

Стили обучения

Один из самых важных факторов в разработке и проведении тренинга — понимание принципов научения людей. Как тренер, вы должны осознавать и принимать в расчет различия между стилями обучения, которые предпочитают люди.

Стиль обучения мы обозначим как один из компонентов системы личного развития тренера. Для того чтобы помогать людям, важно развить навык определения того, какой стиль обучения они предпочитают. Сделав это, вы можете помочь им понять, что нужно делать в ситуации обучения для использования ее с максимальной пользой.

Что такое стили обучения?

Первое исследование, предпринятое Дэвидом Колбом, позволило разработать эмпирическую модель обучения, которая делится на четыре стадии. Первую фазу он описал как фазу приобретения конкретного опыта, вторую — как ретроспективное наблюдение: обучающийся проводит анализ того, что с ним произошло. Третья стадия — активное экспериментирование. На этой стадии проверяются новые модели поведения, применяются новые способы решения задач. После прохождения этой стадии, становится возможным интегрирование приобретенных знаний в систему понятий и разработка собственных планов их применения.

Этот процесс цикличен, поэтому обучающийся, усвоивший один набор навыков, может снова пройти через процесс обучения и получить, в итоге, другой набор навыков. Работа Колба является фундаментом многих исследований непосредственного обучения, одно из которых — опросник стилей обучения (Learning Styles Questionnaire), разработанный Питером Хани и Аланом Мамфордом. Отвечая на этот опросник, участники определяют, к какой из перечисленных категорий они относятся:

- деятели;
- наблюдатели;
- теоретики;
- прагматики.



Например, каждый стиль отражается в серии моделей поведения и в предпочитаемом способе обучения.

Деятели нравятся новые переживания и возможности, опираясь на которые, они могут учиться. Им нравится включенность. Они рады быть на виду, предпочитают активно

действовать, а не сидеть и слушать.

Наблюдатели предпочитают думать и усваивать информацию, перед тем, как начать действовать. Они анализируют события и то, чему научились; приходят к решениям, не торопясь, избегают давления.

Теоретики любят методичные исследования. Они продумывают проблему шаг за шагом и задают вопросы; склонны к анализу и отстраненности от ситуации. Любят интеллектуальное напряжение, им свойственно стандартное мышление, системный подход и склонность к моделированию ситуаций.

Прагматики предпочитают практические решения, хотят все «потрогать руками». Они любят эксперимент и выискивают новые идеи, которые затем применяют на практике; действуют быстро и уверенно; воспринимают проблемы как вызов.

Воспользовавшись эмпирической моделью обучения Колба, вы сможете так структурировать материал, чтобы учащиеся последовательно проходили следующие стадии:

- конкретный опыт;
- ретроспективное наблюдение;
- активное экспериментирование;
- интеграция в личную систему понятий.

и максимально использовать их потенциал в обучении.

Вы можете помочь учащемуся осознать различия между тем способом, при помощи которого учится он, и теми способами, которыми учатся другие. В групповой деятельности можно проиллюстрировать различные стили, попросив каждого члена группы поработать в стиле, максимально удаленном от его оригинального стиля.

Изучение участниками самих себя является важной частью их личного развития. Каждый должен обладать здоровым любопытством относительно того, как он учится и взаимодействует с другими. Осознание этого может быть очень полезным для каждого. Программа тренинга, которая начинает раскрывать эти области, может стать точкой отсчета для дальнейшего развития.

Знание и понимание практического применения стилей обучения полезно и для структурирования обучения. В частности, при индивидуальной работе с учащимися. Это поможет определить оптимальную стратегию и осознать факторы, вызвавшие трудности в период предыдущего обучения. Для тренера важно таким образом структурировать программу тренинга, чтобы она включала определенный ряд действий, которые отражают различные стили обучения. Например, должны присутствовать возможности для:

- теоретического объяснения;
- практического опыта;
- применения теории;
- генерации идей.

Тренерам необходимо считаться с тем, что стили обучения членов группы могут отличаться от их собственных. В частности, это полезно помнить при работе с тренером, так как существует вероятность различия ваших стилей.

Памятка по обучению в тренинге:

- Определите вместе с учащимися предпочитаемый ими стиль обучения.
- Структурируйте цели и задачи обучения. Цели должны быть Узко направленными, Измеримыми, Достижимыми, Реалистичными и Рассчитанными по времени.
- Удостоверьтесь, что при составлении программы вы используете разнообразные методы: преподнесение информации с использованием наглядных пособий, групповое обсуждение, активные имитационные методы, поддерживаемые раздаточными материалами и практикой на рабочем месте.
- Обеспечьте возможность продолжающейся инструкторской поддержки, когда это необходимо.
- Следите за тем, чтобы учащиеся вас понимали, используйте критерии успешности обучения.
- Поощряйте людей развивать оригинальные стили обучения в работе с другими людьми, обладающими отличными от них стилями.

Источник: фрагмент книги «Тренинг. Настольная книга тренера»