

**PROBLEMS AND MODERN SOLUTIONS IN ADULT EDUCATION**  
**Проблемы и современные решения в образовании**  
**взрослых**

**Kateryna Vashchenko**

Student of Warmia and Mazury University in Olsztyn

kwaszczenko@o2.pl

**ABSTRACTS**

Development of integration is a way to the new forms of education. Integration in society fosters the spirit of one community, cooperation and respect for the individuality of each person. It is a goal to understanding and the opportunities to people to know each other, forming a new joint educational canon which also provides for the lifelong learning. (Aleksander, 2009, s. 356)

People who would like to develop their knowledge directed by some objectives, there are: continuously desire to expend their knowledge in a direction of generally accepted values; appropriate preparation to work with the addition of knowledge on this subject; active participation in ethic and cultural heritage of nation; guiding the personal development, setting itself ambitious goals and achieving them gradually. (Boczukowa, 2010, s. 108)

This study was conducted on the basis of theoretical and practical treatments performed by Polish, Russian and Ukrainian scientists in the field of andragogy. According to the european research in countries of Europe Union approximately 20% of working people are increasing their knowledge, that is, every fifth working person. Whereas in Poland this indicator reaches the level of 8-10 % in the whole country. The special trainings in different fields of educations and qualifications Poles are spending an average of two hours per year, whereas Europeans spending 50-70 hours, this is 25 times more then in Poland (Frąckowiak, Półturzycki, 2011, s. 236). The purpose of the study is to research the problems of implementation and use of andragogy by modern society, and to explore new and improved solutions in the field of education.

Развитие интеграции побуждает рождение новых форм образования. Интеграция воспитывает в нас дух единого сообщества, сотрудничества и уважения индивидуальности каждым человеком.

Её целью является взаимное познание между собой, а также создание нового канона общего образования. (Aleksander, 2009, s. 356-357).

Цели, которыми чаще всего руководствуются взрослые, это: постоянное желание развития, совершенствования и обогащения личности в направлении окружающих и признанных всеми ценностей, соответственное подготовка к работе, во время с непрерывным пополнением своих знаний, активная участь в национальных и культурных достижениях страны (Wozukowa, 2010, s. 108).

Данное исследование было проведено на основании теоретических и практических обработок, проведенных польскими, российскими и украинскими учеными в области андрагогики. На сегодняшний день в странах ЕС около 20% рабочих продолжают расширять свои знания, а это каждый пятый взрослый человек. В Польше, к сожалению, этот показатель равняется 8-10%. Поляки на специальные тренинги по повышению квалификации посвящают в среднем 2 часа в год, когда европейцы затрачивают на повышение уровня знаний 50-70 часов, то есть в 25 раз больше, нежели в Польше (Frąckowiak, Rólturzycki, 2011, s. 236). Целью статьи является изучение проблемы внедрения и использования андрагогики современным обществом, а также исследование новых решений в этой области образования.

#### **KEYWORDS :**

*andragogy, life long learning, andragogue, globalization, integration, development.*

*андрагогика, непрерывное обучение, андрагог, глобализация, интеграция, развитие.*

#### **Введение:**

Андрогогика по сравнению с традиционным образованием понятие новое. Большинство взрослых людей после получения высшего образования перестают пополнять запасы своих знаний. Достаточно не давно сегмент человечества, которое начало свою трудовую деятельность стало интересоваться продолжением развития знаний. Для многих взрослых постоянное обучение является значимым. Это стало поводом написания статьи. Очень важное значение в совершенствовании образования занимает сотрудничество людей. Современное понятие такого сотрудничества

– интеграция. Потребность в интеграции побуждает рождение новых концепций в сфере образования. Интеграция воспитывает в обществе дух единого сообщества, сотрудничества и уважения индивидуальности каждым человеком. Её целью является взаимное познание между собой, а также создание нового канона общего образования, такого как образование взрослых. (Aleksander, 2009, s. 356-357).

