

ДИСКУРС О РОЛИ ИНТЕРАКТИВНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ ЛЮДЕЙ

© 2016 г. Е. А. Карпова

*Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии развития и образования,
Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина
г. Санкт Петербург
e-mail: dr.karpova@mail.ru*

В статье анализируются тенденции и процессы, происходящие в системе образования взрослых. Представлены принципы, методы и технологии образования взрослых. Особое внимание уделено социальному взаимодействию субъектов образовательного процесса. Подчеркивается актуальность интерактивных методов обучения. В условиях интерактивного общения наблюдается повышение точности восприятия, увеличивается результативность работы памяти, развиваются интеллектуальные и эмоциональные свойства личности. Доказывается, что ресурсами для эффективного обучения является целенаправленность и мотивированность. Обобщается практический опыт автора за последние годы.

Ключевые слова: андрагогика, социальное взаимодействие, интерактивное обучение, личность, развитие, мотивация, диалог, деятельность.

Проблема образования взрослых людей в последние годы приобрела особую актуальность. Можно выделить целый комплекс проблемных вопросов, касающихся определения целей, форм, методов и оценки обучения. Пристальное внимание к этим вопросам обусловлено в первую очередь тем, что постоянно меняющиеся условия развития бизнеса и общества в целом, выдвигают новые требования к процессу обучению взрослых людей. Так с точки зрения Л.Г. Дикой профессиональный мир становится все более насыщенным многообразными связями и отношениями. Для него характерны высокий динамизм, интенсивность взаимодействия людей в социальной и профессиональной среде, увеличение мощности и масштабов которых создают новые для человечества стрессогенные факторы. [3, с. 29]. Постоянно трансформирующееся социально-экономическая ситуация предъявляет новые требования к процессу образованию взрослых.

В каком же направлении целесообразно совершенствовать систему обучения и чему следует учить в будущем? На Всемирном экономическом форуме 2015 года в Давосе были определены основные компетенции, которые станут наиболее актуальными в ближайшее время. В список компетенций вошли следующие: умения комплексно решать задачи, умения координировать действия с другими людьми, креативность, когнитивная гибкость, эмоциональный интеллект, составление суждений, принятие решений и др.

Аналогичная работа по определению актуальных компетенций была проделана и в нашей стране. На основе опроса 2500 российских и международных экспертов, отражающих позицию работодателей составители «Атласа будущих профессий» сформировали свой список компетенций. Наибольший интерес представляют работники, которые обладают такими компетенциями как: умение выстраивать отношения с другими людьми, системное мышление, умение управлять проектами и процессами, понимание технологий, процессов и рыночной ситуации в разных смежных и несмежных отраслях, умение работать в режиме высокой неопределенности, креативность, оптимизация процессов и др.

Все выше перечисленные ключевые профессиональные компетенции, будут играть основополагающую роль в вопросе влияния на все сферы экономики. И конечно, данные компетенции, могут рассматриваться как вектор развития современного образования взрослых людей.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Проблема обучения взрослых людей, не нова. Современный процесс обучения взрослых осуществляется по законам и принципам андрагогики (с гр. aner, andros — взрослый мужчина, зрелый муж + ago — веду). Впервые этот термин - «андрагогика» был введен в 1833 г. немецким ученым А. Каппом. За многие годы своего существования андрагогика

неоднократно совершенствовала свои методы и принципы обучения для взрослых. Сегодня андрагогика включает не только теоретическую, но и практическую составляющую, которые направлены на целенаправленный и системный процесс обучения, развитие и совершенствование взрослой личности.

Образование взрослых в настоящее время становится важным трендом педагогической деятельности в ВУЗе, оно касается всех тех лиц, которые обучаются по заочной, вечерней, дистанционной формам обучения.

Одним из основополагающих принципов образования взрослых является принцип развития обучающегося. Развитие можно расценивать, как систему личностной самореализации человека в течение всей жизни. Важной вехой в развитии современного образования становится тот факт, что в процессе обучения преподаватель и обучаемый объединяют свои усилия для достижения поставленных целей. Эта совместная работа имеет свою динамику и структуру, объединяющим звеном такого обучения становится доверие [9, с. 20].

