Персонализиране на управлението на знания:

възможности, предимства, слабости и недостатъци

Едно есе, вдъхновено от персонализираните стилове на учене

Една от най-популярните стратегии за управление на знания, по-конкретно персонализирането му, е чрез стиловете на учене. Но заслужена ли е тяхната добра репутация? Има ли по-добра алтернатива? Нека анализираме!

Откакто съществуват организираните процеси за учене, се наблюдава стремежът да се намери формулата за успеха в ученето. Теориите за стилове на учене масово набират популярност през 70-те. Оттогава най-голямо разпространение и употреба е получил моделът (и въпросникът) VARK, чието име произхожда от 4те основни (според създателите) стилове на учене - Visual, Aural, Read+Write, Kinesthetic. Оттогава насам, предпочитаните стилове на учене широко се използват в училищното образование, особено в САЩ и Западна Европа.

Привържениците на стиловете на учене казват, че познаването на предпочитания стил на учене може да помогне в усвояването на знанията по-ефикасно и да подобри ученето и комуникацията между хората в образователни и бизнес организации. В действителност, това звучи логично. Различните сетива (и начини за възприятие) в мозъка се контролират от различни дялове, които могат да имат различни степени на развитие във всеки индивид. Най-развитите сетива биха възприели информацията най-ефикасно.

Но дали въпросник като VARK е способен наистина да помогне в ученето и персонализирането на управлението на знания? Нека започнем с това, че VARK е въпросник, създаден да помага на хората, но персонализирана помощ отвъд посочването на предпочитания стил на учене се заплаща. Тоест, основната цел на продукта е икономическа. Следователно е възможно продуктът, с представените му предимства, да е подвеждащ. Разбира се, има и други въпросници за откриване на предпочитания стил на учене, които са безплатни, а съдържат дори по-детайлни категории стилове. Затова нека игнорираме този аргумент засега и продължим нататък.

Човешката психика е сложна и непостоянна, защото се мени с възрастта. Въпросник като VARK помага да се установи *моментният* предпочитан стил на учене, който е възможно да се променя драстично с възрастта, въз основа на труда и опита на човека и заобикалящата го среда. В допълнение, човешкото тяло е сложна система, в която всеки от органите е в различно състояние. Всеки от основните стилове на учене зависи не само от мозъка, но и от някакъв орган - очите (visual), ушите (aural), крайниците (kinesthetic). Възможно ли е един въпросник, проведен в рамките на няколко минути или дори няколко часа, да даде адекватен разбор на предпочитания стил на учене, който е толкова зависим от моментното състояние? Когато са преуморени очите ни, не предпочитаме ли да си пуснем podcast пред това да гледаме видео (aural пред visual стил)? Когато ни болят крайниците, не предпочитаме ли само да четем или да слушаме, отколкото да извършваме някакво физическо действие (visual пред kinesthetic стил)?   
 Друг основен проблем е непознаването и и неразбирането на информацията, която въпросник като VARK ни дава. Както самите създатели на VARK и други подобни въпросници посочват (но не подчертават), въпросникът разкрива предпочитан стил на учене. Той се определя количествено чрез множество въпроси за различни ситуации, тоест, косвено отговаря на въпроса колко често се използва даден стил. В този контекст дори да приемем, че “най-често използван” и “предпочитан” са синоними, то “предпочитан” невинаги значи “най-ефективен”. Възможно е самонаблюденията на индивида да са неправилни и той да предпочита един стил на учене, но за него най-ефективен да е друг. Това е особено вероятно, когато под въздействието на подобни въпросници, е посочен неточен стил на учене, което предразполага индивида да се придържа към един неефективен стил, и забавя развитието и употребата на другите стилове, които могат да се окажат по-ефективни. Подобни негативни последици са засилени от добронамерени учители, които анализират стиловете на учене на своите ученици и винаги задават заданията им на тази база. Впоследствие, в организации със слаба култура в управлението на знания, тези ученици, сега служители, са неадаптивни и трудно комуникират със своите колеги (защото са свикнали на един единствен стил на учене), а техните работодатели са неспособни да им помогнат.

За съжаление, гореизброените предимства не са подкрепени от никакви статистически данни - нито в образователни институции, нито в бизнес организации [The Guardian, 2017]. Нещо повече - в САЩ, където в 29 от 51 щата, учителите трябва да държат изпит, в който са застъпени стиловете за учене [Furey 2020] и да ги използват, образователната система дава все по-лоши резултати от година на година (PISA, NAEP) [DeSilver 2017]. Без това да е каквото и да било доказателство, че прилагането на стиловете на учене е вредно, можем да заключим, че най-вероятно то има ограничен ефект върху ученето и усвояването на знания. Това в голяма степен се дължи на неправилна употреба и използване на един единствен стил, вместо комбинация от всички.