### **Обучение взрослых – андрагогика. Понятие, виды и концепции учения**

История непрерывного обучения началась еще с древних времен. Много философических взглядов акцентирует открытость человека на мир природы и культуры. Индивидуум постоянно стремится развиваться и набирать нового опыта. Уже много веков человек приспосабливается к динамично-развивающимся условиям жизни (Tomaszewska-Lipiec, 2012, s. 7).

Первым исследователем общественных перемен, которые происходили во второй половине XX века, в особенности под влиянием быстрого развития информационных технологий, был социолог Д. Белл. На рубеже 60-70 лет, он назвал эти перемены постиндустриальными, и вместе с А. Таурайном, стал одним из создателей концепции постпромышленного общества. Это новое понятие означало, что знания и информация – это источники стратегий и перемен общества. Похожее сходство наблюдается в понятии капитала и труда в обществе промышленном. Также, следует заметить, что еще в XIX столетии, востание общества, широко использующего знания и информацию, предвидел Герберт Спенсер. В своих работах он уже тогда использовал такие термины как «промышленное общество» и «организация». Следующим в 1963 году было введено понятие информационного общества Т. Омесамо. Позже оно было распространено японскими учеными-футурологами - К. Кояма и Й. Масуда. Польский ученый С. М. Квятковски обратил внимание на то, что понятие информационного общества было использовано только до недавнего времени. А значит это, что только от недавних пор используется дефиниция общества знаний, социума учащегося и назвал это следующим этапом перемен (Tomaszewska-Lipiec, 2012, s. 64-65).

Представленные ранее общественные перемены связаны также с концепцией третьей волны А. Тоффлера. Он представил развитие общества на протяжении веков в форме трех технологических волн:

1) аграрная, связана с появлением около 10 000 лет назад инструментов и видов деятельности в земледелии и сельском хозяйстве, а также со способом оседлого вида проживания. Эта волна длилась тысячи лет.

2) промышленная, связана с изобретением печатальной и паровой машин. Эта волна длилась 300 лет и была результатом появления промышленного (индустриального) общества.

3) третья волна началась с конца 70 годов XX столетия, связана с появлением информационных технологий.

О переходе со второй к третьей волне, Тоффлер пишет следующее: «Я полагаю, что мы являемся последним поколением старой волны и первым новой. Мы запутались, боимся и дезориентированы из-за того, что новые развивающиеся технологии требуют появления новых видов деятельности». Создание более совершенственных профессий, которые минимизируют физический труд, вытесняет «старые» виды деятельности. Это привело к, некоторого рода, замешательству. Сегодня большинство современных ученых для обозначения происходящих процессов использует понятия «эра информации», «век знаний» или «период больших перемен». Все эти понятия связаны с трансформацией видов деятельности, трудоустройства и развитием коммуникации (Tomaszewska-Lipiec, 2012, s. 65-66).

Под влиянием длительных перемен, связанных с технологическим и, от недавних пор, информационным прорывом, появился процесс непрерывного образования взрослых. Этот процесс стал неотъемлемым элементом в жизни большинства людей. Он набрал форму отдельной дисциплины под названием андрагогика.

Андрагогика (греч. андрос – взрослый человек, агогейн – руководство, воспитание) – педагогика взрослых, одна из педагогических наук, занимающаяся исследованием проблем обучения, сомообразования и воспитания взрослых (Приходько, 2011, с. 2).

Андрагогика часто называемая взрослой педагогикой, является теорией образования взрослых, это дисциплина о проблемах

обучения и воспитания молодежи, а также взрослых (Marczuk, 1994, s. 44).

В 1833 немецкий историк образования Александр Капп впервые использовал понятие «Андрагогика» с целью обозначения нового вида науки о проблемах образования взрослых. В то время эта наука не была распространена, некоторые ученые тех времен считали, что эта теория подтверждает процесс вечного несовершенства человека. Лишь во второй половине XX столетия андрагогика начала развиваться как отдельная наука и самостоятельная дисциплина (Приходько, 2011, с. 2).

