



Материалы к разработке проекта

**«КОНЦЕПЦИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ»**

**в Астраханском государственном
университете**

Астрахань

Трещёв А.М., 03.10.2011 г.



Ключевые элементы современного успешного университета



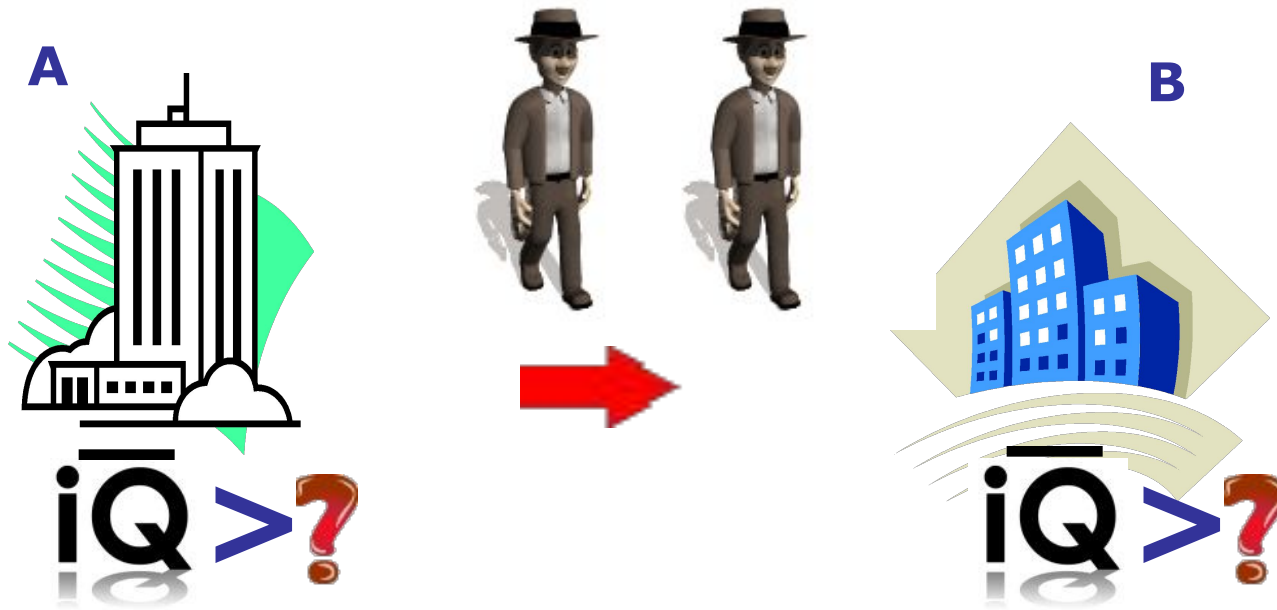


Единственное, что даёт компании **конкурентное преимущество**, – это то,

- ▶ **ЧТО** она **знает**,
- ▶ **КАК** она **использует** то, что знает, и
- ▶ насколько быстро она может **узнавать** что-то **НОВОЕ** (Международный эксперт в области управления знаниями **Ларри Прусак**)

Единственным источником **конкурентных преимуществ** компании являются содержащиеся в ней **знания** и **способность** компании **учиться быстрее**, чем конкуренты (Международный эксперт в области самообучающейся организации **Питер Сенге**)

Несколько учёных перешли на работу из университета **A** в университет **B**. Мог ли в результате средний ай-кью в обоих университетах увеличиться?



Организационное обучение – динамический процесс распространения знаний (информации) по решению производственных проблем, в ходе которого сотрудники университета получают и применяют в работе полученные знания и практические навыки, позволяющее им более успешно и эффективно адаптироваться к изменениям внешней среды, вырабатывая при этом новые модели профессиональной деятельности, создающие конкурентное преимущество университету. Это процесс, в ходе которого происходит распространение интеллектуальной квалификации на «совокупного» работника, то есть превращение знаний отдельного работника в знание всей организации.

