

Hogyan tanulunk a tréningeken?

Ugye mindenkivel megtörtént már, hogy elolvasott egy fontos cikket, könyvet és egy hét múlva nem emlékezett belőle csak egy két dologra? Vagy hallgatva egy egyetemi előadást, mire hazaértünk a kedvesünknek nem tudtuk visszaidézni, miről is volt szó pontosan? Autóvezetést sem könnyű csak elmondás vagy olvasás után megtanulni.

Weiss az **emlékezet terjedelmét** vizsgálva jutott arra az eredményre, hogy három nap után a felnőttek

- az olvasott anyag 10%-ára,
- a hallott anyag 20%-ára,
- a látott anyag 30%-ára,
- a hallott és látott anyag 50%-ára,
- a kimondott anyag 70%-ára
- míg a megtapasztalt, cselekvéshez kötődő anyag 90%-ra emlékeznek.

(Weiss, 1995)

Ebből adódóan a tréning, mint a készségfejlesztés elsődleges lehetősége, az egyik **leghatékonyabb tanulási mód**, legyen szó bármilyen viselkedési elem elsajátításáról, mint pl. értékesítési magatartás, hatékony önérvényesítés, vezetői visszajelzés, stb. A tréning arra ad lehetőséget, hogy a hétköznapi helyzetben lezajló folyamatokat, viselkedéseket kockázatmentes körülmények között modellezzük. A tréning az elsajátítandó viselkedések „rutinpályája”, lehet hibázni, újrapróbálni, kockáztatni.

A tapasztalati tanulás David A. Kolb által megalkotott folyamatmodelljében a **saját tapasztalatot, mint a viselkedésváltozás kulcselemét** jelöli meg. Általában négy szakaszos modellje alapján történik a készségek fejlesztésére, viselkedések, szokások megváltoztatására törekvő tréningblokkok összeállítása. Ezen négy lépésből az első a konkrét tapasztalat és cselekvés szakasza (tehát teszünk valamit, viselkedünk valahogy), majd ezt követi a megfigyelés és értékelés szakasza (eldöntjük, hogy megfelelő volt-e a viselkedésünk), ezután az absztrakció és fogalomalkotás szakasza jön, majd ezek alapján újratervezzük viselkedésünket és az újabb „kör” a tanultak kipróbálásával kezdődik.



A tapasztalati tanulás modellje

Forrás: David A. Kolb

A tapasztalati tanulás akkor megy valakinek jól, ha eljut annak felismerésig is, hogy a megtanult magatartásokat, cselekvéseket, milyen más helyzetekben tudja hasznosítani.

Ha valaki a vezetői kommunikációs tréningen kipróbálja az értő figyelem technikáit, akkor hatékony a tanulása, ha végig gondolja és felismeri ezen technika alkalmazási lehetőségeit és módjait más munkahelyi, vagy magánéleti helyzetben is.

Az új, elvárt magatartás gyorsabban és hatékonyabban alakul ki, ha az egyén modell- és mintahelyzetekben, megfelelő feladatokon gyakorol, illetve ismeri a megtanulni kívánt magatartásra vonatkozó tudnivalókat. Ezt a célt szolgálja a tréning.

A tapasztalati tanulás keretében a résztvevők különböző "labor" helyzetekben, a munkájuk jellemző helyzeteit szimuláló gyakorlatokon vesznek részt, ezzel egész személyiségüket megmozgatva élményeket élnek át, visszajelzéseket kapnak és ezeket tréneri támogatással feldolgozzák, tapasztalatokká formálják. A módszer tartós és könnyen előhívható viselkedési szintű tudást ad, önismereti munkán keresztül jutnak a résztvevők nagyobb interperszonális hatékonysághoz, kapcsolati jártassághoz. Viselkedésük így fejlődik, módosul a tréning megfogalmazott céljához illeszkedően.

Puskár Ildikó
HDTeam