



СБЕРБАНК

Корпоративный
университет

EduTech

№ 5 (8) 2017



**ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ОПЫТ:
КАК ПОВЫСИТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В ОБУЧЕНИЕ
И СОЗДАТЬ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ?**



КАК ПРИМЕНЯТЬ ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ОПЫТ НА ПРАКТИКЕ?

ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ОПЫТ: ОШИБКИ, КОТОРЫХ МОЖНО ИЗБЕЖАТЬ

ПРОГРАММЫ: "СТРОИТЬ ЗАНОВО" ИЛИ МОДЕРНИЗИРОВАТЬ?

ПОМОГАЕТ ЛИ ИССЛЕДОВАНИЕ ОПЫТА РАЗВИВАТЬ КРЕАТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ?

КЛЮЧЕВЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Обучение через опыт (experiential learning)

Совокупность образовательных технологий, предполагающих участие обучающихся в какой-либо деятельности и приобретение соответствующего опыта, а также оценку этой деятельности и приобретенного опыта, идентификацию и усвоение новых знаний и умений

Симуляции и деловые игры (simulations and serious games)

Технологии обучения, при которых воспроизводятся процессы, события, места, ситуации, позволяющие обеспечить интерактивный опыт обучения с контролируемым уровнем риска. Деловые игры — вид симуляций, включающий такие игровые элементы, как история, цели, обратная связь и собственно игра

Обучение на рабочем месте (on-the-job learning)

Происходит в ходе обычной работы участника и может быть как структурированным (коучинг, наставничество и т. п.), так и неструктурированным (обмен знаниями в ходе рабочих коммуникаций, наблюдение за работой других)

Обучение действием (action learning)

Методы обучения, когда отдельные участники или команды выполняют задания и обучаются в процессе разработки решений реальных бизнес-проблем и ситуаций.

Опыт, получаемый в обучении действием:

→ в отличие от деловых симуляций/игр опыт в обучении действием не искусственно создан игровой обстановкой, а становится результатом реальных действий в реальном окружении

→ в отличие от обучения на рабочем месте опыт в обучении действием вытекает не из ежедневной работы сотрудника, а из конкретных заданий, включенных в образовательную программу

Стили обучения (learning styles), или когнитивные стили (cognitive styles)

— относительно стабильные качества, предпочтения или навыки, используемые отдельными лицами, чтобы обрабатывать информацию для решения проблем. Конкретные стили обучения развиваются у человека медленно, через опыт и не могут быть изменены каким-то отдельным обучением или тренингом. Они тесно взаимосвязаны с эмоциональным интеллектом, темпераментом и мотивацией человека как составляющими его личности

ПОЧЕМУ ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ОПЫТ?



Дмитрий Волков,
директор по развитию
образовательных
технологий, КУ Сбербанка

Полная версия
выступления:



Обучение через опыт — это не только приобретение нового опыта участниками. Важна трансформация опыта в результаты обучения: новые знания, умения и навыки

Обучение через опыт (experiential learning) — это совокупность различных моделей и методов обучения, где основополагающим элементом является приобретение участниками нового опыта в разных формах. Это может быть реальный опыт выполнения реальных задач на рабочем месте, игровой опыт выполнения игровых задач в ходе деловых игр и симуляций, а также реальный опыт выполнения задач, не связанных с текущей, ежедневной деятельностью участника, но включенных в программу обучения. В последнем случае мы говорим о выполнении каких-либо действий в рамках образовательной программы: как имеющих отношение к решению конкретных бизнес-задач (к примеру, индивидуальные и групповые проекты), так и связанных личностными вопросами, в т. ч. с коммуникацией, преодолением

себя и исследованием окружающего мира (путешествия, экстрим-тренинги и т. п.), проведением исследований и опросов, в том числе полевых, и т. д.

Действия — не главное

Вне зависимости от того, какую модель обучения через опыт мы выберем, действия, приобретение нового опыта в ней будут только первым шагом в достижении обучающего эффекта. Участники должны осознать свой накопленный опыт. За этой рефлексией следует абстрактная концептуализация, генерализация опыта, т. е. рождение нового знания из приобретенного опыта. Фактически на этом этапе осознается процесс научения. Далее опыт нужно закрепить во время активного экспериментирования, когда происходит планирование будущих шагов и приобретение следующего опыта.

Что мы делаем в КУ

В Корпоративном университете Сбербанка мы пытаемся применить модели обучения через опыт (полностью либо отдельные элементы) в большинстве наших программ. Так, к примеру, в начале программы «Дизайн-мышление» при изучении этой методологии по конкретному продукту (к примеру, стра-

ховые продукты для молодежи) участники программы в составе небольших групп проводят полевое исследование в форме интервью с посетителями одного из офисов Сбербанка. По окончании исследования группы в ходе рефлексии формируют карты эмпатии. В программу «Команда лидеров» (для команд руководителей функциональных блоков и территориальных банков Сбербанка) включен экстрим-тренинг по отработке навыков командного взаимодействия с последующей глубокой рефлексией его результатов и планированием последующих шагов по формированию команд.

Проектная работа включена во многие программы Корпоративного университета Сбербанка: но здесь важно не только выполнение самого проекта, но и интеграция в проекты полученных на программах знаний, а также осознание этих знаний в ходе выполнения проекта, внедрение проектов и получение нового опыта внедрения. Немаловажно, что использование обучения через опыт позволяет более наглядно и предметно оценивать эффективность программ как самими участниками обучения, так и заказчиками программ (как изменилось поведение участников, какие конкретные результаты получены и т. д.)