

УДК 37:004

*Иванова О. А.**Ivanova O. A.***EXPERIENTIAL LEARNING – ПОДХОД ОБУЧЕНИЯ ЧЕРЕЗ ОПЫТ****EXPERIENTIAL LEARNING: LEARNING APPROACH THROUGH EXPERIENCE**

Актуальность исследования обусловлена тем, что большинство людей все еще понимают под обучением формальное обучение в школе, университете и т. п. Однако существует много других возможностей для приобретения знаний и развития навыков в течение жизни. Обучение происходит неизбежно и постоянно, оно больше не может быть разделено на место и время для приобретения знаний, а также место и время для применения приобретенных знаний (рабочее место). Вместо этого обучение можно рассматривать как постоянное и повседневное взаимодействие с другими людьми и с окружающим миром. Пристальное внимание в статье уделено такому подходу в обучении как обучение через опыт (experiential learning), которое необходимо распространять в образовании, особенно корпоративном. Автором приводится систематизация технологий обучения через опыт, даются показатели оценки эффективности данного обучения. Создание систем обучения experiential learning позволяет существенно усовершенствовать экосистемы обучения.

The study is relevant since most people still interpret formal education at school, university, etc. as learning. However, there are many other opportunities for acquiring knowledge and developing skills throughout life. Learning is inevitable and constant. Learning can no longer be divided into place and time for acquiring knowledge, and also place and time for applying acquired knowledge (workplace). Instead, learning can be seen as constant and everyday interaction with other people and the world. The article focuses on learning through experience (experiential learning) which must be disseminated in education, especially in a corporate one. The author provides a systematization of learning technologies through experience and its effectiveness indicators. Creating experiential learning systems can significantly improve learning ecosystems.

Ключевые слова: цифровая среда, образование, обучение через опыт, оценка эффективности.

Keywords: digital environment, education, learning through experience, performance evaluation.

Обучение в цифровую эпоху должно быть непрерывным, социальным, персонализированным, ориентированным на потребности и интересы обучающегося, а образовательные решения должны приниматься на основе больших данных, собранных в процессе предыдущих сессий обучения. Это означает значительное изменение образовательной парадигмы.

Это изменение не только в том, что процессы обучения переводятся в цифровую среду. Обучение в цифровую эпоху – это более глубокая трансформация всего процесса обучения, применение новых цифровых инструментов для переосмысления того, как необходимо обучать, чтобы быть современным [1-5]. Технологические новшества в информационной среде (развитие мобильных сетей, искусственный интеллект, автоматизация, продвинутая аналитика данных и пр.) позволяют расширять возможности обучения за счет сочетания традиционных методов обучения и современных технологий.

Ключевым вызовом для современного образования становится построение адаптивной образовательной системы, отвечающей на изменения среды, и создание условий для реализации индивидуальных (персонализированных) траекторий обучения. В актуальной структуре видов цифрового обучения преобладают форматы, которые были созданы до широкого распространения мобильной связи и пока не адаптированы либо слабо адаптированы для развертывания на мобильных устройствах [6-8]. Ключевой вектор в развитии образовательных технологий определяется необходимостью дополнить сложившиеся форматы образовательных продуктов по обучению цифровым навыкам новыми подходами на основе мобильного обучения и применения искусственного интеллекта.

Широкое распространение в образовании, особенно корпоративном, получил подход обучения 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.

Образовательные технологии, которые лежат в основе обучения через опыт, можно разделить на три группы (рис. 1).

