Материалы к разработке проекта

«КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ»

в Астраханском государственном университете

Астрахань

Трещёв А.М., 03.10.2011 г.

Ключевые элементы современного успешного университета

Система ценностей		
НИОКР		
Преподаватели, сотрудники	Критический элемент	Реформирование и инвестиции в этот элемент дадут наибольший суммарный эффект
Студенты	Пассивный элемент	Другие элементы оказывают на него максимальное суммарное влияние
Качество учебных программ	Критический элемент	Инвестиции дают значительный суммарный эффект
Инфраструктура и производственная среда университета	Активный элемент Буферный элемент	Максимальное воздействие на другие элементы; буфер
Включённость в мировую систему образования	Критический элемент Активный элемент	Максимальное воздействие на другие элементы; инвестиции дают значительный суммарный эффект
Влияние на экономику, культуру и общество		

Источник конкурентных преимуществ университета

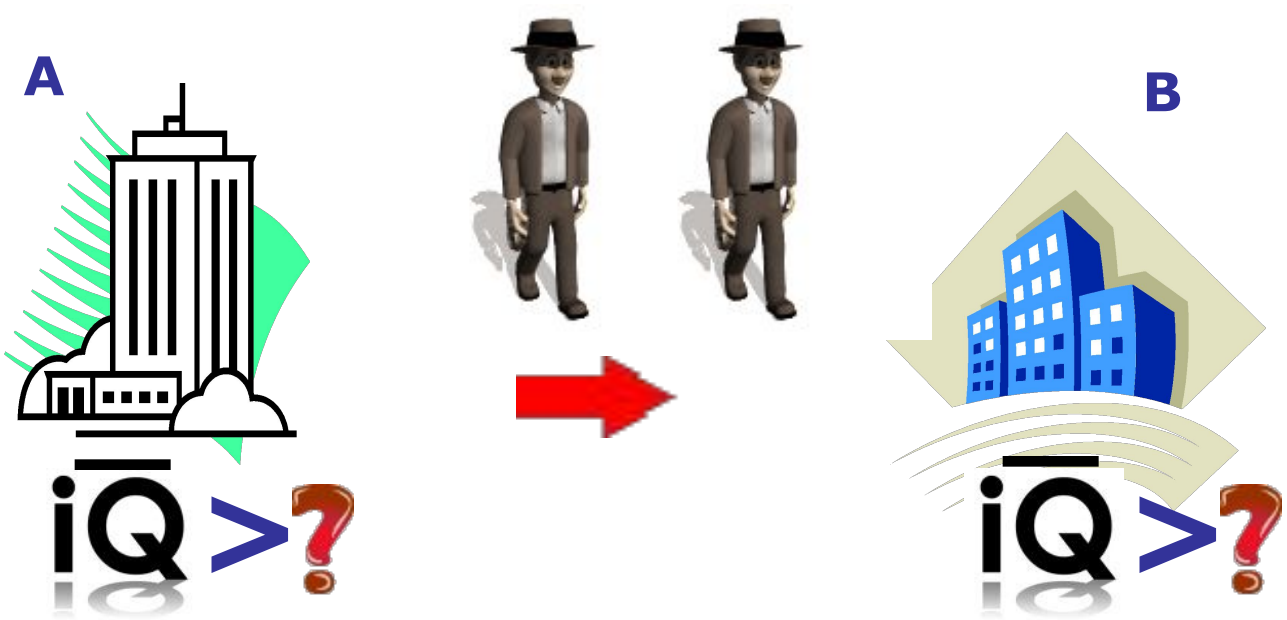
Единственное, что даёт компании ***конкурентное преимущество***, – это то,

- 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***)

Задача

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



Общие положения

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.

ЦЕЛИ
Организация инновационного процесса
Обучение и развитие персонала
Изменение корпоративной культуры
Мониторинг бизнес-среды
Постановка стратегических задач
Вовлечение персонала в инновационную деятельность
Выращивание новых лидеров
Формирование новых идей, знаний (явных и неявных) и обмен ими
Использование новых управленческих технологий
Внедрение корпоративных стандартов(регламентов) процессов и управления
Конкурентоспособная продукция, инновационные технологии
Эффективный менеджмент
Самообучающаяся амбициозная корпорация

Принципы

- 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

Производственный процесс (люди, процессы, технологии)

Профессиональная деятельность

Опыт

Действия

Рефлексия

Идея

Организационное обучение

Профессиональная адаптация

Развитие, наращивание компетенций

Переподготовка

Off the job training

On the job training

Обучение необходимое, сфокусированное, направленное

Наиболее часто используемые методы организационного обучения: Россия и Запад

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 %

Способы и методы организационного обучения

Shadowing	Наставни-чество	Тьюторство	Бизнес-тренинг	Вебинар	Метафори-ческая игра
Secondment	Коучинг	Супервизия	Кейс-стади	Обучение действием	Экспресс- и проектные семинары
Buddying	Менторинг	Сторител-линг	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.

Учебные программы

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

Решение задачи

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

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

СПАСИБО

ЗА ВНИМАНИЕ !

Астрахань

***А.М.Трещёв*, 03.10.2011 г.**