В свое время К. Роджерс сформулировал ряд позитивных психологических особенностей взрослых людей, благодаря которым процесс обучения становится более успешным:

- люди от природы обладают большим потенциалом к обучению;
- обучение эффективно, когда его предмет актуален для человека и когда личности человека ничто не угрожает;
- в обучение вовлекается вся личность, что в результате вызывает изменения в самоорганизации и самовосприятии;
- большая часть обучения достигается действием, при сохранении открытости опыту;
- самокритика и самооценка способствуют творчеству, повышению независимости и уверенности в себе [15].

Особый интерес представляет исследование процесса обучения взрослых людей Э.К. Линдемана. На основе своего исследования ученый сделал несколько ключевых выводов:

1. С годами индивидуальные различия между людьми усиливаются, поэтому образование взрослых должно обеспечивать различные подходы к каждому обучающемуся;
2. Учебная ориентация взрослых направлена на решение жизненно важных проблем, поэтому для организации обучения выступают не учебные предметы, а конкретные события;
3. Анализ предыдущего опыт является богатейшим ресурсом для обучения взрослых людей;
4. Роль преподавателя, обучающего взрослых, сводится к направляющему, но одновременно совместному исследовательскому процессу поиска оптимальных решений проблемы [14].

Анализ различных взглядов на сущность современных образовательных технологий показывает, что все они могут быть рассмотрены как совокупность знаний, умений и навыков, способствующих развитию компетенции современного профессионала. Компетентностный подход предполагает, что специалист обладает не только высоким уровнем знаний, умеет применить их на практике, но и готов к социальному взаимодействию, совместной деятельности с другими людьми в условиях выполнения определенных производственных задач.

Остановимся более подробно на социальной компетентности. Необходимо отметить, что, по мнению ряда исследователей, именно социальная компетентность, или социальное взаимодействие является одним из ключевых факторов, способных обеспечить устойчивую конкурентоспособность специалиста во всех сферах профессиональной деятельности. С точки зрения Г. Блумера социальное взаимодействие – это

не только обмен действиями, это непрерывный диалог, поскольку взаимодействие происходит тогда, когда действие еще не совершено, но намерения субъекта уже осознаны, проинтерпретированы человеком и вызвали у него соответствующие состояния, стремления и ответные реакции [11, с. 15]. Данная позиция дополняет бихевиоральный подход когнитивным, принимая в расчет те процессы, которые происходят в сознании взаимодействующих индивидов. Любое позитивное конструктивное взаимодействие оказывает трансформирующее влияние на личность.

Смысл взаимодействия раскрывается лишь при условии включенности взрослых людей в некоторую общую деятельность, осуществляя которую люди достигают определенных поставленных целей. Отсюда естественен переход к анализу совместной деятельности как со-действия.

В этой связи интересно обратиться к принципам и особенностям интерактивного обучения. Внедрение интерактивных форм обучения в процесс образования взрослых людей в настоящее время становится одним из наиболее перспективных направлений. В общем виде интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Как правило, интерактивное обучение осуществляется в форме совместной деятельности обучающихся, при которой все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают свое собственное поведение и действия других обучающихся. В конечном итоге, все участники обучения погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению конкретной проблемы или даже целого комплекса проблем.

Интерактивное обучение – это активная форма обучения. Наиболее последовательно идеи активности в обучении представлены в работах

Ч. Куписевича. На рубеже XIX-XX столетий он отмечал, что необходимо создать такую систему обучения, которая бы приучала к сотрудничеству и коллективной работе, к творчеству и активности. [8, с. 52]. «Доказано, — подчеркивает И.А. Зимняя, — что по сравнению с индивидуальной работой внутригрупповое сотрудничество в решении задач повышает его эффективность не менее чем на 10% [5, с. 21].

Идеи интерактивного обучения взрослых базируются и на принципах проблемного обучения. По мнению В.Т. Кудрявцева проблемное обучение - это тип развивающего обучения, содержание которого представлено системой проблемных задач различного уровня сложности. В процессе решения таких задач, обучаемые совместно с преподавателем и под его общим руководством овладевают новыми знаниями, способами действий, и в результате происходит развитие творческих способностей, воображения, познавательной мотивации [7, с. 34].

Проблемный способ разработки задач и ситуаций являются и в наше время ключевым фактором при определении содержательной стороны активного обучения. Однако он не всегда является достаточным средством для активизации процесса обучения.