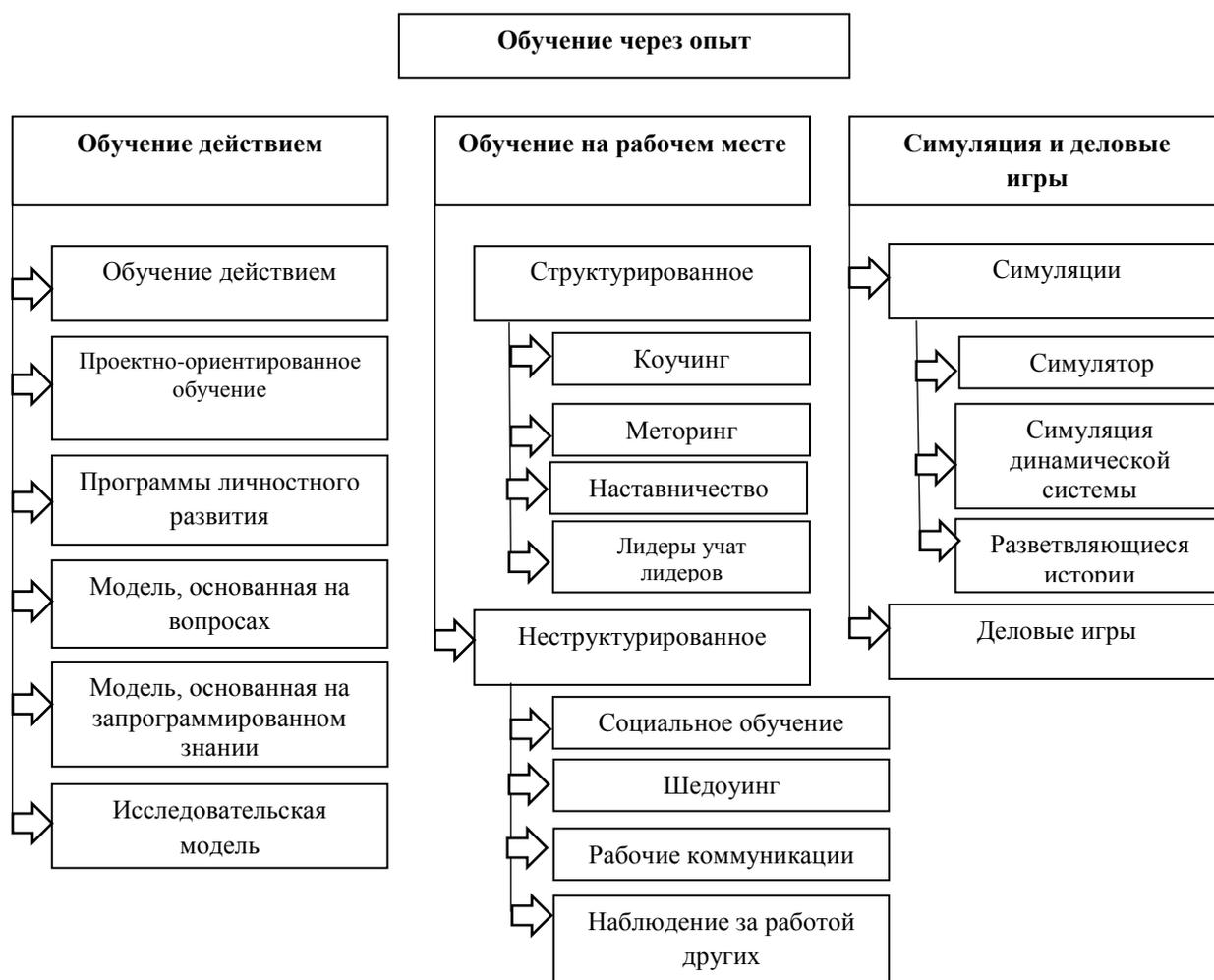


Рис. 1. Технологии обучения через опыт

Примечание: составлено автором на основе источников [9-11].

1. Деловые симуляции и игры – 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.

2. Обучение на рабочем месте в процессе обычной работы участника. Такой тип обучения может быть как структурированным (коучинг, наставничество и т. п.), так и неструктурированным (обмен знаниями в ходе рабочих коммуникаций, наблюдение за работой других).

3. Обучение действием – методы обучения, когда отдельные участники или команды выполняют задания и обучаются в процессе разработки решений реальных бизнес-проблем и ситуаций.

Большинство моделей обучения через опыт представляют собой цикл обучения, состоящий из двух-пяти шагов. Классическая модель теории обучения через опыт, разработанная Дэвидом Колбом (experiential learning theory, ELT), предлагает четыре стадии обучения [12]:

Диалектически связанные способы усвоения опыта:

- конкретный опыт (concrete experience), делание чего-либо – получение опыта;
- абстрактная концептуализация (abstract conceptualization), прохождение к выводам – научение из опыта.

Диалектически связанные способы трансформации опыта:

- рефлексивное наблюдение (reflective observation), оценка того, что происходит, – думание или разговор об опыте;
- активное экспериментирование (active experimentation), планирование следующих шагов – проверка того, что было изучено из опыта.

Процесс обучения здесь может начинаться с любой из стадий, но чаще всего с немедленного или конкретного опыта, который является основой для наблюдений и осмысления. В результате такого обучения выделяют различные стили обучения, или когнитивные стили обучения: генератор идей, теоретик, аналитик, активист.

