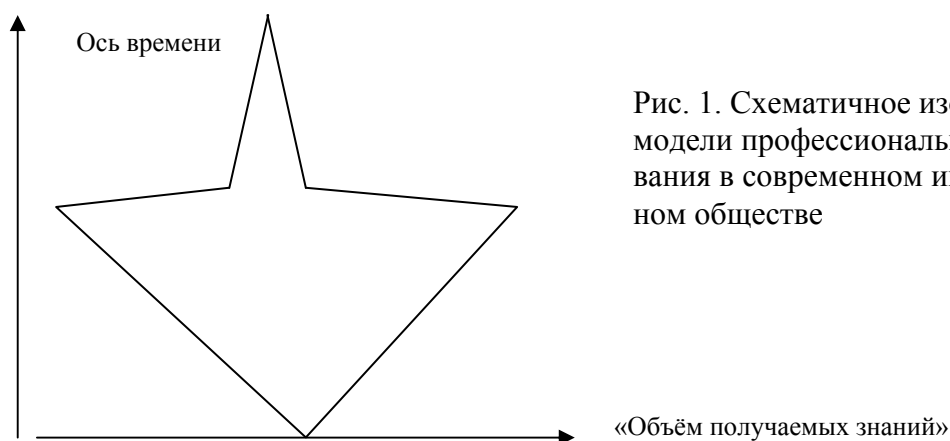


Плюснин Ю.М.

ПРИНЦИП ПСИХОЛОГИЗИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ

Основной тезис моего доклада весьма прост: под принципом психологизированного обучения взрослых понимается определяющее значение психологических знаний и индивидуально-личностных факторов в переобучении взрослых людей, являющихся специалистами высокой квалификации в какой-либо сфере деятельности. Далее я предлагаю обоснование этого тезиса по каждому из указанных пунктов.

Модель образования индустриального общества. Характерной чертой системы образования современного общества, сложившейся к рубежу нашего века, является узкая профессионализация, следующая сразу после общего образования, универсального по своему характеру. Образно эта особенность современного образования может быть представлена так ([1]; рис.1).



Всеобщее среднее образование носит универсальный характер: молодого человека учат всему без разбора, и по завершении 8 – 11 лет обучения он получает массу знаний универсального характера. Далее, сразу и резко наступает период узкой специализации. В зависимости от достигаемого уровня квалификации процесс получения профессии занимает от нескольких месяцев до 8 – 10 лет. Специалист высшей квалификации затрачивает на обучение 18 – 20 лет, а в среднем длительность обучения составляет сейчас около 13 лет (я основываюсь здесь и далее на цифрах, приведённых в докладе проф. Ю.М. Забродина, представленном на Первом съезде Российского психологического общества в январе 1997 г.).

Результаты такой системы образования: а) узкая специализация практически всего взрослого трудоспособного населения; б) фиксированное положение каждого индивида в социально-профессиональном поле, отсутствие у него возможностей для «люфта», для свободного выхода в новые социальные и профессиональные области.

Изменение экономических ориентиров и переход к новым стандартам профессионального образования. Естественно, что такая система образования, хорошая для периода индустриального развития и приемлемая вплоть до второй половины нашего века, в последние два десятилетия стала давать сбои. Возникли противоречия ме-

жду целями общественного развития, скоростью и направлением научно-технического и технологического развития и профессиональными способностями работников, прежде всего длительностью и узостью их профессиональной подготовки.

Два последних десятилетия характеризуются быстрыми темпами смены ведущих технологий. Радикальная смена технологий происходит каждые 9 – 11 лет (одно десятилетие). Если сравнить эти и приведённые выше цифры, налицо значительное отставание профессионального образования от темпов и потребностей современного социально-экономического развития. Такая ситуация объективно вынуждает принимать соответствующие меры и это реально происходит. Недаром так много стали говорить и писать об образовании взрослых, разрабатывать и внедрять различные формы такого образования (например, только включённых в Интернет публикаций по проблемам образования взрослых на настоящий момент существует более 31 тысячи на русском языке и более 65 тысяч – на английском).

Как указывают авторы работы, направленной на создание основ концепции человеческого потенциала [2], результатом современного технологического развития было и изменение политики государств в области подготовки специалистов для промышленности сферы обслуживания, культуры, здравоохранения и образования. Если раньше производство выступало только потребителем высококлассных специалистов, подготовленных в вузе, то к 80-м годам сформировалась потребность во «внутрифирменной» подготовке специалистов.

Помимо уже традиционных форм обучения взрослых, таких как курсы повышения квалификации (или ИПК), заочное и непрерывное обучение, на наших глазах образуются новые формы, например, такие, как обучение сотрудников фирм и учреждений нескольким разным профессиям в режиме непрерывного обучения. Именно в последние годы на Западе, да и у нас в стране утрачивают социальный престиж профессиональные династии.