В современном мире в образовательные процессы высших учебных заведений на гуманитарных специальностях вводятся понятия с теории образования взрослых (андрагогики), используя этот материал как отдельный предмет обучения. Это подтверждает то, что образование взрослых является важным элементом в жизни каждого человека (Aleksander, 2009, s. 7).

Наиболее продуктивным методом обучения взрослых считается способ Девида Колба. Согласно его методу, обучение проходит циклически, и делится на четыре этапа:

1. Непосредственный опыт (concrete experience): человек должен иметь опыт или владеть некоторыми знаниями. Он должен быть определенным в том, чему хочет научиться или какие способности хочет улучшить. Этот метод позволит проанализировать результаты, которые человек получил в ходе использования собственного опыта.

2. Наблюдение и рефлексия (observation and reflection): человек анализирует то, что он уже умеет.

3. Формирование абстрактных концепций и моделей (forming abstract concepts): в ходе этого этапа, устанавливаются связи между полученными знаниями и имеющимся опытом. Осуществляется генерация идей и создание новых моделей.

4. Активное экспериментирование (testing in new situations): этап, на протяжении которого человек может использовать разработанные новые методы и использовать выбранные идеи с целью подтверждения их пригодности. В конце этого этапа человек решает, какой метод является наиболее подходящим, выбирает один или несколько и использует его в дальнейшем. Соответственно, на

этом этапе цикл полностью заканчивается, в результате чего человек получает новые знания и опыт (Dulewicz, 2013, s. 5-6).

### **Цели и сегменты непрерывного образования взрослых**

Практика работы с взрослыми показывает, что значение воспитания остается на том же уровне. Взрослых интересуют методы совершенствования умений и навыков (например, коммуникабельности, межличностного общения и др.). Образование взрослых справедливо считают незавершенным процессом, который все время развивается (Приходько, 2011, с. 2).

Цели, которыми чаще всего руководствуются взрослые, это:

1. Постоянное желание развития, совершенствования и обогащения личности в направлении окружающих и признанных всеми ценностей, таких как: развитие жизненных приоритетов, национальная гордость, исторические и современные знания о роли своего народа и страны.

2. Соответственное подготовка к работе, во время с непрерывным пополнением своих знаний.

3. Активная участь в национальных и культурных достижениях страны, изучение наследия, традиций и успехов.

4. Управление развитием собственной личности - становления перед собой амбициозных целей в образовании и последовательное достижение каждой из них с помощью собственных возможностей и потребностей.

Каждый человек ставит себе особенные цели в самообучении, которые всегда возникают из конкретных потребностей. Цели в самообучении также присущи группам людей, которых связывают похожие идеи. Например, для учителей-андрагогов целью самообучения является познание как можно большего количества информации на тему андрагогики, достижение как можно больших эффектов в научно-воспитательной работе с взрослыми (Wozniakowa, 2010, s. 108).

Непрерывное образование - это значит непрерывное обучение на протяжении целой жизни. Чаще всего непрерывно обучаются те люди, которые задеяны в повседневном труде. Это могут быть информатики, бухгалтера, экономисты, повара, парикмахеры,

то есть все, кто работает с целью получения вознаграждения. Во время работы они повышают свои знания как практические, так и теоретические, что, в свою очередь, является подтверждением образовательной активности взрослых людей. Они непрерывно связаны с процессом обучения. Важным остается также факт, что люди, занимающиеся разными видами деятельности, развивают свой опыт и теоретические знания в разной мере (Tomaszewska-Lipiec, 2012, s. 64).

Непрерывное обучение стало источником появления организаций, которые базируют свои цели на основах знаний непрерывно-обучающегося социума, а также в соответствии с правилами экономики. Повышение требований в области квалификации и компетенции - это результат влияния всемирной глобализации, технологического и социологического прорыва. В связи с этим обучение стало наиболее важным направлением в политике развития, проводимой большинством предприятий. Знания - это источник повышения инновационности и конкурентности фирмы. Вот почему в современном мире предприятие считается стратегическим объектом непрерывного обучения взрослых.