В 2016 г. Ассоциация развития талантов (ATD) провела масштабное исследование образовательной сферы, в котором приняли участие 270 компаний (3/4 – коммерческие предприятия, остальные – государственные и некоммерческие организации; 60% – крупные и крупнейшие (более 1000 занятых)). Выяснилось, что обучение через опыт используют 76% [13, 14]. Среди них 69% используют этот подход для обучения всех руководителей, 22% – только для линейных руководителей, 9% – только для руководителей высшего звена. Для оценки результатов обучения через опыт более половины респондентов отслеживают удовлетворенность обучающихся процессом обучения, а также ориентируются на полезность полученных навыков для обучающихся и оценивают изменение бизнес-показателей, привязанных к направлению обучения (рис. 2).

Вследствие быстрых изменений в технологиях и общественных связях важнейшим условием современного корпоративного образования является последовательно структурированная, уровневая персонализация учебных действий. Необходимо предоставлять пользователям возможность осваивать учебные программы с комфортной для них скоростью и обеспечить больший уровень контроля над учебным процессом в целом.

Такой спектр задач не может быть эффективно решен в рамках отдельного онлайн-курса или другого образовательного продукта, поставляемого изолированно. Получение персонализированной обратной связи, постановка персональных учебных целей, выбор устройства, на котором осуществляется обучение, как правило, требует функционал полноценных систем управления обучением (LMS) [15, 16], построенных по принципам адаптивного обучения.

Большинство людей все еще понимают под обучением формальное обучение в школе, университете и т. п. Однако существует много других возможностей для приобретения знаний и развития навыков в течение жизни. Обучение происходит неизбежно и постоянно. Ключевым фактором конкурентоспособности личности профессионала и компании в мире VUCA (это мир, в котором задачи прогнозирования трудно реализуемы) становится принцип непрерывности образования. Процесс, лежащий в основе обучения через опыт, – постоянный, добровольный и самомотивированный поиск знаний по личным или профессиональным причинам.

