

Шейнов В. П.

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

Sheinov V. P.

Republican Institute for Higher Education, Minsk, Belarus

УДК 378.046.4

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ОПЫТ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

ADDITIONAL EDUCATION OF ADULTS: SOME PROBLEMS AND EXPERIENCE OF THEIR AUTHORIZATION

На основе анализа 30-летнего опыта автора в системе дополнительного образования взрослых представлены некоторые типичные проблемы и рекомендации по способам их разрешения. Предложена разработанная автором «Технология активного группового обучения», прошедшая проверку временем и доказавшая свою эффективность.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; проблемы; технология обучения; недостающее время; восприятие.

Based on the analysis of the author's 30-year experience in the system of supplementary adult education, some typical problems and recommendations on how to solve them are presented. The "Active group training technology" developed by the author, tested by time and proved to be effective, is proposed.

Keywords: additional adult education; problems; learning technology; missing time; perception.

Дополнительное образование взрослых дает возможность уже сложившемуся человеку самосовершенствоваться, создавая условия для личного роста, самореализации, раскрытия и развития нереализованных способностей. «Образованный человек тем и отличается от необразованного, что продолжает считать свое образование незаконченным» (Константин Симонов, писатель, поэт). Однако практика показала, что дополнительное образование сопряжено с рядом проблем. Приведем некоторые из них.

Отсутствие времени на посещение занятий и выполнение домашних заданий, которые при серьезной постановке обучения совершенно необходимы.

Преодолеть проблему нехватки времени помогает разработанная автором [1] система рационального использования времени, которая позволяет расходовать его на 30% более эффективно, успевая за рабочий день сделать существенно больше.

Вторая проблема состоит в том, что дополнительное образование многим приходится получать без отрыва от производства, после работы, когда восприятие материала затруднено по причине усталости. Именно этим можно объяснить тот факт, что уже на следующий день «слушатели» не помнят большинство из того, что было пройдено накануне.

Преодолеть данную трудность помогает разработанная автором «Технология активного группового обучения» [2, 3], включающая элементы сюжетно-ролевых игр, тренингов, деловых игр, видеотренинг: после краткого изложения преподавателем теории участники обучения разбиваются на команды по 5-6 человек и ищут решение поставленных преподавателем актуальных для участников практических задач. При этом убеждаются, что решить их удастся с помощью теории и методов, которые им сообщили в начале занятия. А на видео-тренинге разыгрываются типичные ситуации делового общения – например, как убедить другого в том, с чем тот изначально не согласен.

Важно, что, занимаясь по этой системе, участники обучения активно работают три дня с утра до вечера (это первый этап программы), причем многие желают продолжить

обучение и дальше, и (при наличии возможности) сразу переходили на следующие три дня второго этапа обучения.

Заканчивается каждый этап обучения «Круглым столом», перед которым каждый участник анонимно заполняет бланк отзыва с выставлением оценки преподавателю и затем в присутствии приглашенного руководства организации-заказчика каждый высказывает свое суждение о прошедшем занятии. «Круглый стол» оказался удачной формой обратной связи, позволяющей узнавать проблемы, волнующие участников, и совершенствовать содержание и методику проведения занятий.

Бланк отзыва содержит следующие вопросы: «1) Принесли ли Вам пользу занятия и, если да, то в чем именно? 2) Нуждаетесь ли Вы в продолжении подобного обучения? Его длительность, периодичность, тематика? 3) Что Вы можете сказать о подборе конкретных ситуаций для анализа? Предложите свои для разбора. 4) Иные пожелания в отношении занятий, их формы и времени проведения? 5) Ваша личная оценка работы преподавателя (по 5-бальной системе). 6) Какие категории работников нуждаются в обучении, чему нужно их учить? 7) Узнали ли что-нибудь новое о коллегах по обучению? 8) Изменилось ли у Вас отношение друг к другу? Если да, то в какую сторону?»

Ознакомление руководителя организации-заказчика с письменными и устными отзывами обычно приводит к заключению договора на продолжение обучения этой и новых групп управленцев данного предприятия.

На «Круглый стол» мы приглашаем кадровиков и HR-руководителей соседних предприятий и организаций, которые (благодаря увиденному и услышанному) обычно предлагают провести аналогичное обучение и на их предприятиях. Этот способ агитации за дополнительное образование взрослых оказался весьма продуктивным.