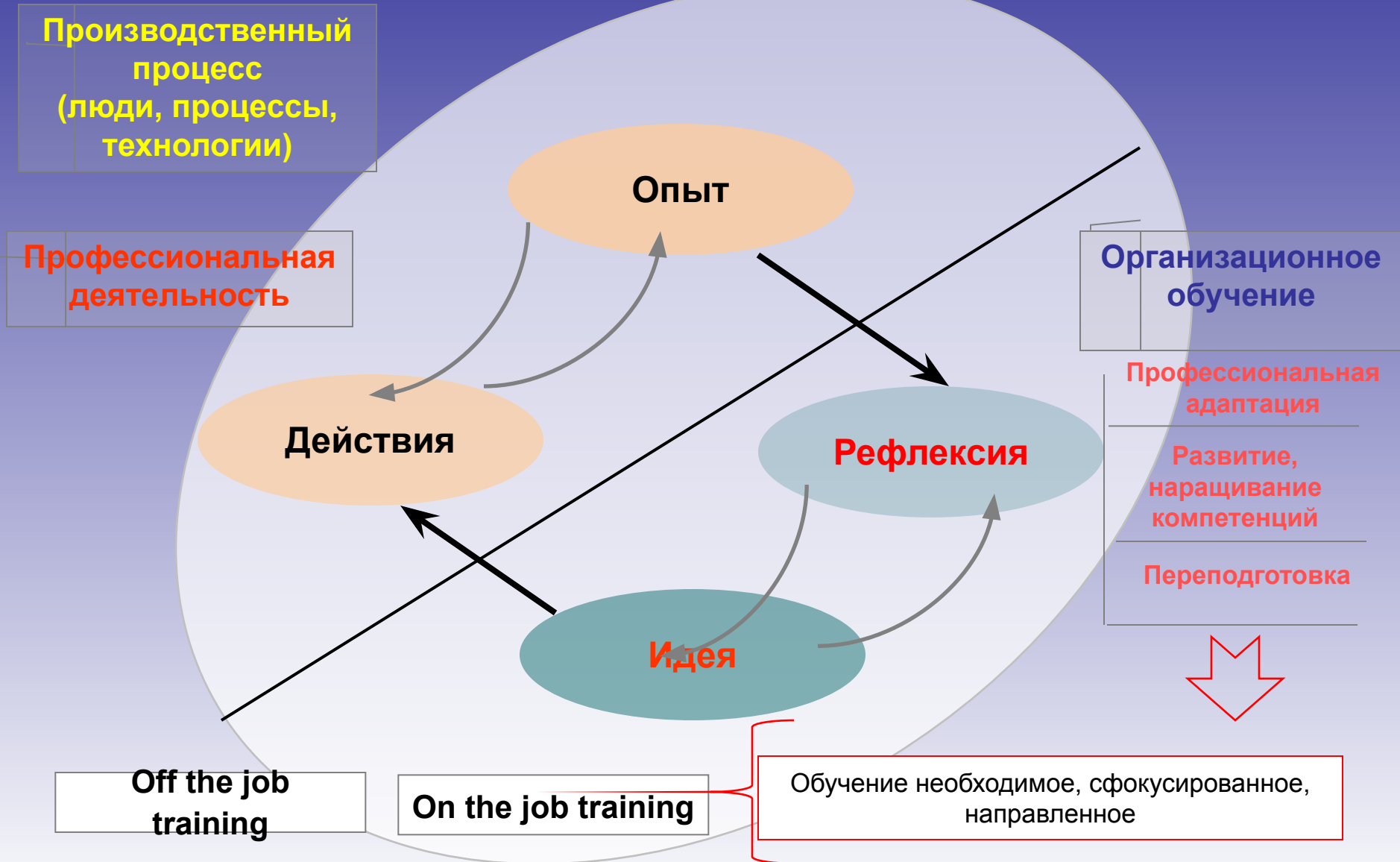




- Принцип непрерывности развития сотрудников.▶
- Принцип нацеленности на опережающее, проактивное развитие университета.▶
- Принцип практической необходимости и актуальности.▶
- Принцип системности.▶
- Принцип превалирования обучения в процессе работы, на рабочем месте.▶
- Принцип формирования лидеров.▶
- Принцип интервенции (воспитание агентов перемен).▶
- Принцип субъективной оценки качества обучения.▶
- Принцип объективной оценки качества обучения.▶