Еще одним направлением, развивающим принципы активного обучения, является концепция контекстного обучения, разработанная А.А. Вербицким. Контекстное обучение опирается на теорию деятельности, в соответствии с которой усвоение социального опыта осуществляется в результате активной деятельности обучающегося [2]. Контекст – это система внутренних и внешних условий поведения и деятельности человека, которая воздействует на преобразование субъектом конкретной ситуации, придает ей смысл и значение.

Интерактивное обучение предполагает структурирование информации. Структурирование информации происходит таким образом, чтобы максимально полно соответствовать индивидуальным

особенностям обучающихся. С одной стороны знания представляют собой определенную информацию, но при этом обучающиеся получают ее не в виде уже готовой системы знаний, а создают ее в процессе собственной активности. С другой стороны, обучающиеся в процессе взаимодействия, решают проблемы на основе системы испытанных (апробированных) способов деятельности, но с другой стороны усваивает различные новые эффективные механизмы поиска дополнительных моделей поведения.

Важной составляющей интерактивного обучения является создание преподавателем условий, в которых взрослые люди - обучающиеся сами будут открывать, приобретать и конструировать знания и новые модели поведения. Это является принципиальным отличием целей активного обучения от целей традиционной системы образования. Главной задачей преподавателя, тренера, коуча в этом случае является оказание помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, анализе личного опыта, корректировке и дополнении его знаний и моделей поведения.

В этом случае происходит смена приоритетности методов обучения. На смену традиционным лекциям приходят практические занятия экспериментального характера, дискуссии, деловые игры, кейсы, решение конкретных производственных задач и проблем. По мнению А.Н. Занковского новый подход в исследованиях, в консультативной практике и в системе подготовки управленческих кадров выразился в перенесении акцента с теоретических построений на изучение действительных условий и конкретной ситуации, в которой находится человек [4, с. 275].

На фоне общей прагматичности обучения не стоит, однако забывать о ценности теоретических знаний. Важность теоретических знаний остается неизменной, но меняется подход к получению теоретических знаний. На первое место выходят дисциплины, содержащие интегрированный

материал по нескольким смежным областям знаний (междисциплинарные дисциплины), например, менеджмент, организационное поведение и др.

Интерактивное обучение имеет много преимуществ, однако как показывает опыт автора данной статьи, обучающиеся характеризуются неоднозначной готовностью к активному участию в интерактивном обучении и различной степенью мотивации к развитию и совершенствованию собственных компетенций.

Мотивация взрослого человека к образовательной деятельности избирательна, она проявляется как интерес или конкретное отношение к какому-либо важному для него предмету познания. При выборе образовательных программ они ставят достаточно конкретные и прагматичные цели [6, с. 140]. Несомненно, и то, что взрослые люди уже обладают достаточно широким диапазоном практических навыков и знаний в разных сферах деятельности, однако рано или поздно наступает такая ситуация, когда эти знания устаревают, и возникает проблема несоответствия между имеющимся потенциалом знаний и современной профессиональной деятельностью. После возникновения подобного рода несоответствий оценка и понимание человеком важности изменений заключается в переосмыслении ситуации и стремлении в получении новых знаний для преодоления ситуаций неопределенности. Как подчеркивает В.А. Толочёк на основе уникальной трансформации жизненного опыта могут формироваться мета-способности, переводящие людей в новые отношения с собственной жизнью [10, с. 185]. В результате человек может принять определенное решение, составить планы своего нового поведения и деятельности, спрогнозировать последствия предполагаемых действий, реализовать эти действия, изменить свое отношение и представление об объекте, явлении, ситуации. В этом случае целесообразно уделять особое внимание системе социально-

педагогических воздействий, обеспечивающих эффективность развития личности в направлении позитивной направленности [1, с. 5].

Для того что бы еще больше конкретизировать смысл обучения взрослых людей обратимся к некоторым интересным моделям обучения. Так при обучении взрослых людей, особую популярность приобрела циклическая четырехступенчатая эмпирическая модель процесса обучения (Experiential Learning Model). По мнению Д. Колба люди обучаются одним из четырех способов: через опыт, через наблюдение и рефлексия, с помощью абстрактной концептуализации или с помощью активного экспериментирования, отдавая одному из них предпочтение перед остальными. Это значит, что эффективно научиться, просто читая о чем-то, изучая теорию или слушая лекции – невозможно. С другой стороны, не может быть эффективным и обучение, в ходе которого новые действия выполняются бездумно, без анализа и подведения итогов.