Эффективность «Технология активного группового обучения» подтверждена длительной и вполне успешной практикой: в период с 1988 по 1999 гг. занятия по данной технологии проведены автором на более чем 300 предприятиях и организациях России, Беларуси, Украины, Латвии, Болгарии, Чехии и Словакии. Обучено более 10 000 руководителей и специалистов. На сайте www.sheinov.com представлены программы тренингов из цикла «Достижение профессионализма» и программа курса «Психологические основы менеджмента», а также перечень крупнейших предприятий, персонал которых прошел обучение по «Технология активного группового обучения». Так, например, с Акционерной компанией «Алмазы России—Саха» (Якутия - г. Мирный, Айхал, Удачный и др.) — 7 лет сотрудничества (14 учебных сессий по 4 недели каждая), с Новороссийским морским торговым портом — 5 лет сотрудничества (15 сессий по 3 недели каждая). На этих предприятиях прошли обучение по нашей технологии руководители всех уровней. Проводились (как правило, неоднократно) занятия на НПО «Интеграл», Минском заводе холодильников - ОАО «Атлант», комбинате «Беларуськалий», Мотовелозаводе (г. Минск); «Приорбанке», «Белпромстройбанке», с депутатами Национального собрания (парламента) Республики Беларусь, в Главном управлении внутренних дел г. Минска, «Белгосстрахе», Торговом доме «Немига», в АО «1-й государственный подшипниковый завод» (г. Москва); Архангельском морском торговом порту; SMARTC GSM (тренинг руководства компании в Самаре и персонала отделений в Астрахани, Тольятти, Ульяновске, Самаре, Волгограде) и др.

Как видим, «Технология активного группового обучения» хорошо отлажена и показала свою эффективность. Поэтому можно рекомендовать применять ее в системе дополнительного образования взрослых.

Определенным ограничением ее применения служит достаточная длительность обучения – как минимум, 8 учебных часов подряд у одного преподавателя, поскольку нужно время на «притирку» участников обучения, попавших в одну команду.

Наиболее эффективна предлагаемая технология обучения в группах, образованных из представителей одной организации, связанных по работе. В отличие от смешанных групп в них актуальны такие эффекты данной технологии, как сплочение группы

(командообразование коллектива), лучшее узнавание коллег по работе и рекомендации участников, какие категории работников и чему учить.

3. Обучение успешно, когда оно решает какие-то проблемы обучаемого. Постоянно ощущая нехватку времени, взрослый человек знает его цену и отдает предпочтение занятиям, которые помогают решить его насущные проблемы, нежели проводимым «для общего развития». Поэтому практикоориентированность – ключевое условие дополнительного образования взрослых.

За 19 лет работы автора в РИВШе и 11 предыдущих лет проведения занятий на предприятиях автор многократно убеждался в этом. Вот типичный пример из практики занятий с преподавателями вузов: какими бы уставшими они ни были на вечернем занятии (после напряженного дня своих занятий со студентами), стоит затронуть вопрос о том, как студенты ими манипулируют – усталость их как рукой снимает: оживление и активное участие в обсуждении. Следующий пример – о привлечении заказчиков.

Предложения потенциальному заказчику провести занятия с его работниками на платной основе часто отвергаются по причине отсутствия у него средств. По нашему опыту, на самом деле главным является то, что у клиента есть проблемы важнее тех, на решение которых нацелены предлагаемые занятия. И если занятия будут направлены на решение этих, наиболее важных для клиента проблем, договор будет заключен.

В подтверждение сказанного приведу конкретный пример. Для выполнения ранее заключенного договора на обучение автор приехал на Новороссийский судоремонтный завод. Однако директор отказался от проведения занятий по причине забастовки, объявленной профсоюзом из-за невыплаты зарплаты. Громадная неустойка за нарушение сроков ремонта иностранного судна грозила сделать предприятие банкротом. Переговоры с профсоюзом зашли в тупик. Автор предложил рассмотреть данный конфликт на тренинге по теме «Разрешение конфликтов» с участием руководителей завода и профсоюза. За несколько часов занятий было найдено решение конфликта, устроившее обе стороны. Обучение было проведено и заключен договор на следующий его этап.

Второй пример. В Новороссийском морском торговом порту на занятиях с руководителями разных уровней постоянно возникал вопрос о высокой степени травматизма среди докеров. Автор провел исследование причин этого и разработал Рекомендации по отбору работников опасных профессий [4], включившие в себя тесты для кандидатов, вопросы для собеседования и инструкцию по их интерпретации и «портрет» потенциального «травматика». В выданной автору справке о внедрении было указано, что травматизм докеров, принятых по этим рекомендациям, сократился в 5,5 раза. Приведенный пример показывает, что интерес к проблемам потенциального заказчика может сделать его вашим постоянным клиентом: договоры на обучение новых категорий руководителей в порту продлились до той поры, когда все они прошли его.

Список использованных источников

1. Шейнов, В. П. Как найти недостающее время и новые идеи / В. П. Шейнов. – М. : АСТ; Минск : Харвест, 2010. – 352 с.
2. Шейнов, В. П. Технология активного группового обучения управленческого персонала / В. П. Шейнов // Проблемы формирования и развития управленческого потенциала в условиях перехода к рынку. Тезисы выступлений участников I Международной научно-практической конференции. Ч.1. – М. : Персонал управления, 1991. – С. 110-111.
3. Шейнов, В. П. Активные групповые методы подготовки руководителей в условиях перехода к рыночной экономике / В. П. Шейнов // Конференция Европейской Ассоциации образования. – Киев, 1999. – С. 216-221.
4. Шейнов, В. П. Социально-психологические методы отбора работников опасных профессий / В. П. Шейнов // Ахова працы. – 2000. – №4. – С. 8-12.