THE POWER OF EXPERIMENTAL LEARNING

*A handbook for trainers and educators,
Beard Colin & Wilson John P.,
Kogan Page, London, 2002*

V letu 2002 je pri založbi Kogan Page izšla nova knjiga s področja izkustvenega učenja. Avtorja Beard Colin in John P. Wilson sta ji dala pomenljiv naslov: Moč izkustvenega učenja – priročnik za izobraževalce.

Obsežno delo na 261 straneh je razdeljeno na deset poglavij, ki deloma, vendar ne v celoti, sledijo logiki ideje avtorjev, da je izkustveno učenje "... na stranko osredotočen vidik individualnega, skupinskega in organizacijskega razvoja, ki se posveča mladim in odraslim osebam, upoštevajoč elemente akcije, refleksije in transferja." (str. 1)

Kot priročnik je delo napisano ustrezno svo-

jemu namenu, privlačno, izzivalno z mnogimi primeri za izobraževalce. V bistvu gre za delo, ki se z nekaterimi izvirnimi idejami, obsežnim pregledom doslej objavljene literature in citati težko primerja z doslej objavljenimi bolj teoretičnimi deli z istim oz. podobnim naslovom. (Dewey 1938, Boydell 1976, Keeton 1976, Walter in Marks 1981, Kolb 1984, Warner Weil in McGill 1989, Boud, Cohen in Walker 93, Malinen 2000).

Avtorja se prehitro zadovoljita z operativnimi definicijami pojavov in pomenov izkustvenega učenja. Lahko bi rekli, da priročnik zelo lahkotno in eklektično povzema nekatere znanstvene teorije in jih ves čas bolj ali manj posrečeno prepleta s primeri iz prakse, z navodili različnih združenj, fondacij, posameznikov in drugih, ki so "ponudniki" izkustvenega učenja. V tem pogledu delo ne pomeni konsistentnega nadaljevanja v teoriji izkustvenega učenja, vendar – kot smo že omenili – to tudi ni namen priročnika.

Kot priročnik je delo zanimivo in z neposrednim pristopom do bralca pritegne tako tiste, ki v delu iščejo praktične napotke, kot tudi tiste, ki bi radi kaj več izvedeli o specifičnih vidikih izkustvenega učenja. Lahko bi rekli, da je delo usmerjeno predvsem na področje osebnostnega, poklicnega in delno tudi skupnostnega učenja in izobraževanja, ostala področja (ugotavljanje in potrjevanje znanj, biografske študije, projektno učenje in drugo) pa ostanejo v celoti nedotaknjena.

Problematična je predvsem osnovna ideja, da je moč izkustveno učenje napraviti učinkovitejše s tem, da ponudimo pravilne ključne oziroma kombinacije "številčne ključavnice", ki bo človeka, skupino ali organizacijo odprla za učinkovitejše učenje in razvoj. Tega avtorja sicer eksplisitno ne trdita, vendarle pa to lahko razberemo iz konteksta in njune ideje izkustvenega učenja kot številčne ključavnice. Ideja je kot vizualizirana metafora razložena v prvem poglavju.

V drugem poglavju avtorja povzemata različne definicije izkustvenega učenja in skleneta, da je učenje pravzaprav sinonim za smiselno izkušnjo. Poudarjata, da je izkustveno učenje v osnovi vselej odvisno od posameznika, opišeta učenje na napakah, različne modele izkustvenega učenja in poudarita, da lahko govorimo z vidika izkušenj o retrospektivnem (preteklem) učenju, o sedanjem učenju in o prospektivnem (prihodnjem učenju). Formalnemu učenju nasproti postavljata izkustveno učenje. Sledijo poglavja o najrazličnejših možnostih izkustvenega učenja, predvsem o različnih učnih okoljih, možnostih, kot so simulacije in resničnost, načrtovano in nenačrtovano učenje, upoštevanje neposrednega okolja in vloge gledališča, kiparstva in likovne umetnosti pri učenju. Poudarjena je razlika pri izbiri prostora za učenje, še posebej možnosti učenja v zunanjem, naravnem okolju. Šesto in sedmo poglavje obravnavata čustva in vlogo čustvene inteligence pri učenju. Dotakneta se tudi pojma duhovne inteligence. Poudarjena je vloga metafore, zgodb, igre vlog, fantazije in čustvenih vzorcev pri čustvenem uravnavanju osebnih scenarijev. Upoštevanje vseh čutov, prepoznavanje lastnih čustvenih stanj in uporaba humorja v izkustvenem učenju, vse to lahko močno vpliva na večjo učinkovitost učenja.

