



А.Д. Кузьмичев

НОВИНКИ КНИЖНЫХ РАЗВАЛОВ: ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО ОБРАЗОВАНИЮ¹

Кеннет Фи. Технологии обучения для менеджеров. Где, когда и как их использовать. М.: Добрая книга, 2006. — 304 с.

Первый труд британца Кеннета Фи, 20 лет отдавшего проблеме обучения менеджеров, даже у самого издательства восторга не вызывает и посвящен немодным темам вроде рефрейминга организаций. Но лично для меня, посвятившего большую часть профессиональной карьеры высшей школе, эта книга знаковая — она описывает лучшие мировые достижения в сфере бизнес-образования. Кроме того, в оригинале книга названа путеводителем и является таковым по стилю изложения.

Как исследование одного человека — это титанический труд, где по крупницам собран материал, посвященный образовательным технологиям. В первой части Фи дал краткий обзор истории обучения менеджеров, разобрался с терминологией и подходами к обучению. Во второй подробно остановился на типах учебных курсов и других методах развития менеджеров, которые можно использовать и на работе, и за ее пределами.

Теоретическая основа труда британца — модель Дэвида Колба, разработанная в 1984 г. Ее основная идея состоит в том, что процесс обучения можно разделить на четыре стадии: действие, отражение, осмысление и эксперимент. Для успешного обучения каждый менеджер волен выбрать одну из четырех стадий цикла. Менеджер, который предпочитает концентрироваться на действии — что-то делать и накапливать конкретный опыт, будет на вершине цикла Колба и станет «активным». Тот, кто любит анализировать собственный опыт и размышлять над проблемами, войдет в категорию «рефлексирующих» и попадет в правую часть цикла («отражение»). Если менеджер будет следовать теоретическим подходам, он в противоположность «активному» станет «теоретиком» и будет в основании цикла («осмысление»). И, наконец, менеджер, который любит планировать, исследовать возможности и проверять теории, будет «прагматиком». Его Колб помещает в левой части цикла («эксперимент»).

¹ «Ведомости». 2005. № 234. 13 дек.



Более подробно все эти теоретические рассуждения о том, как превратить модель Колба в вечный двигатель образования, представлены в приложении, где помещена матрица технологий и типов обучения.

Хотя менеджеры и предпочитают разные технологии обучения, они, как пишет Фи, едины в одном: «Многим классная комната напоминает школьные годы и вызывает достаточно неприятные ассоциации». Но большинству из них наверняка придется по душе упражнение «аквариум», суть которого проста: учебная группа делится на две части, одна из которых делает конкретное задание, а другая наблюдает за первой. Затем проводится общее обсуждение, где рассматриваются различные восприятия участников дискуссии и наблюдателей, пишет автор и добавляет: «Нужно иметь в виду, что такое обсуждение может быть достаточно горячим». Чтобы остудить горячие головы, стоит, наверное, заняться развитием латерального мышления. Эдуард де Боно, его создатель, любил рассматривать проблемы или ситуации непривычным или нетрадиционным способом, призывая мыслить о них «латерально». Наиболее известной технологией стали «шесть шляп мышления», позволяющие любому руководителю выбирать разные управленческие роли.

Среди передовых технологий обучения и развития Фи выделяет электронное обучение. Он считает, что это уже не просто привычное дистанционное образование — по его мнению, многие упускают «из виду эмоциональное воздействие новых технологий и огромные изменения в том, как менеджеры получают доступ к обучению». Описывая различные платформы обучения, эксперт пишет о том, что все чаще и чаще передовые школы бизнеса и другие компании, связанные с обучением менеджеров, предлагают полный ассортимент своих услуг в режиме онлайн, создавая виртуальные эквиваленты обычных учебных программ.

Качественно новое направление — создание центров учебных ресурсов. В пример Фи приводит Standard Life Assurance Company — крупнейшее общество взаимопомощи в Европе, оказывающее разнообразные финансовые услуги. После организации в 1996 г. первого учебного центра открытого доступа компания создала еще шесть таких центров, и теперь каждый сотрудник имеет доступ к библиотеке с более чем 1500 единицами хранения, среди которых приблизительно 800 книг, 300 видеокассет, 300 компьютерных тренинговых программ и 100 аудиокурсов.

Кстати, одна из технологий обучения на рабочем месте называется «направляемое чтение». Фи отмечает, что большинство менеджеров читают книги и статьи по собственной инициативе, а «компания может предложить им подписку на газеты, специализированные журналы или предоставить доступ к электронным публикациям». Иногда, продолжает он, организации даже создают свои собственные библиотеки. Если, уважаемый читатель, в вашей организации пока нет такой библиотеки, то труд Кеннета Фи может стать одной из ее первых книг.