Скромният ми личен опит също не подкрепя теорията за предпочитан стил на учене, поради простата причина, че той многократно се е изменял, а резултатите ми по различни предмети и дисциплини са сходни, независимо от различните използвани стилове на учене по всяка от тях.

Това означава ли, че можем да изхвърлим персонализирането на управлението на знания в кошчето? НЕ! Можем да постигнем същите, дори и по-големи ползи от тези, обещани от създателите на стиловете за учене. Просто би било добра идея да сменим подхода…

Считам, че персонализирането на управлението на знания ще бъде най-успешно, ако то е въз основа на стимулите и целите. *Човекът е социално* ***животно*** *(Сократ)*. Макар някои от нас (аз включително) да намират удовлетворение в труда (и ученето) като начин за доставяне на удоволствие или способ за себеизразяване, по-голямата част от хората се нуждаят от активен стимул, за да полагат усилия, и той попада в някоя/и от следните категории: вода, храна, сън, секс, емоционална подкрепа или социален статус. Присъства ли този стимул, хората сами (или с *малко* помощ) намират най-ефективния начин да постигнат целта. В случая на управлението на знания, различните индивиди имат различни ползи от него, съответно различни стимули - шефът/управителят на бизнес би искал да умее управлението на знания, за да повиши печалбите на компанията и да изпревари конкуренцията, но за работниците управлението на знания би било полезно, за да подобрят комуникацията с колегите си, да намалят стреса на работното място и да се издигнат в йерархията. В дисциплинираните и духовните общества знанието и трудът се ценят високо и са източник на гордост и престиж - за учениците това е стимул да учат, за да имат добра обща култура, с която да се гордеят, а за гражданите престижът е стимул да извършват общественополезна дейност.

Всяка социална група, дори всеки индивид има различен мироглед и цели, които обуславят действията и изборите му. Ако на всекиго се помогне да определи личен стимул за управление на знания, личната цел би насърчила индивида сам да открие най-ефективните подходи. Едва на този етап, когато има осъзнат стимул и цел, могат да влязат в употреба теории за учене, за организация на познанията и отношенията, или други индивидуализирани подходи и системи (например генеративен изкуствен интелект). Тоест, вместо да се търсят общи стимули за цели групи от обществото (които не работят в единичния случай), а за всеки индивид да се търсят индивидуализирани помощни инструменти, персонализирането трябва да започне директно от целите, а способи като индивидуалните стилове на учене да са от второстепенна важност и да се използват по-отговорно и по-внимателно. За да се убедим напълно, че индивидуалните стимули и цели са от първостепенна важност, нека си зададем няколко въпроса. От каква полза би бил предпочитаният стил на учене за един незаинтересован ученик, ако той няма стимул да учи - той не цени общата култура и не знае, че без никакъв опит в нито една материя, няма как да знае каква работа харесва или поне толерира? От каква полза би било управлението на знания за управителя на бизнес, ако той/тя не знае, че това би повишило печалбите и конкурентоспособността? Същевременно, ако ученикът имат стимул, той би ли спрял да учи, дори да не си е изградил все още техника за това? Ако бизнесменът е посветил времето и усилията си на своето начинание, би ли се спрял пред трудностите, причинени от неправилно управление на знания в компанията?

Със сигурност, студент в трети курс не е първият човек, осъзнал важността на стимулите не само за управлението на знания, но за всяка човешка дейност. Но защо тогава за персонализиране на стимулите почти не се говори в сравнение с персонализиране на стиловете за учене? Отговорът е прост: първото е много трудно, защото изисква сложен анализ на характера и заобикалящата среда на индивида, а понякога дори манипулация. За някои абстрактни стимули като социалният понякога е необходимо и ежедневно систематично възпитание. Второто - персонализиране на стиловете за учене, е постижимо (на теория) с въпросник за 30 минути и е значително по-лесно.

В това кратко (за обширността и сериозността на темата) есе дискутирахме възможните ползи и недостатъци на персонализирането на управление на знания чрез стилове за учене и защо е много по-важно и по-ефективно да бъдат персонализирани стимулите, целите, а едва на следващо място - средствата. Едва тогава е възможно пълноценно управление на знания, което би продължило дори когато способите са неефективни, защото *енергията и постоянството побеждават всичко! (Б. Франклин)*.

# Източници

DeSilver, Drew. 2017. “U.S. students' academic achievement still lags that of their peers in many other countries.” Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/02/15/u-s-students-internationally-math-science/.

Furey, William. 2020. “The Stubborn Myth of “Learning Styles.”” Education Next. https://www.educationnext.org/stubborn-myth-learning-styles-state-teacher-license-prep-materials-debunked-theory/.

The Guardian. 2017. “No evidence to back idea of learning styles | Letter.” The Guardian. https://www.theguardian.com/education/2017/mar/12/no-evidence-to-back-idea-of-learning-styles.

VARK. n.d. “VARK.” VARK Learning Styles. Accessed March 25, 2023. https://vark-learn.com.