



А. С. БЛИНОВА

Методист АНО ДПО «Т1 Цифровая Академия»

A. S. BLINOVA

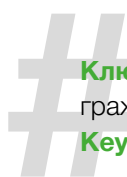
LX-designer of Autonomous NPO of SPE "T1 Digital Academy"

Мотивация к обучению у взрослых

On Motivating Adults to Learn

Мотивация к обучению является одним из ключевых факторов, влияющих на успешность процесса обучения. Весьма актуальна проблема мотивации для взрослых – слушателей образовательных программ. Мотивация к обучению у взрослых имеет большое значение для их личностного развития и профессионального роста. Не менее важна она и на социальном уровне, когда речь идет об обучении государственных служащих, поскольку от их профессионализма зависят качество управления городом, регионом, государством, его социально-экономическое развитие. Она может быть связана с желанием достичь успеха в выбранной сфере деятельности, потребностью в саморазвитии, в общении с интересными людьми, в расширении кругозора. Для эффективного построения процесса обучения важно учитывать специфические особенности обучаемых-взрослых – их жизненный опыт, сформированную самооценку, ожидания и ценностные ориентиры. Нужно создавать такие условия для обучения, которые будут способствовать развитию внутренней мотивации у взрослых, готовности стремиться к получению новых знаний ради своих личных интересов и профессионального благополучия.

Motivation to learn is one of the key factors influencing the success of the learning process. The problem of motivation for adult students is very relevant. Motivation to learn in adults is of great importance for their personal development and professional growth. It is no less crucial at the social level when it comes to training civil servants, since the quality of management of a city, region, state, and its socio-economic development depend on their professionalism. It may be associated with the desire to achieve success in the chosen field of activity, the need for self-development, communicating with interesting people, and broadening one's horizons. To effectively build the learning process, one should consider the specific characteristics of adult students – their life experience, formed self-esteem, expectations and value guidelines. It is necessary to create conditions for learning that will contribute to the development of internal motivation in adults, a willingness to strive to acquire new knowledge for the sake of their personal interests and professional well-being.



Ключевые слова: дополнительное образование, обучение взрослых, государственные гражданские служащие, мотивация.

Key words: supplementary education, adult training, state civil servants, motivation.

Для цитирования: Блинова А. С. Мотивация к обучению у взрослых // Вестник Университета Правительства Москвы. 2023. № 4. С. 54–57.

For citation: Blinova A. S. On Motivating Adults to Learn. *MMGU Herald*, 2023, no. 4, pp. 54-57. (In Russ.).

В современном мире принцип «образование в течение всей жизни» (непрерывное образование, англ. *lifelong learning*) приобретает все большую популярность. Ведь образование – одна из самых важных сфер, которая связана с другими областями общественной жизни. Здесь можно сослаться на высказывание известного психоаналитика XX в. Э.Х. Эриксона: «Разные периоды жизни ставят перед людьми определенные задачи развития и требуют от них овладения определенными умениями и навыками, чтобы получить положительный опыт и обрести душевное спокойствие на следующей стадии жизни» [1].

Многие люди систематически повышают свою квалификацию, осваивают новые профессии, прибегая к дополнительному образованию для того, чтобы быть высококвалифицированными и конкурентоспособными на рынке труда специалистами. По данным опроса сервиса по поиску работы SuperJob, в 2022 г. россияне значительно чаще работали над профессиональными навыками, чем над универсальными [3]. Примечательно, что среди опрошенных развивают свои профессиональные компетенции преимущественно те люди, которые имеют более высокий доход.

Государственные служащие участвуют в управлении городами, регионами, страной. Их квалификация напрямую влияет на эффективность принимаемых ими решений и результаты социально-экономического развития. Поэтому система профессиональной переподготовки, позволяющая своевременно повышать квалификацию государственных служащих, особенно актуальна.