Изменяется отношение к «летунам»: как это отмечалось в одном из докладов на нашей конференции, продвинутые канадские фирмы стали отдавать предпочтение при приёме на работу людям, сменившим не менее пяти рабочих мест и имеющим, таким образом, больший опыт и широту профессиональных интересов по сравнению с работниками, предпочитающим до конца дней трудиться по одной-единственной специальности.

Таким образом получает социальное одобрение *профессиональная незафиксированность* работника, его потенциальная широта профессиональных интересов. Соответствующим образом стали меняться и принципы оценки профессиональной пригодности специалиста. Они стали ориентироваться не на знания как таковые, а на компетентность к знаниям. А уже одно это ставит на неизмеримую высоту психологическую подготовку специалиста.

Такими, пока не вполне устоявшимися и узаконенными средствами общество пытается разрешить противоречие между темпами своего технологического развития и скоростью социально-профессионального воспроизводства «трудовых ресурсов».

Психологическая ригидность по отношению к обучению. Однако, эти попытки постоянно наталкиваются на серьёзное сопротивление, причины которого находятся в области психологии человека. По самой своей природе человек не склонен к переменам. Старая китайская поговорка «не дай вам бог жить в эпоху великих перемен» прекрасно отражает универсальное переживание каждого человека, независимо ни от каких культурных или исторических обстоятельств. Люди хотят оставаться неизменно в

том положении, которого достигли, особенно если этот процесс растянулся почти до половины жизни. Отсюда и та *психологическая вынужденность* второго, дополнительного образования, которая характерна, по данным Е.И. Николаевой (см. статью в данном сборнике), почти для двух третей учащихся-взрослых.

Психологическая неготовность человека, особенно имеющего специальность высокой квалификации, к смене рода деятельности носит всеобщий характер, она типична. Следовательно, всегда, когда дело касается образования взрослых в любых его формах, мы должны иметь в виду это обстоятельство как важный негативный фактор по отношению и к учебному процессу и к его результатам.

Между тем, имеется и второй негативный психологический фактор. Однако, его действие косвенно, а не прямо связано с процессом обучения. Это фактор, проявляющийся в кризисных социальных условиях, которые столь характерны теперь для России.

Реформируемое общество всегда предполагает развитие всех процессов, в том числе и социально-экономических, по катастрофическому типу. Меняется востребованность различных профессий, рынок труда становится динамичным. Преимущество приобретают те работники, кто способен сменить профессию, перестроиться и, приобретя новую специальность, вновь занять подобающее «место под солнцем». Совершенно очевидно, что такая перестройка требует меньших временных, моральных и эмоциональных затрат от работников среднего уровня квалификации по сравнению со специалистами высокой квалификации (особенно, если последние – наиболее ярким примером здесь перед нами учёные -- ещё вчера владели престижной профессией и пользовались общественным уважением, а сегодня в буквальном смысле презираемы обществом).

Вот пример, который показывает, насколько велико значение этого психологического фактора (рис.2). По двум нашим исследованиям [3, 4], проведённым одновременно весной и в начале лета 1997 г. в Новосибирске, мы сравнили две большие выборки учёных ННЦ (565 человек) и безработных (382 человека), среди которых до 40 % составляют работники средней и высшей квалификации. Учёные, как специалисты высшей квалификации, дают очень пессимистичные оценки своего повседневного душевного состояния, сравнительно с соответствующими оценками безработных.

То же самое можно сказать и относительно чувства приспособленности к новым социально-экономическим условиям жизни. Среди учёных только 6 % считают себя хорошо адаптированными к нынешним условиям жизни, а более трети (36 %) – плохо или совершенно не приспособлены к новой жизни. Среди безработных 43 % считают себя адаптированными к новым социально-экономическим условиям. Можно указать и на другие признаки психологической неготовности взрослого человека к смене рода профессиональной деятельности (такие, например, как сужение трудовых и личных жизненных перспектив, неадаптивные эмоциональные реакции на изменения социально-профессионального статуса).

Все приведённые данные – аргументы в пользу следующего утверждения: специалисты высокой квалификации обладают пониженной психологической лабильностью по отношению к социально-профессиональным переменам, особенно переменам катастрофического характера. Это обстоятельство предполагает особого подхода и к образовательному процессу.