О развитии предприятия может свидетельствовать уровень внедрения им новых источников знаний для своего рабочего персонала. Чем больше будет возможностей получить дополнительные и эффективные знания во время работы, тем больше будет конкурентоспособность фирмы (Tomaszewska-Lipiec, 2012, s. 7).

Макс Вебер еще в начале XX столетия писал, что экономика и общество взаимосвязаны и находятся под своим влиянием. А это значит, что мы должны уделять особое внимание образованию взрослых (Tomaszewska-Lipiec, 2012, s. 65).

## **Проблемы и современные подходы в обучении взрослых**

На сегодняшний день в странах ЕС дополнительным образованием занимается около 20% рабочих, то есть каждый пятый взрослый человек. В Польше этот показатель равняется 8-10%. Поляки на специальные тренинги по повышению квалификации посвящают примерно 2 часа в год, когда европейцы затрачивают на повышение уровня знаний 50-70 часов, то есть в 25 раз больше, нежели в Польше (Frąckowiak, Półturzycki, 2011, s. 236).

Преподаватели - очень важный сегмент в обучении взрослых. Учитель должен следить за изменениями и новыми разработками в области образования взрослых, потому что от него зависит львиная доля успеха образования взрослых. К сожалению, на сегодняшний день каждый преподаватель скорее спешит сдать во время все рапорты по учебной работе за неделю. Чаще всего у него нет времени и желания по безконечных отчетах на дополнительное пополнение знаний (Frąckowiak, Półturzycki, 2011, s. 238).

Очень важным является наставление самого учащегося обогащать собственные знания. Ведь в средствах массовой информации очень мало сообщается о такой возможности. Зачастую взрослые люди даже не знают, что в их городе можно посещать специальные курсы для рабочих и др. Или же эта информация представлена не точно, в связи с чем трудно понять для какого сегмента общества представляется такой вид образования.

Проблема низкого уровня развития образования взрослых выходит как с уровня государственного, так и непосредственно от самих людей. К сожалению, современное общество еще не освободилось от стереотипов мышления о обучении на уровне школы и университета. Для большого граждан продолжение обучения во время работы остается неприемлемым. На это влияет и слабая реклама образования взрослых, и очень низкое распространение информации о возможности повышения квалификации. Ведь большинство взрослых повышает свои знания только тогда, когда их заставит работодатель (Подобеда и Марон, 2004, с. 373).

### **Современные решения в андрагогике**

В последнее время в Польше появилось много новых методов обучения для взрослых. Например, дистанционное обучение - прекрасная возможность получения новой квалификации, обучаясь самостоятельно, не выходя из дома. Также, широко известные вечерние школы, нестационарное обучение, обучение по выходным. Рынок образования предоставляет обучение традиционное трехлетнее – бакалаврат, пятилетнее - магистратура, а также есть возможность получить специальность в течении 2 лет - кулинар, парикмахер, визажист, ассистент стоматолога и другие. В Польше такие образовательные учреждения уже давно



получают финансирование с Фондов Развития Европейского Союза и, благодаря этому, взрослые могут обучаться дешевле, а в некоторых институтах даже бесплатно.

Следует отдельное внимание посвятить совсем новому методу обучения для взрослых. Это курс обучения предпринимательской деятельности. Он достаточно молод и малоизвестен. Несмотря на то, что на рынок он был введен только в начале этого года, результаты его использования подтверждают эффективность этого метода.

В начале 2014 года была введена на рынок программа, позволяющая познать азы ведения бизнеса, используя при этом методы обычной игры. Игра Business Play, основателями которой является фирма NGO and Business Service, позволяет в кратчайший срок научиться правильному ведению предприятия. Занятия длятся от одного до максимум пяти дней. Во время таких занятий участники получают планшеты, которые помогают им во время решения задач, взятых с реального мира. Каждое такое занятие ведет руководитель. Это должен быть специалист-практик, который владеет как практическими, так и теоретическими знаниями в области права и экономики. В начале игры участники делятся на команды, а руководитель в то время раздает задания. Задания представлены в форме утренней почты, которую обычно получает владелец предприятия, когда утром приходит на работу. Эта почта представляет информацию с разных сфер деятельности предприятия. Она может касаться рабочего персонала, клиентов, банков, поставщиков и др. После ознакомления с почтой каждая группа участников изучает свою задачу и пытается её решить. Вся игра проходит как в реальном мире: участники имеют определенный капитал, рабочий персонал, каждая фирма занимается определенным видом деятельности.