Для обеспечения эффективного обучения взрослых необходимо учитывать их мотивацию и другие факторы, которые помогают раскрыть их профессиональные и личностные возможности. Важно понимать их психологические особенности. Обучение взрослых требует особого подхода, учитывающего их жизненный опыт, социальные и профессиональные ожидания и потребности.

Ключевым драйвером обучения является мотивация, которая определяет готовность и стремление обучаемого к получению новых знаний, умений и навыков.

Причины, по которым взрослые люди проходят программы повышения квалификации, могут быть различными. Некоторые из них включают достижение определенного уровня компетенций, желание продвигаться по карьерной лестнице, расширение профессиональных возможностей, поддержание актуальности знаний и повышение конкурентоспособности организации.

Проблема мотивации обучения взрослых является одной из наиболее сложных задач в теории и практике. Часто применяемые стимулы ориентированы только на внешнюю мотивацию и не учитывают внутренние факторы, такие как интерес к обучению и стремление к саморазвитию. Нередко государственные служащие, получающие дополнительное образование, заинтересованы не только в формировании прочных профессиональных знаний и навыков, но и в обязательном получении документа об образовании. Его наличие способствует карьерному росту чиновника.

Соответственно, разработчикам курсов, методистам и экспертам важно не только тщательно отбирать образовательный контент, но и создавать образовательную среду, подходящую именно для взрослого обучающегося, – те условия, которые способствуют большему вовлечению и мотивации.

Ключевым драйвером обучения является мотивация, которая определяет готовность и стремление обучаемого к получению новых знаний, умений и навыков

Результаты исследований и опросов, проведенных при изучении мотивации обучения взрослых, свидетельствуют о том, что слушатели в возрасте до 30 лет наиболее заинтересованы в совершенствовании своих профессиональных навыков, изучении опыта работы коллег из других организаций и возможностях карьерного роста [2]. В возрастной группе от 30 до 45 лет наиболее значимыми мотивами являются «развитие исследовательских навыков и знаний, приобретение или расширение теоретических знаний по направлению курса», а также «повышение уровня общей культуры».

Слушатели в возрасте от 45 до 55 лет наиболее заинтересованы в знакомстве «с новыми технологиями», возможности повышения категории или заработной платы. Наконец, слушатели старше 55 лет наиболее мотивированы сохранять свое рабочее место в условиях реорганизации и оптимизации системы, получать свидетельство об окончании курсов повышения квалификации и проходить аттестацию [2].

Важную роль в обучении взрослых играет самомотивация. Для более полного понимания этого явления можно обратиться к теории самодетерминации (англ. self-determination theory), разработанной американскими психологами Э. Л. Деси и Р. М. Райаном в конце XX в. Они составили градацию типов мотивации [4, 5] – от полностью внешней (англ. external) до полностью внутренней (англ. intrinsic). Задача тех, кто создает образовательные программы, состоит в том, чтобы способствовать переходу обучающегося от внешней к внутренней мотивации. Последняя наиболее эффективна и обеспечивает устойчивое стремление человека к получению новых знаний как во время учебного курса, так и по его окончании.

Формирование внутренней мотивации можно стимулировать, создавая благоприятную среду для учащихся, что включает в себя обеспечение:

- автономии (возможности принимать решения и контролировать свои действия);
- самоэффективности (задачи должны быть достаточно сложными и иметь конструктивную обратную связь);
- сопричастности (чувства принадлежности к сообществу, которое возникает в атмосфере уважения и заботы).

В том случае, если спикеру удастся показать аудитории, что обучение будет полезно, это может повысить мотивацию взрослого учащегося и позволит ему более полно включиться в процесс обучения. Иногда выявление

и оценка позитивных и негативных ожиданий учащихся дают им возможность понять, насколько полезным будет обучение.

Взрослые, как правило, ценят свое время и стремятся использовать его с максимальной отдачей. Им необходимы надежные и эффективные способы решения профессиональных задач. Поэтому их нужно обеспечивать в первую очередь практическими навыками и знаниями, применимыми в повседневной работе.