Организационное обучение. Виды, формы

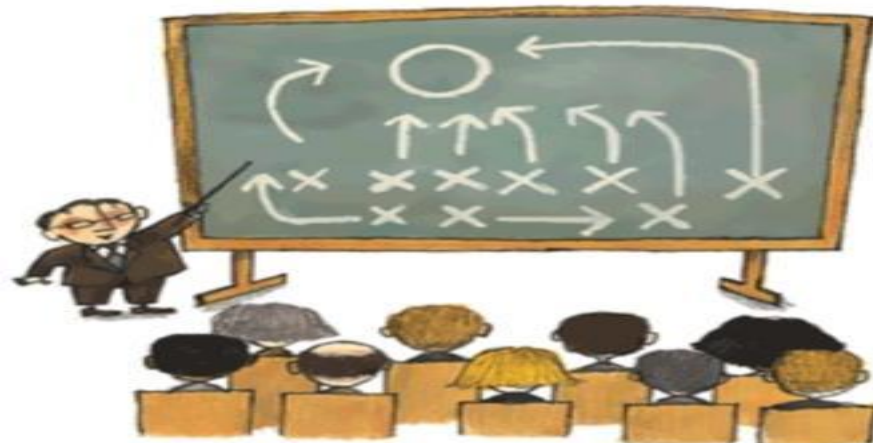


Российские компании

Модульное обучение – 83 %
Дистанционное обучение – 37 %
Наставничество – 78 %
Рабочие группы – 60 %
Метафорическая игра – 45 %
Обучение методом «shadowing» – 1 %
Обучение методом «secondment» – 1 %
Обучение методом «buddying» – 5 %
Обучение действием – 56 %

Западные компании

Модульное обучение – 81 %
Дистанционное обучение – 54 %
Наставничество – 72 %
Рабочие группы – 65 %
Метафорическая игра – 15 %
Обучение методом «shadowing» – 71 %
Обучение методом «secondment» – 65 %
Обучение методом «buddying» – 85 %
Обучение действием – 70 %



Shadowing

Наставничество

Тьюторство

Бизнес-тренинг

Вебинар

Метафорическая игра

Secondment

Коучинг

Супервизия

Кейс-стади

Обучение действием

Экспресс- и проектные семинары

Buddying

Менторинг

Сторителлинг

Бизнес-симуляция

Обучение в рабочих группах

Курсы повышения квалификации

Кружки качества





Кружок качества (QCC - Quality Control Circles)

Кружок качества — это группа людей, функционирующая непосредственно на рабочем месте, основной задачей которой является поиск, изучение и решение практических задач улучшения, а также постоянное обучение

К. Исикава

Основная идея работы кружков качества может быть выражена следующим образом:

- 1.** Кружки качества вносят вклад в существенное улучшение и развитие работы университета.
- 2.** Кружки качества позволяют улучшить психологический климат среди членов рабочей группы, способствуют развитию чувства собственного достоинства каждого.
- 3.** Кружки качества создают условия для повседневного роста, расширения кругозора, развития творческих способностей сотрудников университета.



Задачи кружка качества

Содействие постоянному совершенствованию и развитию университета.

Создание здоровой, творческой и доброжелательной атмосферы на рабочем месте (в управлении, отделе и пр.).

Развитие компетенций сотрудников и, как результат, ориентация на использование этих возможностей в интересах университета.

**Нацеленность
на позитивные
изменения процессов**

Подчинённость программы целям развития университета

**Умения (ключевые
компетенции)
и знания**

Нацеленность обучения на новые профессиональные модели деятельности

**Педагогический
дизайн**

Учёт интересов, мотивации, особенностей обучения взрослых



**Современные
методики
преподавания**

Методики, развивающие навыки эффективной коммуникации и командного решения сложных задач. Методики, формирующие лидеров и агентов изменений

Требования

**Критерии
субъективной
и объективной оценки
качества обучения**

Учёт механизмов, с помощью которых результаты обучения можно измерить и объективно оценить

**Гибкая (модульная)
учебная программа**

Гибкость и избирательность при освоении программ. Разнообразный выбор способов и методов обучения на рабочем месте. Актуальность и проактивность



Три составляющие результата организационного обучения

ПЕРВЫЙ ЭТАЖ - УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Великая цель образования - это не знания, а действия
Герберт Спенсер

ВТОРОЙ ЭТАЖ - УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ

Надо, чтобы условия, а не управляющие заставляли людей
работать

Рютаро Хасимото

ТРЕТИЙ ЭТАЖ - УРОВЕНЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Только когда все заодно, музыка становится искусством
Владимир Спиваков



- Чтобы повысить среднее ай-кью в университете **В**, нужно принимать учёных с ай-кью *выше* среднего.
- Чтобы повысить среднее ай-кью в университете **А**, надо отпустить учёных с ай-кью *ниже* среднего.

Такое возможно, если среднее ай-кью в **А** выше среднего в **В**: организуйте переход учёных с ай-кью из зазора между средними.



***СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ !***

Астрахань

А.М.Трещёв, 03.10.2011 г.