

## Napredne metode obuke – Učenje kroz iskustvo

Učenje kroz iskustvo (ili iskustveno učenje) u osnovi podrazumeva „učenje kroz rad“ i ono se događa kroz ceo čovekov život.

Mi smo naučili da vezujemo pertle tako što smo iznova ponavljali isti postupak, dok nam to nije postala rutina o kojoj danas ni ne razmišljamo.

Automobil možemo naučiti da vozimo samo tako što će nas neko naučiti tome dok sedimo za volanom. Naravno, pre toga treba da naučimo mnogo stvari o kolima, vožnji, saobraćajnim propisima, instruktor nam daje verbalne instrukcije šta i kako treba da radimo, ali jedini način da stvarno shvatimo i u sećanju zadržimo sve neophodne radnje jeste da ih fizički uradimo.

Iskustveno učenje se bazira na premisi da ljudi efektivnije uče ako nešto rade, nego ako slušaju predavanje ili čitaju knjigu.

Metod „učenja kroz rad“ sastoji se od interaktivnih izazova i aktivnosti rešavanja problema, sa određenim stepenom fizičkog učešća.

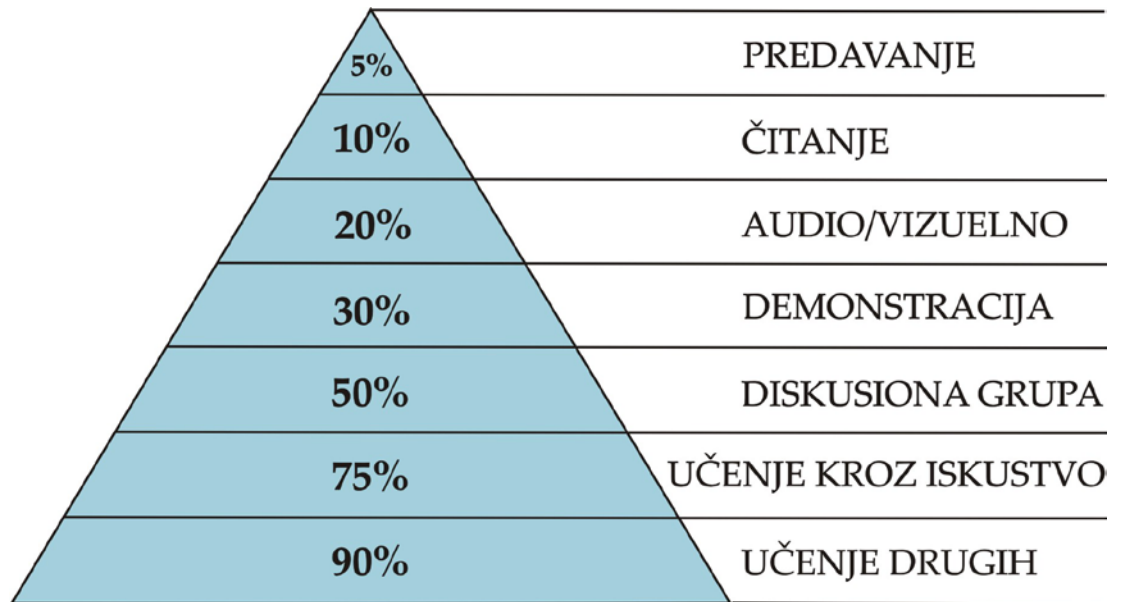
Visok nivo retencije (zadržavanja naučene materije u memoriji), dugoročna korist i pozitivni rezultati čine izlaz iz ovog procesa. Ovaj metod dokazano predstavlja jedan od najefektivnijih edukativnih alata za sve uzraste i nivoe osposobljenosti, od predškolske dece do top menadžera velikih korporacija.

Glavni cilj iskustvenog učenja je da pomogne učesnicima da zadrže u sećanju ono što su iskusili i naučili, kao i da to primene u svakodnevnom poslu i u privatnom životu.



## Zašto „Učenje kroz iskustvo“?

1. Povećava se zadržavanje u memoriji onog što je doživljeno i naučeno.



*(Dr William Glasser)*

2. Podržava teoriju Učenja odraslih:

- odrasli uče samo ono što žele da uče;
- oni su motivisani svojim ličnim potrebama, više nego spoljnim faktorima;
- oni su motivisani da uče ono što se trenutno može pokazati korisnim i direktno je povezano sa poslom kojim se bave;
- njima je potrebno da naučeno primenjuju u praksi odmah po završetku obuke;
- najefektivnija forma treninga je rad u manjim grupama-timovima.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> M.S. Knowles, The Modern Practice of Adult Education, Cambridge Books, 1980

3. Omogućava raznovrsne rezultate i pojedinačne promene ponašanja.

*„Edukacija mora obezbediti da učesnici nauče kako da rešavaju probleme, a ne da znaju koja su moguća rešenja, jer se problemi sa kojima se ljudi suočavaju u svom životu svaki put odvijaju drugačije.”*

