слышать запросы главных адресатов: студентов, потому что они формулируют требования к компетенциям взрослых, компаний – работодателей, потому что они формируют требованиями к компетенциям студентов, а значит, одновременно, и ко взрослым.

Таким образом, опираясь на практическую направленность, гибкость, актуальность данных, персонализацию, мотивацию на положительный результат, современные форматы образования, позволяют эффективно раскрывать потенциал взрослого слушателя, стажера, в случае КВР-программ, делать его обучение деятельным, наполненным интересом к самому себе, к своим результатам, создавать естественную мотивацию на внедрение и применение этих результатов в повседневной профессиональной деятельности преподавателя и руководителя.

Литература:

1. Вылешанина О. Е., Бавтрушева М. В. Сравнительный анализ педагогической и андрагогической моделей обучения // Журнал ГрГМУ. 2009. №1 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-pedagogicheskoy-i-andragogicheskoy-model-ey-obucheniya> (дата обращения: 29.04.2024).
2. Казакова М. А. Понятие и сущность андрагогического взаимодействия в отечественных и зарубежных исследованиях // Russian Journal of Education and Psychology. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-suschnost-andragogicheskogo-vzaimodeystviya-v-otchestvennyh-i-zarubezhnyh-issledovaniyah> (дата обращения: 29.04.2024).
3. Воронин Д. М., Киселева И.В., Воронина Е.Г. Основные тренды в системе образования // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №69-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-trendy-v-sisteme-obrazovaniya> (дата обращения: 29.04.2024).

4. Оконь В. Введение в общую дидактику. Издательство:Высшая школа, ISBN:5060016544, год:1990

5. Селивестрова, Н.А. Образовательный опыт как понятие социологии. Знание. Понимание. Умение, [S.l.], п. 2, июнь 2015. ISSN 2218-9238. Доступно на: <<https://journals.mosgu.ru/zpu/article/view/66>>. Дата доступа: 25 апр. 2024. doi:<http://dx.doi.org/10.17805/zpu.2015.2.8>.)

6. Суйкова О. А. Андрагогические аспекты непрерывного образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2019. №1 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/andragogicheskie-aspekty-nepreryvnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 29.04.2024).