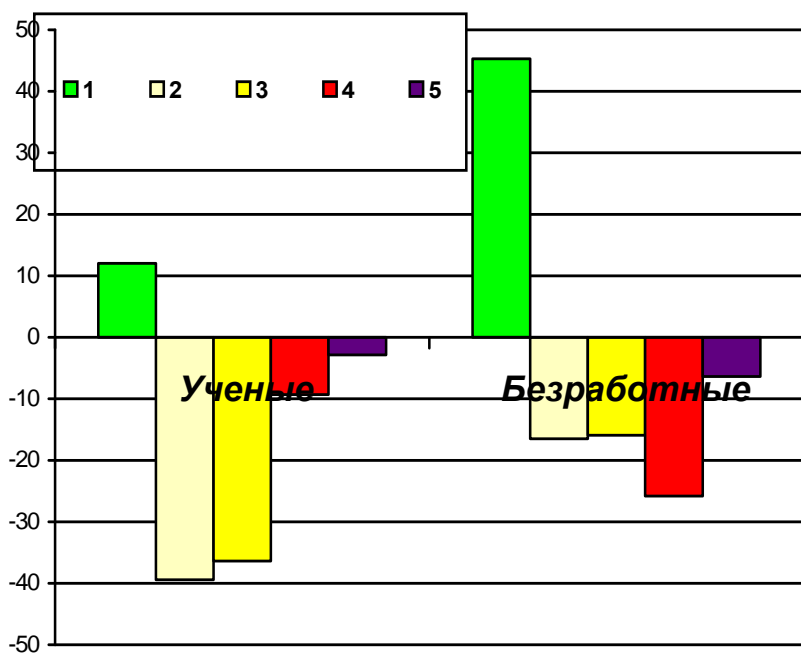


Рис. 2. Распределение самооценок индивидуального психологического состояния учёных - сотрудников ННЦ (слева) и безработных г. Новосибирска (справа; по оси ординат - распределение в процентах положительно и отрицательно окрашенных состояний) 1 - оптимистичное, деловое, спокойное, уверенное состояние; 2 - состояние неуверенности в завтрашнем дне; 3 - напряжение, беспокойство, тревога и страх; 4 - пессимизм, тоска, апатия и безысходность; 5 - раздражение и агрессия.

Основания психологической подготовки специалиста. Таким образом, и каждый человек в отдельности и общество в целом вынуждены решать одно и то же противоречие, заключающееся в необходимости высокого уровня квалификации и при этом наличия широты и гибкости профессиональных возможностей работника, с одной стороны, а с другой стороны -- преодоления психологической ригидности сформировавшегося специалиста. Наличие такого противоречия в современном обществе приобрело всеобщий характер: оно столь же типично для Запада, как и для нашей страны [5].

Преодоление этого противоречия упирается, в конечном счёте, в психологическую подготовку специалиста. Прежде всего это проблема смены ведущих ценностей и мотивов трудовой жизни, а нередко и частной жизни работника. Затем, это изменения в структуре социальных ориентаций. На более глубоком психологическом уровне это культивирование креативной личности. Ещё более глубоким уровнем является уровень преодоления индивидуальных жизненных стереотипов (во многом ушедших из поля сознания личности) и таких установок, которые делают человека неадаптивным, непластичным, неспособным адекватно приспосабливаться к быстро меняющимся социальным обстоятельствам.

Поскольку означенная проблема – социально-психологическая по своей природе, подходы к её решению также должны быть преимущественно психологическими. Similis simili curat. Очевидность и приемлемость такого подхода подтверждает широкое распространение разнообразных курсов по психологии, ориентированных специально на различные профессиональные группы (см.: 2).

Прямым, непосредственным подходом и является принцип психологизированного обучения в профессиональном образовании взрослых.

Практика применения его не только в наших условиях, на базе Центра социальной адаптации и переподготовки кадров высшей квалификации, но в других учебных заведениях подобного направления показывает, что технология психологизированного обучения имеет вполне однозначную структуру. Эта структура трёхкомпонентна, причём компоненты выстраиваются иерархически:

1) *психологическая поддержка*, направленная на нормализацию психоэмоционального состояния человека, дезадаптированного в новых для него социально-экономических и профессиональных условиях;

2) *психологический тренинг*, по форме ближе всего соответствующий так называемым тренингам личностного роста, поскольку основная задача тренинга – продемонстрировать человеку его реально широкие возможности на профессиональном и социальном поприщах, актуализировать творческий потенциал;

3) *психологическое образование*, имеющее вид и форму элементарного систематического образования в области психологии (не секрет, что специалистов высшей квалификации даже среди учёных, имеющих хоть какие-то систематические знания в области психологии, не более 1 – 3 %).

Именно такая трёхкомпонентная структура психологического обучения позволяет, в известных границах, решить проблему переподготовки специалистов без тех издержек, которые имея психологическую природу, проявляются прежде всего в результатах профессиональной деятельности.

В заключение отмечу, что применение принципа психологизированного обучения в образовательных технологиях ЦСА в течение двух лет деятельности продемонстрировали их эффективность.

Примечания

1. Плюснин Ю.М. Личность на перекрёстке культур: модели социализации в условиях межкультурного взаимодействия. -- Новосибирск: изд-е ИфиПр СО РАН, 1994. – 26 с.
2. Генисаретский О.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала: исходные соображения // Человек. – М., 1996. -- № 4. – С. 5 – 21.
3. Гордиенко А.А., Ерёмин С.Н., Плюснин Ю.М. Академическая наука в кризисном обществе. – Новосибирск: ЦСА, 1997. – 176 с.
4. Плюснин Ю.М. Типология поведения безработного. – Краткий научный отчёт по результатам социально-психологического исследования безработных г. Новосибирска. – Новосибирск: ЦСА, 1996. – 100 с.
5. Adams R. The personal social services: clients, consumers or citizens? – L., N.-Y.: Longman, 1996. – 290 p.