*(John Dewey)*

4. Izuzetno moćna, efektivna i efikasna metoda obuke:

- velika ušteda novca i ostalih resursa kompanije – obuka traje kraće od klasičnih programa edukacije, što znači da zaposleni ne odsustvuju sa posla radnim danima više nego što je zaista neophodno (ušteda novca za kompaniju); učesnici su maksimalno motivisani jer im kompanija ne oduzima odmor organizujući napornu i dugačku obuku neradnim danima;
- izuzetno zanimljiv način edukacije koji učesnici veoma brzo zavole i koji, po pravilu, prevazilazi njihova očekivanja (zadovoljstvo obukom = ono što učesnici dobiju – ono što učesnici očekuju);
- povećava se motivacija zaposlenih, koji cene napore kompanije da im pruži edukaciju na najvišem svetskom nivou;
- posledice donetih odluka i aktivnosti sprovedenih u iskustvenom programu vide se odmah (u poslu se one vide posle više meseci), a posledice grešaka ne plaćaju se veoma skupo, kao što se plaćaju greške napravljene na poslu (veliki gubitak vremena i novca).

5. Omogućava bezbedno, komforno, ne-manipulativno okruženje za učenje.

- Kreirajući pravično iskustvo za sve učesnike, oni prepoznaju i prihvataju svoje ponašanje i samim tim prihvataju svoje rezultate.

6. Moguće je organizovati programe za grupe od 10 do 3000 učesnika, sa istom efektivnošću za sve učesnike.

7. Rezultati su podjednako kvalitetni za sve učesnike, bez obzira na njihov stepen školskog obrazovanja i radno iskustvo.

Iskustveni programi smeštaju ljude u izgrađena okruženja, napravljena tako da precizno odlikavaju situacije sa radnog mesta. Odluke koje učesnici donose tokom programa određuju njihov rezultat. Slikovito i veoma moćno učenje pojačuje se u toku a razlikuje se od njihova iskustva povezanih sa situacijama iz stvarnog života.



Moćni programi učenja kroz iskustvo mogu se bazirati na modelu „TAČKE IZBORA“ (Point of Choice model).



**MODEL TAČKE IZBORA**  
(ciklus učenja kroz iskustvo)

Ovi programi omogućavaju ljudima da čine trajne, efektivne promene u ponašanju, uzimajući u obzir težinu posledica njihovih odluka, kao i prihvatajući odgovornost za iste.

Posle doživljenog iskustva, tokom analize, učesnici zaključuju šta se desilo, kakve odluke su doneli i posledice tih odluka u praksi.

Nalazeći se u sličnim okolnostima u stvarnom svetu, oni ispituju mogućnost da istovetne odluke budu donete sa istovetnim posledicama.

Učesnici ne gledaju nekoga drugoga kako prolazi kroz određeno iskustvo i ne dolažu u situaciju da ocenjuju učinak drugih, već oni na osnovu ličnog iskustva vide i shvataju kako njihovo sopstveno ponašanje treba da se menja, u cilju dostizanja boljih performansi i ostvarenja rezultata koji su im u poslu potrebni.

Iskustvo je moćan učitelj. Kroz učešće u iskustvenim programima ljudi vide, shvataju i doživljavaju kako njihovo ponašanje može značajno da se promeni, donoseći pozitivan efekat na njihove performanse u svakodnevnom poslu.

Ovi programi su veoma delotvorni i zato što, u isto vreme, obezbeđuju relevantnost programa, visok nivo zabave za učesnike, kao i realan uticaj na rezultate kompanije.



Iskustveni programi mogu veoma usko da se prilagode ciljevima i potrebama kompanije, tako da se poruka koju kompanija želi da pošalje učesnicima obuke prenosi na način koji osigurava da će se oni toga sećati dugo vremena po završetku programa.

Prema relevantnim istraživanjima rađenim na globalnom nivou, jedna leaderska kompanija investira između 36 i 115 sati godišnje za obuku iskusnog radnika. Ova investicija je veoma značajna za svaku kompaniju, jer se ulažu dragoceno vreme i finansijska sredstva, a ako nije iskorišćena na najbolji način može da ne donese pozitivnu promenu u poslovnim rezultatima.

Nažalost, prosečna efektivnost procesa obuke i razvoja danas varira između 5% i 30%. Ovo znači da za kompanije ima mnogo mogućnosti za usavršavanje.

Programi učenja kroz iskustvo omogućavaju efektivnost od 75% ili više, uz povraćaj investicije u obuku.

Opseg delovanja iskustvenih programa obuhvata različite oblasti:

- korporativni edukativni programi,
- seminari i konferencije (sastanci kompanija sa distributerima, godišnje kompanijske strategijske manifestacije),
- ovladavanje poslovnim veštinama (soft skills),
- usko specijalizovani programi po narudžbini,
- konsalting.

Širom sveta kompanije primenjuju iskustvene programe za:

- izgradnju kompaktnog tima sa jedinstvenim razumevanjem kompanijskih: ciljeva, uloge, liderstva, procesa, međuljudskih odnosa i komunikacije;
- unapređivanje usluživanja klijenata;
- povećanje prodaje;
- maksimalno korišćenje kompanijskih i ličnih resursa;
- razvoj lidera;
- otkrivanje talenata u kompaniji i upravljanje njihovim razvojem;
- posvećivanje zaposlenih postizanju kompanijskih ciljeva;
- razvijanje organizacione kulture poverenja i zajedničkih vrednosti;
- konstantno unapređivanje poslovnih procesa...