Краткое содержание этой модели может быть представлено следующим образом:

1. Получение непосредственного опыта;
2. Рефлексирование, в ходе, которого обучающиеся размышляет о новом знании;
3. Теоретическое обобщение новых знаний;
4. Экспериментальная проверка новых знаний и самостоятельное применение их на практике [13, с. 312].

Согласно представлениям автора, обучение состоит из повторяющихся этапов «выполнения» и «мышления». Обобщив новые данные и интегрировав их в систему имеющихся знаний, человек приходит к практическому использованию новых знаний. Происходит процесс, при котором эти новые знания или гипотезы проверяются в ходе активного экспериментирования в разнообразных ситуациях — реальных моделируемых или воображаемых.

Важной составляющей образования является также и обращение к проблеме определения стиля обучения. Продолжая развивать концепцию Д. Колба, английские ученые П. Хоней и А. Мамфорд выделили следующие четыре стиля обучения: активный, рефлексивный, теоретический, прагматический. Каждому из этих стилей присущи свои характерные черты, и соответственно на их основе определяются особенности процесса обучения [12]. Так, например, для людей, у которых в наибольшей степени выражен активный стиль обучения, целесообразнее всего включать в процесс обучения небольшие ролевые и деловые игры, кейсы и выступления на семинарах.

Эффективность обучения возрастает, если для людей с преобладающим рефлексивным стилем в программу обучения будут включены тренинги и работа с рефератами.

Для людей теоретического стиля, обучение будет полезным, если программа обучения предполагает насыщенный теоретический анализ.

А для людей с прагматическим стилем обучением, чрезвычайно будут полезны консультации экспертов и специалистов в той или иной сфере деятельности.

ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

В 2012 - 2014 гг., на кафедре управления и права НИУ ИТМО, было проведено исследование, основной целью которого явилось определение оптимальных психолого-педагогических условий для повышения качества обучения взрослых людей. Объектом исследования выступили слушатели курса повышения квалификации в области управления человеческими ресурсами. Общая выборка составила 126 человек в возрасте от 24 до 48 лет. Продолжительность курса составила 240 часов.

Эта категория респондентов интересна тем, что она активно интегрирована в социально-экономическое пространство и имеет опыт профессиональной деятельности.

При обучении мы акцентировали особое внимание на практико-ориентированном подходе. В процессе обучения использовались не только традиционные методы обучения, но и интерактивные методы обучения: кейсы, деловые и ролевые игры, тренинги, ситуативные задания, дискуссии.

Для оценки эффективности подготовки слушателей, отношения слушателей к интерактивным методам обучения и выявления актуальных проблем обучения была разработана специальная анкета. Кроме этого была проведена дискуссия, позволяющая оценить уровень владения профессиональными компетенциями, приобретенными благодаря интерактивным методам обучения. Для определения стиля обучения использовалась методика П. Хоней и А. Мамфорда «Стиль обучения».

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Оценивая общий уровень социальной компетенции, следует отметить, что данная компетентность значительно повышается там, где в образовательные программы включены методы интерактивной направленности.

Далее следует отметить, что, во-первых, практически все респонденты без исключения достаточно высоко оценили общий уровень своей компетенции по таким показателям как способность использовать в будущей профессиональной деятельности связанной с управлением человеческими ресурсами общепсихологические знания ($PЗ = 0,76$). Способность самостоятельно приобретать новые психологические знания и умения так же имеет высокую выраженность ($СО = 0,78$). В меньшей степени выражены такие показатели как способность использовать в

профессиональной деятельности интерактивные методы обучения (ИМ = 0,56) и способность использовать знания по социальной адаптации (СА = 0,45).

Во-вторых, все респонденты подчеркнули важность полученных компетенций в реальной профессиональной деятельности, а именно роль знаний, связанных с пониманием особенностей личности (ЛО = 0,72). Владение методами и приемами успешного взаимодействия с другими людьми так же отмечено достаточно высоко (ВЗ = 0,67).

