

## Проблемы обучения взрослых в системе корпоративного образования

Научный руководитель – Боровских Алексей Владиславович

*Ню Синью*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет педагогического образования, Москва, Россия

*E-mail: 545438310@qq.com*

С развитием мировой экономики, если компании хотят продолжать развиваться, они должны получить конкурентное преимущество за счет непрерывных инноваций. Высококачественные сотрудники - главная сила инноваций на предприятии. Компании нуждаются в обучении, реализация корпоративного обучения сталкивается с рядом проблем, что затрудняет достижение ожидаемого эффекта. В докладе рассматриваются проблемы корпоративного обучения, достоинства и недостатки взрослых обучающихся и пути решения имеющихся проблем.

В числе проблем, с которыми в настоящее время сталкивается образование взрослых и непрерывное профессиональное образование мы в качестве главных выделили бы проблему качества. Она имеет два аспекта.

С одной стороны, качество корпоративного обучения не гарантировано со стороны обучающего. Если не считать тренинги на освоение элементарных навыков, для образования взрослых нет ни разработанных и проверенных образовательных программ, ни учебных планов. Недостаточна специализация и прикладная направленность лекций преподавателей, так что обучающиеся не всегда могут применить полученные знания в своей работе.

С другой стороны, явный ущерб качеству обучения приносят и очевидные недостатки самих «взрослых учеников». Взрослые находятся под влиянием и даже под давлением обстоятельств, что приводит к нехватке времени на обучение и трудностям с распределением времени. Взрослые часто обращаются к получению образования лишь с утилитарной целью - повышения в должности и повышения оклада, и далеко не всегда нацелены на то, чтобы получить знания или совершить шаг в собственном развитии.

Чтобы понять текущие потребности образования взрослых, нами был проведен анкетный опрос 485 человек. Все участники - взрослые. Содержание опроса включает мотивацию к обучению взрослых, форму обучения и факторы, влияющие на качество образования.

В результате удалось определить существенные различия между «взрослыми учениками» и школьниками. В то же время, это позволило зафиксировать статус-кво обучения на китайских государственных предприятиях в качестве примера, чтобы сравнить обучение на отечественных и зарубежных предприятиях.

Кроме того, осуществлен анализ принципов обучения взрослых, имеющийся в литературе. Как выяснилось, там из одного текста в другой переходит ряд принципов, которые на самом деле неуместны для обучения взрослых. Например, это относится к принципу наглядности, который вместо мышления - основного объекта развития у взрослого человека - делает ставку на восприятие, которое действительно является опорой обучения, но только в младшем школьном возрасте.

В результате проведенного исследования сделаны следующие выводы и рекомендации:

1. Компании и их сотрудники постепенно осознали важность образования для взрослых. Компаниям следует ежегодно инвестировать часть своих средств в корпоративное обучение.

2. Обучать нужно не только новых сотрудников, но и опытных, чтобы профессиональное обучение стало долгосрочным механизмом корпоративного развития и механизмом мотивации. Тогда результаты корпоративного обучения положительно скажутся на заработной плате сотрудников и продвижении по службе.

3. В области образования взрослых, роль учителя - не столько как источника знаний, сколько как руководителя процесса обучения. С этой точки зрения, обучение становится все более и более двухсторонним, что требует не только усилий педагогов, но и больше усилий учащихся, чтобы максимизировать эффект образования взрослых.

4. Обучение взрослых имеет некоторые неотъемлемые характеристики и руководящие принципы. Эти характеристики должны быть внимательно изучены преподавателями перед обучением, и преподаватели должны быть знакомы с учебными программами и соответственно рационально разрабатывать их.

5. Взрослые учащиеся отличаются от школьников. Взрослые обладают зрелой психологией, а их жизненный и профессиональный опыт делают их учебные цели более ясными. Поэтому при проектировании образования для взрослых необходимо использовать их преимущества взрослых, чтобы ослабить влияние их недостатков.

### Литература

[1] Горшков М.К., Ключарев Г.А. Непрерывное образование в контексте модернизации. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. - 232 с. р. 138-192.

[2] [U+9648] [U+8F89] [U+6620]. [U+6B27] [U+6D32] [U+6210] [U+4EBA] [U+6559] [U+80B2] [U+78

[3] ([U+7F8E]) [U+6234] [U+5C14]. [U+5361] [U+8010] [U+57FA]. [U+5361] [U+8010] [U+57FA] [U+philosophy for young people. [U+5929] [U+6D25]: [U+4E2D] [U+56FD] [U+534E] [U+4FA8] [U+51FA] [U+

[4] <https://trends.rbc.ru/trends/education/5ecff20a9a794778cc7f1795>

[5] <https://edmarket.ru/blog/andragogy>

[6] <https://lala.lanbook.com/teoriya-ehffektivnogo-obucheniya-vzroslyh-ili-10-principov-andragog>