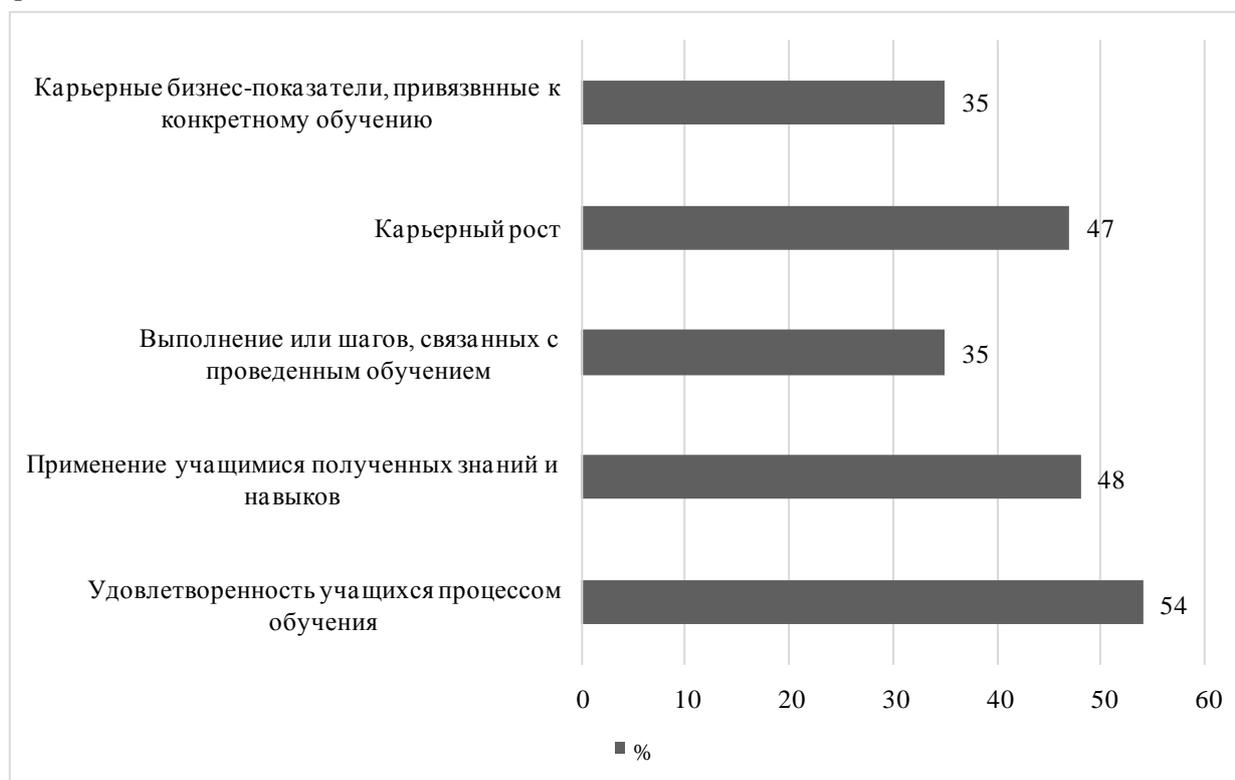


Рис. 2. Показатели оценки эффективности обучения через опыт, % респондентов

Обучение больше не может быть разделено на место и время для приобретения знаний (например, школа), а также место и время для применения приобретенных знаний (рабочее место). Вместо этого обучение можно рассматривать как постоянное и повседневное взаимодействие с другими людьми и с окружающим миром. Создание систем адаптивного обучения позволяет существенно усовершенствовать экосистемы обучения. Учитывая разнообразие входных характеристик пользователей, адаптивное обучение является способом обеспечить эффективное распределение ограниченных образовательных ресурсов. Однако постоянная трансформация учебного контента в реальном времени реализуема только при условии интеграции системы адаптивного обучения и искусственного интеллекта, имеющего постоянный доступ к различным банкам заданий.

Поддержание столь сложно структурированных систем может быть адекватно обеспечено ресурсами только в организациях значительного размера. Совершенствование инструментов обучения создает потенциальные риски для малого (100–999 сотрудников) и среднего (1 000–9 999 сотрудников) бизнесов [17].

Литература

1. Абашева О. Ю., Бабина Е. Н., Бондаренко Г. В. и др. Прикладные, поисковые и фундаментальные социально-экономические исследования: интеграция науки и практики. Самара : ООО «Поволжская научная корпорация», 2018. 244 с.

2. Бояров А. Д., Волкова М. Н., Гарафиев И. З., Чернов С. С. и др. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами. Новосибирск, 2009. 310 с.
3. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Влияние цифровых технологий отраслей промышленности на потенциальный экономический эффект // Мир экономики и управления. 2019. Т. 19. № 2. С. 19–30.
4. Клячко Т. Л. Вызовы профессионального образования, 2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ifap.ru/library/book557.pdf> (дата обращения: 22.03.2019).
5. Ширинкина Е. В. Модель выпускника в парадигме реформирования высшего образования // World Science Proceedings of articles the international scientific conference. Czech Republic, Karlovy Vary – Russia, Moscow, June 29-30, 2017. С. 275–277.
6. Ширинкина Е. В. Тенденции и проблемы развития системы высшего образования в России // Современная научная мысль. 2016. №3. С. 148–155.
7. Ширинкина Е. В. Управление эффективностью работников интеллектуального труда в высших учебных заведениях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т.7. №1. С. 12–16.
8. Shirinkina E., Kodintsev A. Management of Human Capital in the National Economy: Estimation and Simulation // Revista Espacios. 2018. Vol. 39. No. 44. 28 p.
9. Корпоративный университет Сбербанка «Корпоративное обучение для цифрового мира. 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.litres.ru/kollektiv-avtorov/korporativnoe-obuchenie-dlyacifrovogo-mira/> (дата обращения: 12.02.2019).
10. BCG – «Россия 2025: от кадров к талантам», 2017. URL: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf (дата обращения: 12.09.2019).
11. Global Education Futures – “Educational ecosystems for societal transformation”, 2018. URL: <https://www.edu2035.org/files/GEF%20Vision%20Educational%20Ecosystems%20for%20Societal%20Transformation.pdf> (дата обращения: 23.07.2019).
12. ATD – «Training Industry Report», 2016. URL: https://trainingmag.com/sites/default/files/images/Training_Industry_Report_2016.pdf (дата обращения: 22.03.2019).
13. Kelchevskaya N. R., Shirinkina E. V. Regional Determinants of Effective Use of Human Capital in the Digital Economy // Economy of Region. 2019. Vol. 15. No. 2. P. 465–482.
14. KPMG – “Corporate Digital Learning”, 2015. URL: <https://iversity.org/en/courses/corporate-digital-learning> (дата обращения: 12.03.2019).
15. Куприяновский В. П., Сухомлин В. А., Добрынин А. П. и др. Навыки в цифровой экономике и вызовы системы образования, 2017.
16. Ширинкина Е. В. Оценка эффективности использования образовательного капитала как доминирующего элемента человеческого капитала в экономике знаний // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4-2 (81-2). С. 854–861.
17. Shirinkina E., Strih N. Methods of Estimation of Digital Competences of Industrial Enterprises Employees by Means of Neural Network Modelling // Espacios. 2019. Vol. 40 (27). 5 p.