

Обучение действием

В 30-е годы прошлого века Рег Реванс (Reg Revans), молодой физик, работал с группой талантливых физиков в Кембриджском университете. В ходе работы он обнаружил, что члены этой группы при решении сложных исследовательских задач и проблем применяли следующий метод: они собирались все вместе и начинали задавать друг другу вопросы самого разного характера. При этом обсуждение велось на равных, и каждый член группы должен был высказаться по проблеме, даже если и не обладал экспертными знаниями в обсуждаемой области. В ходе таких дискуссий рождались решения проблем, принесенных участниками на обсуждение.

Ревансу эта методика очень понравилась, поэтому, когда он перешел на работу в Национальное управление угольной промышленности Великобритании, он применил этот метод там. Когда управляющие угольных шахт сталкивались с проблемами, они собирались малыми группами прямо на рабочем месте и начинали задавать вопросы относительно виденного или известного каждому из членов группы. Затем они выдвигали предложения по решению проблемы и выбирали те, которые им казались подходящими. Таким образом им удавалось очень продуктивно принимать решения, не привлекая сторонних экспертов.

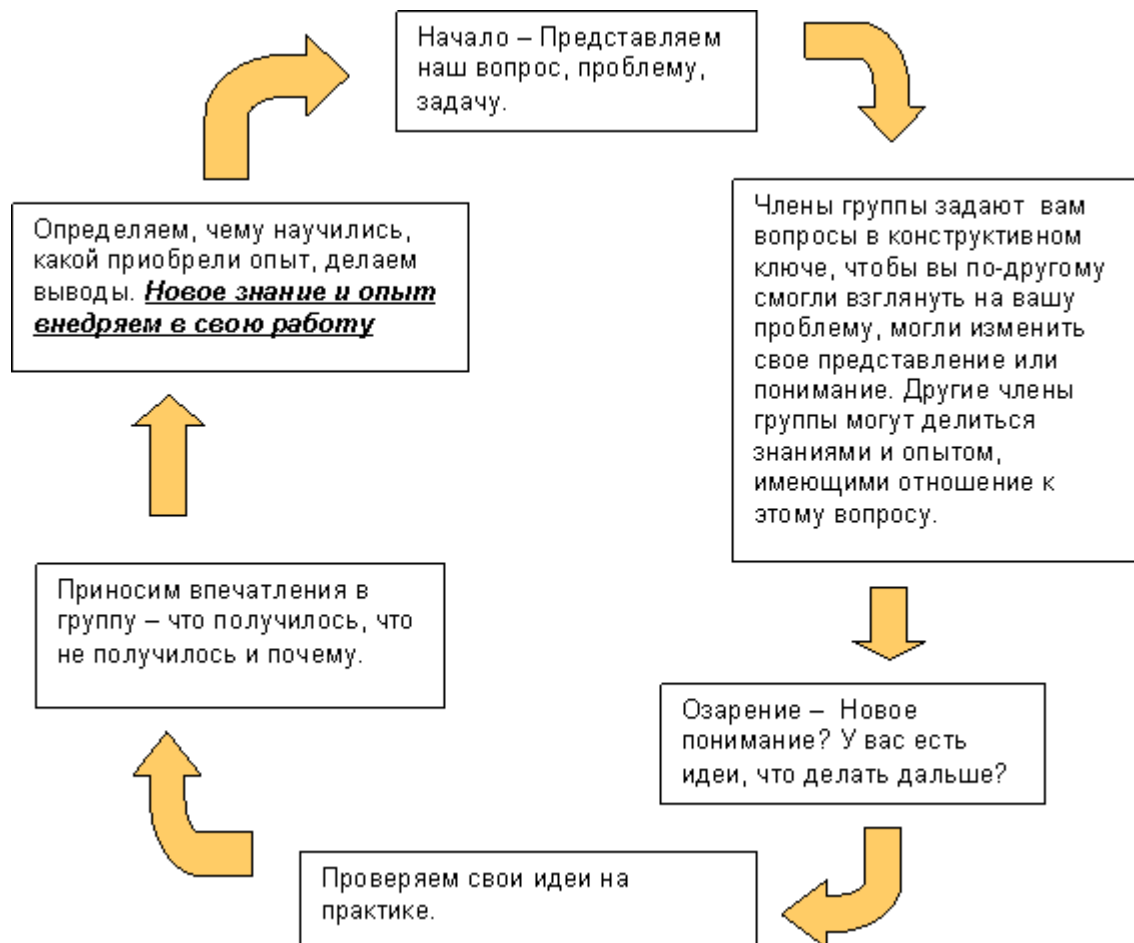
Обучение действием как метод родилось из этих групповых дискуссий. Профессор Реванс много лет спустя сформулировал основные положения и проверил свою теорию на практике. Сегодня этот подход очень широко применяется в ходе тренинговых программ по менеджменту во всем мире.

Итак, в чем же заключается сам метод?

В обучении действием малые группы участников собираются вместе для того, чтобы:

- Работать над вопросами своих организаций/личными вопросами. Максимальная эффективность достигается, если участники сами хотят обсуждать эти вопросы.
- Работать с реальными проблемами. Это ситуации, в которых "Я сам – часть проблемы, и проблема – часть меня."
- Работать вместе, лучше узнавать взгляды друг друга, прояснять позиции и вопросы (чтобы сделать их более доступными для решения) и искать альтернативы.
- Приступать к действиям на основе вновь обретенного понимания и информации. Начать менять положение вещей/ситуацию.
- Через некоторое время вернуться к обсуждению последствий своих действий в группе для того, чтобы получить новую обратную связь.
- Получать новые знания – не только по обсуждаемому вопросу, но и о себе самом. Это очень существенно для того, чтобы не просто понять, но усвоить нечто новое, что впоследствии можно переносить в другие ситуации.
- Понимать процессы, происходящие в группах, и научиться эффективно работать совместно с другими людьми.
- Оказывать другим поддержку и в то же время провоцировать их на решения и действия для того, чтобы каждый член группы научился лучше управлять собой и другими.

У каждой подгруппы должен быть фасилитатор, основная роль которого – помогать отдельным членам группы и группе в целом определить и освоить необходимые им знания и навыки.



Источник: Шведский институт менеджмента
(<http://www.ifl-russia.ru/ru/about/scanman.shtml>)