В-третьих, на вопрос «Какое образование для Вас наиболее актуально?» ответы распределились следующим образом: узкоспециализированное образование – 14,3%; разностороннее образование – 45,8%; академическое (теоретическое) образование – 18,8%; экспериментальное образование – 19,6%.

Кроме этого следует отметить, что в процессе дискуссии было отмечено, что в период обучения развиваются такие качества как коммуникативность, креативность, ответственность, появляется новый взгляд на профессию.

Благодаря методике П. Хоней и А. Мамфорда мы определили стиль обучения слушателей. Данные приведены в табл. 1.

Таблица 1. Стили обучения

№	Стиль обучения	Результат
1	Активный стиль	10,04
2	Рефлексивный стиль	13,89
3	Теоретический стиль	12,71
4	Прагматический стиль	12,63

В наибольшей степени выражен рефлексивный стиль обучения (28,1%). В этом случае слушатели в большей степени ориентированы на осмысления и размышления. В процессе обучения предпочитают работать в собственном темпе без жестких сроков. Второе место по значимости занимает теоретический стиль (25,7%), следовательно, традиционные

лекционные методы обучения по-прежнему актуальны, хотя конечно и в меньшей степени, чем раньше. Прагматичное отношение к процессу обучения обусловлено необходимостью скорейшего применения полученных знаний на практике (25,5%).

Программа обучения для слушателей в большей степени отвечала запросам респондентов. Респондентам было предложено определить рейтинг наиболее значимых для них методов обучения по 10-ти бальной шкале. Наиболее оптимальными методами обучения респонденты назвали лекции – 6,5 балла. Тренинги, которые входили в программу обучения получили среднюю оценку в 5,6 баллов. Деловые игры – 5,0. В меньшей степени были актуальны семинары – 3,7 балла и индивидуальные встречи с практикующими специалистами – 3,9 балла. Наименьшую популярность имеет процесс самообучения – 1,7 балла и участие в конференциях – 2,0 балла. Низкие оценки в данном случае объясняется некоторыми трудностями, которые испытывают слушатели, в процессе самостоятельной подготовки овладевая новой для них профессией.

Однако, несмотря на оценки выше среднего для интерактивных методов обучения, не все так благополучно. При использовании всех инновационных форм процесс обучения, по мнению слушателей (53,4%) оказывается несколько оторванным от нужд их профессиональной деятельности. Респонденты ожидали от деловых игр большей прагматичности и профессиональной направленности. При этом большинство слушателей (74,3%) подчеркнули несомненный интерес к такой форме проведения занятий.

Полученные результаты являются следствием того, что деловые игры и практические задания не всегда имеют конкретную практическую профессиональную направленность или просто слабо способствуют интенсивному развитию интеллектуальных качеств личности. Однако эффективность обучения в этом случае зависит не только от усилий

преподавателей, но и от детального практико-ориентированного подхода к разработке интерактивных методов обучения. Только в этом случае слушатели смогут лучше воспринимать актуальную для них информацию и развивать требуемые компетенции.

Еще одна проблема связана с тем, что только 12% респондентов имеет возможность апробировать все полученные компетенции на практике. Невозможность реализовать свой потенциал сразу после окончания курсов связано с отсутствием достойных предложений со стороны работодателей и социума в целом. Как показала дискуссия реализовать себя в данной профессии возможно только в одном случае – если человек обладает высоким уровнем социальной активности, имеет склонность к индивидуальной деятельности, способен организовать весь комплекс мероприятий в отношении управления человеческими ресурсами на предприятии.

Но, несомненно, радует тот факт, что в будущем, большинство респондентов, а именно 81,3% планируют продолжить обучение. Фактор непрерывности обучения, таким образом, поднимает вопрос о совершенствовании образовательных технологий как с учетом социально-психологических особенностей личности, так постоянных изменений социально-экономических процессов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог данному анализу, хочу еще раз обратить внимание на тот факт, что развитие и эффективное использование человеческого ресурса подразумевает не только личностное развитие, но и создание социально-экономических, социокультурных, и организационных условий для самореализации каждой личностью своих потенциальных возможностей. Развиваются такие качества как коммуникативность, креативность, ответственность, появляется интерес к профессии. Высокий

уровень социального взаимодействия слушателей выступает гарантом их успешной адаптации к динамично меняющимся условиям жизни социума, обеспечивает перспективность эффективной социально-профессиональной самореализации.