Необходимо учитывать, что взрослые учащиеся имеют богатый социальный опыт, сформированные взгляды и систему ценностей, что может повлиять на их эмоциональные реакции при изучении материала программы.

В отличие от детей, для взрослых учащихся характерен более медленный темп обучения, но это не означает, что они менее способны к обучению. Важно использовать различные методы повторения, примеры, показы и обращаться к разным органам чувств. Чтобы запомнить и успешно использовать новую информацию, взрослым учащимся необходимо иметь возможность связать новые идеи с уже известными фактами. Новая информация, которая резко противоречит тому, что считается ими уже известной истиной, может быть менее запоминающейся и требовать пересмотра старых знаний.

Взрослые слушатели часто рассматривают ошибки как личную неудачу, что негативно влияет на их самооценку. Они стесняются задавать вопросы, участвовать в непривычных для них активностях, чтобы не показаться глупыми и некомпетентными перед преподавателем и другими обучающимися. Из-за этого они предпочитают использовать проверенные решения и избегать риска. Взрослые учащиеся осваивают новые знания и навыки с разной скоростью, поэтому важно индивидуализировать процесс обучения, повышать самооценку и уверенность в себе каждого обучающегося.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Бодалев А. А. Основные акмеологические закономерности человеческой жизни // Мир психологии. 1999. № 2. С. 11–23.
2. Лебедева Н. В. Особенности мотивации обучения взрослых на курсах повышения квалификации // Высшее образование сегодня. 2013. № 7. С. 70–72.

3. В 2022 году на работе россияне прокачивали стрессоустойчивость и ответственность // SuperJob: [сайт]. 09.12.2022. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113794/v-2022-godu-na-rabote-rossiyane-prokachivali-stressoustojchivost-i-otvetstvennost/> (дата обращения: 07.11.2023).

4. Deci E. L., Ryan R. M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // *Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11. Pp. 227–268.

5. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // *American Psychologist*. 2000. Vol. 55. Pp. 68–78.

REFERENCES

1. Bodalev A. A. Basic Acmeological Patterns of Human Life. *World of Psychology*, 1999, no. 2, pp. 11-23. (In Russ.).
2. Lebedeva N. V. Specific Properties of Motivation in Adult Learning in Advanced Training Courses. *Higher Education Today*, 2013, no. 7, pp. 70-72. (In Russ.).
3. In 2022 Russians Improved Their Resistance to Stress and Responsibility at Work. *SuperJob*: [website], 09.12.2022. Available at: <https://www.superjob.ru/research/articles/113794/v-2022-godu-na-rabote-rossiyane-prokachivali-stressoustojchivost-i-otvetstvennost/> (accessed: 07.11.2023). (In Russ.).
4. Deci E. L., Ryan R. M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, vol. 11, pp. 227-268.
5. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, 2000, vol. 55, pp. 68-78.



Обучение взрослых – одна из основных сфер деятельности Университета Правительства Москвы. В магистратуре и аспирантуре вуза специалисты обучаются государственному и муниципальному управлению, управлению финансами и кредитом, человеческим капиталом, экономическим развитием города и инвестициями, осваивают юридические вопросы городского управления.

Ежегодно в университете проходят профессиональную переподготовку и повышают квалификацию сотни тысяч государственных служащих и работников коммерческих организаций. Среди наиболее популярных программ дополнительного профессионального образования – управление строительными проектами, проектами в организации здравоохранения, управление организациями социальной сферы и учреждениями культуры.

В дополнение к основному инструментарию вуз разрабатывает собственные тренажеры виртуальной реальности. Одни позволяют развивать универсальные умения, другие предназначены для формирования узкопрофильных навыков, и такие тренажеры создаются в сотрудничестве с конкретными организациями Правительства Москвы и по их запросу.