V osmem poglavju avtorja opišeta primere pogostih etičnih vprašanj pri izkustvenem učenju, upoštevajoč odgovornost posamezni-

ka, organizacije, poklicnega združenja in države. Poudarjata, da dobra organizacija in sodobna tehnologija še ne zagotavljata etičnosti programa. Pomembne vrline so tudi moralne vrline, tako tiste osnovne kot tudi situacijsko etične odločitve, ki jih ne moremo vnaprej predvideti. Navedeni so primeri, vloga kulture podjetja, poklicnih etičnih kodeksov in primeri ekološko prijaznih pristopov, kar vse naj bi upoštevali pri načrtovanju izkustveno zasnovanega izobraževanja.

V predzadnjem in zadnjem poglavju se vračata na osnovna vprašanja, na pomen akcije in refleksije v izkustvenem učenju. Opirata se na teorije D. Shona, P. Freira, R. Revansa in drugih ter pregledno povzemata dosedanje psihološke teorije učenja. Svarita pred preveč šolskim pristopom v izobraževanju v podjetjih.

Zadnje poglavje je sporočilno najbolj jasno. Pojasnjuje smisel izkustvenega učenja za to, da bi mogli razumeti sedanost tudi z vidika prihodnosti. Naše bivanje in delovanje naj bi pomagalo razvijati občutek za kontinuiteto, pripadnost in občutek za pravilno smer, kar vse nujno potrebujemo v času, ki nas zaradi nenehnih sprememb v življenju in delu prepogosto navdaja z občutki nemoči.

Ne glede na omenjene pomanjkljivosti, teoretično nekonsistentost, uporabo "tržnega jezika" (stranke, ponudniki izkustvenega učenja), ponuja priročnik obsežen pregled doslej objavljene literature s področja izkustvenega učenja, predvsem v neformalnem izobraževanju.

Zlasti zanimivi bodo mnogi primeri za strukturirane vaje, poudarjanje vloge zgodb, študije primerov, metafor, pisanja dnevnikov, domišljije in karikatur v izobraževanju. Vse to bo mnoge praktike spodbudilo k novim iskanjem in želji, da bi inovativno, a vendarle tudi kritično pristopili k praksi učenja mladih in odraslih.

doc. dr. Nena Mijoč

40 SODOBNIH UČNIH METOD

V uvodnem, spoznavnem delu svojih seminarjev in delavnic udeležencem pogosto zastavim nalogo, da sami zase – ne da bi to delili s komerkoli – premislijo o dejavnosti, pri kateri so po svojem mnenju najboljši (tarok, šah, posel, kuhanje itd.). Drugi del vaje izrabimo za to, da si udeleženci med seboj izmenjajo informacije o tem, kako so se svoje veščine, spretnosti, sposobnosti v resnici naučili. Izid je (zanje) presenetljiv, pogosto celo šokanten, saj praviloma nihče med njimi ne omeni – učitelja! Med najpogostejšimi odgovori so zgledi, vztrajnost, volja, posnemanje, vaja, izkušnje, eksperimentiranje ... in napake! Namen vaje je z metodo šoka, ki je pogostejša oblika učenja, kot si mislimo, spodbuditi udeležence k razmisleku, kako se

učimo, koliko je pri tem procesu potrebnega samoučenja, motivacije, zakaj znanje samo po sebi še ne pomeni tudi "učenja", kaj vse vpliva na "učenje" in za kaj vse v resnici ne potrebujemo "učitelja"!

Seveda bi težko trdili, da sploh ne potrebujemo "učiteljev". Vsi se, vsaj občasno, spomnimo svojih učiteljev, predavateljev, vaditeljev, trenerjev – z in brez narekovajev, slabih redkeje in izjemnih pogostejše. Toda tudi oni se morajo učiti. Mnogi med njimi so sicer talentirani nastopači in prisegajo na instinkt, osebni šarm ali improvizacijo, vendar pa je precej bolje, če vadijo in se skrbno pripravijo na svoj nastop.