Цель игры – обучить участников как правильно управлять бизнесом в реальном мире при использовании правил свободного рынка и действующего в стране законодательства. Участником такой игры может быть каждый: например, ученики средних школ, студенты, начинающие предприниматели, а также те, кто при ведении собственного дела потерпели фиаско (Rajchel, 2014).

В XXI веке можно встретить и другие формы развития умственных способностей взрослыми. Хотелось бы представить следующий метод повышения знаний – биографический. Этот метод обучения воспитывает в участников умение слушать товарища,

повышает чувство толерантности, его функции имеют креативную форму. Используется метод в форме написания сочинения о себе, о своей жизни. Эти занятия помогают развиваться, в частности в сфере креативного мышления и умения описания жизненной ситуации. Изложение собственных мыслей и переживаний очень часто является сложным для человека. Благодаря такому методу участник таких занятий развивает свои творческие способности. Эти умения позже можно будет использовать, например, при написании заявления, рапорта, протокола и другой документации на предприятии.

Этот метод широко используется в таких странах как Швейцария, Франция и Италия. Биографические занятия были разработаны на занятиях с адрагоики на гуманитарных факультетах университетов этих стран.

Участниками такого занятия могут быть взрослые, задеанные в любой области деятельности. Каждое такое занятие ведет руководящий-тренер. Процесс проведения занятий по биографии состоит с нескольких этапов. На первом этапе руководящий представляет правила участия в занятии. А именно, что занятия проходят в виде написания собственных автобиографий с разных этапов прошлой жизни. Целью таких занятий является изложение всех своих мыслей на листе бумаги, а позже представление сочинения перед аудиторией. На первом же занятии участники получают первое задание - написать сочинение на тему, например, о своем детстве.

Благодаря таким занятиям каждый участник, слушая товарища, развивает в себе толерантность по отношению к другому и также, умение правильно излагать свои мысли. Это также возможность вспомнить и проанализировать сделанное. (Czerniawska, 2011, с. 55-63).

## **Итоги**

В этом докладе несколько раз упоминалось об обучении взрослых, занимающихся некоторым видом деятельности. Хотелось бы подчеркнуть значительность обучения во время работы.

На основании изученного мной материала, а также собственных наблюдений, хотелось бы представить разработанную мною концепцию в образовании взрослых. Это будет изложение некоторых

нюансов, которые, я считаю, можна было бы безпроблемно применить во время повседневного рабочего дня. Местом её использования будут предприятия. Лица, которые могут использовать этот метод - это рабочие предприятий, фабрик, заводов и т.п. Я считаю, что этот сегмент является одним из наиболее нуждающихся в расширении собственных знаний и опыта. Очень часто таким людям просто не хватает времени на дополнительное образование.

Рабочий день зачастую состоит с 8 часов, например от 8:00 до 16:00. Вечером человек приходит домой отдохнуть физически, чаще всего он не успевает дополнительно заняться самосовершенствованием.

Мой метод будет включать в рабочий день несколько элементов обучения и разминки. Что это значит? Разделив восьмичасовой рабочий день на четыре части по 10 минут, в совокупности получается 40 минут. Эти 40 минут можно посвятить на следующие действия.

- Первые 10 минут персонал может посвятить на разговор между собой на иностранном языке. Таким образом, служащие, которые владеют иностранными языками, а редко их используют на работе, будут повторять его, тем самым обогащая знания новыми словами.

- Вторые 10 минут – интеллектуальная игра «разминка». Каждый из служащих рассказывает интересную новость, о которой узнал с вчерашней газеты, с телевизионной программы. Таким образом, каждый делится своими краткими комментариями по этой теме. Следуя этому, сотрудники изучают новую информацию в самый быстро запоминающийся способ.