В данной ситуации при реализации образовательных программ для взрослых людей нагрузка на преподавателя увеличивается, так как именно преподаватель высшей школы определяет все составляющие процесса обучения: цели, содержание, формы и методы, средства и источники обучения, создает особую творческую атмосферу обучения, формальную и неформальную, основанную на взаимодействии всех участников учебной деятельности. Преподавателю, работающему с взрослыми обучающимися, приходится учитывать тот факт, что взрослый человек уже имеет определенные когнитивные модели, социальные установки, опыт социального взаимодействия, профессиональной деятельности и т.д. Иногда требуются дополнительные усилия для преодоления устаревших моделей поведения и формирования более продуктивных паттернов поведения.

В заключение можно сделать вывод о том, что, более глубокое изучение этой проблемы требует привлечения результатов дополнительных исследований и в первую очередь в области когнитивной психологии. Это дало бы возможность более обоснованно судить о формировании оптимальных образовательных технологий. Тем не менее, данное исследование делает еще один шаг в изучении роли образования в жизни человека, определения условий для успешной профессиональной самореализации и интеграции в постоянно меняющееся общество.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болгова М.А., Балаценко А.В. Непрерывное образование как социокультурный феномен современности // Актуальные проблемы российского законодательства. 2016. № 13. С. 5–8.

2. *Вербицкий А.А.* Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. М.: Высшая школа, 1991.
3. *Дикая Л.Г.* Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 23. № 6. С. 29–44.
4. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Форум, 2009.
5. *Зимняя И.А.* Компетентностный подход. Какого его место в системе современных подходов к проблеме образования? (теоретико-методологический подход) // Высшее образование сегодня. 2006. № 8. С. 21–26.
6. *Карпова Е.А.* Проблемы и перспективы обучения взрослых людей // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 135–144.
7. *Кудрявцев В.Т.* Проблемное обучение: истоки, сущность, перспективы. М.: Знание, 1991.
8. *Куписевич Ч.* Основы общей дидактики. М.: Высшая школа, 1986.
9. *Пашковская И.Н., Дрынкина Т.И. и др.* Образование как ценность и самооценность для общества и человека. Монография. СПб.: С. Петерб. гос. эконом. ун-т., 2014.
10. *Толочек В.А.* Социализация в квадрате: гетерохромность и нелинейная динамика профессионального становления субъекта в социоэкономических профессиях // Психология человека в современном мире. Т. 3. Психология развития и акмеология. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 185.
11. *Blumer H.* Symbolic Interactionism. Perspective and Method. New Jersey, 1969.
12. *Honey P., Mumford A.* Manual of Learning Styles London: Publications, 1988.
Kolb A.Y., Kolb D.A. The Learning Way: Metacognitive Aspects of Experiential Learning // Simulation & Gaming, 2009. V. 40. № 3. P. 297–327.
13. *Lindeman E.* The Meaning of Adult Education. New York: Republic, 1970.
14. *Rogers C.R., Freiberg H.J.* Freedom to Learn (3rd Edition). New York - Oxford - Singapore - Sydney: Maxwell Macmillan International, 1994.

DISCOURSE ON THE ROLE INTERACTIVE APPROACH IN ADULT EDUCATION

© 2016 Elena A. Karpova

*Ph.D., Associate Professor of Developmental Psychology and Education Chair,
Leningrad State University named after AS Pushkin, St. Petersburg
e-mail: dr.karpova@mail.ru*

The article analyzes the trends and developments taking place in the system of adult education. Presented the principles, methods and techniques of adult education. Particular attention is paid to the social interaction of subjects of educational process. It emphasize the urgency of interactive teaching methods. In the context of interactive communication is observed to increase the accuracy of perception, increasing the effectiveness of the memory, developing the intellectual and emotional characteristics of personality. It is proved that the resources for effective learning are the purposefulness and motivation. We generalize the experience of the author in recent years.

Keywords: andragogics, social interaction, interactive education, personality, development, motivation, dialogue, activities.

Библиографическая ссылка на статью:

Карпова Е.А. Дискурс о роли интерактивного подхода в образовании взрослых людей // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 146–162.

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document208.pdf>