Priručnik "40 sodobnih učnih metod", ki ga je pri Inštitutu za izobraževalni management SOFOS izdala kolegica mag. Daniela Brečko, sledi cilju pomagati predavateljem, učiteljem in trenerjem do večjega mojstrstva v poklicu, ki so se mu zapisali. Upošteva specifično učenja odraslih, ki je precej drugačno od učenja v šolskih klopeh. S pridom ga bodo zato lahko uporabili tako začetniki, katerih nočna mora so njihovi prvi javni nastopi, kot tudi veterani javnega nastopanja, ki jih bo opozoril na skrbnejše priprave za svoje predavanje, seminar ali delavnico. Zastavljen je praktično, kot uporaben priručnik in ne akademsko puhlo razmišljanje o posredovanju podatkov, informacij ali znanja. Navsezadnje mnogim tako informacij kot tudi znanja ne primanjkuje. Drznil bi si celo trditi, da nam prej manjka veščin in spretnosti, kako to znanje sploh uporabiti! Starosta menedžmenta Peter Drucker trdi, da kar 80 odstotkov svojega znanja sploh nikoli ne uporabimo!? To, na kar opozarja priručnik,

je, kako sposobni smo to znanje posredovati, prenesti na udeležence. Za to je potreben poseben dar – talent, ki ga premorejo le redki. Med njimi se najpogosteje spominjam dveh: profesorja Johna Gabarra s harvardske poslovne šole in dr. Sumantre Ghoshala z londonske poslovne šole. Oba sta znala izjemno kompleksno snov poslovnih strategij predstaviti na izjemno zapomnljiv in enostaven način, v celodnevni ali celo večdnevni delavnici pa ohraniti strukturo, dinamiko in lok posredovanja znanja!

Več se učim, več sreče bom imel na izpitu ... Tega hudomušnega reka se pogosto spomnim, ko se tudi sam pripravljam za svoje nastope. Kot mnogi drugi sem v poplavi tovrstne literature, ki jo beremo, pogrešal nekaj priročnih misli, idej ali "trikov", ki bi nam pomagali svoje predstavitev narediti privlačnejše, uporabnejše in bolj pisane na kožo udeležencem. Izbira 40 učnih metod omogoča, da se seznanimo s pomenom tako enostavnih (vendar usodnih!) spoznavnih vaj kot tudi strukturiranega skupinskega dela ali zahtevne igre vlog, z dinamiko dela v skupinah in uporabo meditacijskih metod. Skrbne priprave so vse. Z njimi ne smemo pretiravati, saj moramo biti pogosto pripravljeni na nepričakovane spremembe, ki jim ne bomo kos brez sposobnosti prilagajanja in improvizacije. Odgovor tudi ni skrit v dovršenosti, iskanju po zakladnici recimo nevrolingvistike. Je kombinacija zdravega razuma, odgovornosti do občinstva, ki vam bo začetno tremo navsezadnje zlahka odpustilo, ter izkušenj in integritete, namesto večnega nekritičnega prilagajanja dnevnemu okusu publike.

Priročniku je v svoji prepričljivosti že vnaprej dano, da je le beseda. Vem pa, da besede predstavljajo le 7 odstotkov komunikacijske prepričljivosti (kaj je povedano), naslednjih 38 odstotkov je namenjenih načinu, kako je nekaj povedano (slišano!), "preostalih" 55

odstotkov pa je namenjenih nebesedni govorici (kako so vas doživeli). Zato priročnik o učnih metodah ne more prevzeti vsega bremena vašega uspeha kot predavatelja, učitelja ali trenerja. Ponuja pa vam nekaj iztočnic, temeljnih spoznanj in 40 praktičnih primerov, ki bodo vaše delo naredili profesionalnejše. Opozarja, da samo znanje še ni dovolj za učenje, da za uspeh v življenju in pri delu poleg znanja potrebujete še veščine, spretnosti, motive, lastnosti, vrednote, skratka sposobnost svoje znanje uporabiti. Priročnik "40 sodobnih učnih metod" je nepogrešljiv pripomoček v vaši karieri vrhunskega trenerja ali predavatelja ... Ostalo bodo naredile izkušnje.

Priročnik lahko naročite pri podjetju GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje, d. o. o., Einspielerjeva 6, Ljubljana, telefon 01 30 94 444 in 01 30 94 446, faks 01 30 94 445, e-naslov: izobrazevanje@gvizobrazevanje.si, www.gvizobrazevanje.si.

Brane Gruban, ABC