- Третьи 10 минут. Выполнение анкет или развязывание ребусов, кратких заданий. Таким образом, каждый служащий отвлекается на пару минут от напряженной работы, задумывается над развязкой легких заданий, что позволяет ему умственно отдохнуть и продолжить работу в оживленной форме.

- Последние 10 минут на конец дня. В это время каждый работник стремиться как можно больше сделать, чтобы не задержаться на работе и «убежать» домой. Это, возможно, является причиной недоработок, иногда некачественного выполнения дела. По этому, в это время можно провести легкую игру (бросаем мяч, говорим название города и пару слов о нем). Благодаря этому в коллективе снимется напряжение конца дня.

Вышеуказанная идея применения некоторого рода расслабляющих и интеллектуальных занятий требует оценки психологов, социологов и культуроведов. Но все же я считаю, что этот метод должен иметь возможность применения, изначально как эксперимент на небольшой группе желающих. Такие занятия должны постоянно обогащаться другими видами разминок и игр. Думаю, что этот метод будет эффективным в таких сферах деятельности как бухгалтерия, аналитика, экономика и других профессиях, требующих внимательности и умственной работы.

После вхождения Польши в Европейский Союз, была введена Боллонская система образования, которая была принята обществом и сейчас пользуется успехом во всех вузах страны. В своей работе хотелось бы подчеркнуть то, что массовое введение новых форм в образовании, которые ранее были тщательно подготовлены и исследованы, имеет шанс полностью быть принятым в обществе и учебных программах.

Значительное место в сфере внедрения новых концепций образования имеют инвестиции. Благодаря широкому финансированию непрерывного обучения взрослых, растет стоимость фирмы на рынке, а также уровень квалификации учащихся.

Хотелось бы подчеркнуть еще раз мысль о том, что непрерывное обучение взрослых - это ключ к успеху в карьерной лестнице, а также семейной жизни. Повышая свои знания постоянно, человек способен на большее. Ведь уже давно доказано, что человечество использует только 5 -7 % своего разума. Возможно, при постоянном повышении квалификации мы найдем способ увеличить количество своих умственных возможностей.

#### **REFERENCES:**

- Aleksander T. (2009). *Andragogika podręcznik akademicki*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii i Eksploatacji. str.358-359
- Boczukowa B. (2010). *Jak kształcić dorosłych- refleksje andragoga*. Toruń: Adam Marszałek. S. 217
- Frąckowiak A. i Pólturzycki J. (2011). *Kształcenie ustawiczne podstawą nowoczesnej edukacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji-PIB. s. 436.

- Rajchel P. (2014). Symulacja prowadzenia działalności gospodarczej. Pozyskano (15.03.2014) z <http://www.business-play.eu/>
- Tomaszewska-Lipiec R. (2012). Edukacja w zakładzie pracy w perspektywie organizacji uczącej się. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. (przedmowa i str.64)
- Wujek T. (1994). Andragogika-jej działy i związki z innymi dyscyplinami nauki. W: Marczuk M. (red.), Problemy i dylematy andragogiki (ss. 44). Lublin-Radom: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
- Приходько В.Н. Образование взрослых и андрагогика: достижения, проблемы и перспективы развития. Сс. Науковий Вісник Мелітопольського Державного Педагогічного Університету. Дата звернення (14.03.2014г.) из <http://ojs.mdpu.org.ua/index.php/nv/article/view/459>
- Подобеда В. И. и Марон В. Е. (2004). Андрагогика. Современные адаптивные системы и технологии образования взрослых. Санкт-Петербург: Институт Образования Взрослых РАО с. 373
- Czerniawska O. (2011). Nowe drogi w andragogice. Łódź: Wydawnictwo Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej. S. (55-63)
- T. Dulewicz (2013). Cykl Kolba czyli jak prezentować i omawiać ćwiczenia szkoleniowe. Kraków: Poradnik.Trenera.pl s. 5-6  
<http://poradnik.trenera.pl/books/cykl-kolba.pdf>