

Социально-психологические особенности самообучающейся организации в сфере образования

ВЕДУЩИЙ: ПРЯЖНИКОВА ЕЛЕНА ЮРЬЕВНА,
ДОКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК,
ПРОФЕССОР КАФЕДРЫ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ПСИХОЛОГИЯ»



Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, сохраняет и передает знания.

Ее характерная черта – способность успешно изменять формы своего поведения, в соответствии с требованием времени и новыми вызовами



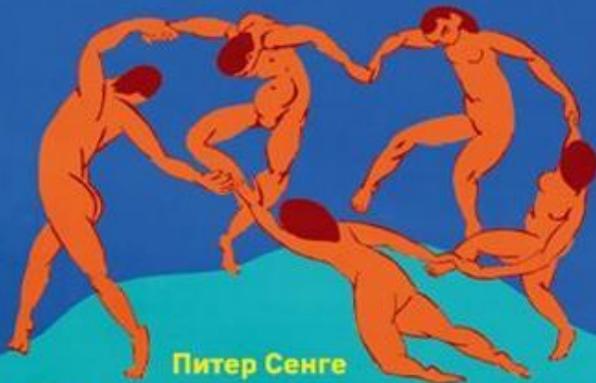
Арт
Клейнер

Ричард
Росс

Брайан
Смит

Джордж
Рот

Шарлотта
Робертс



Питер Сенге

ТАНЕЦ ПЕРЕМЕН

НОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
САМООБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

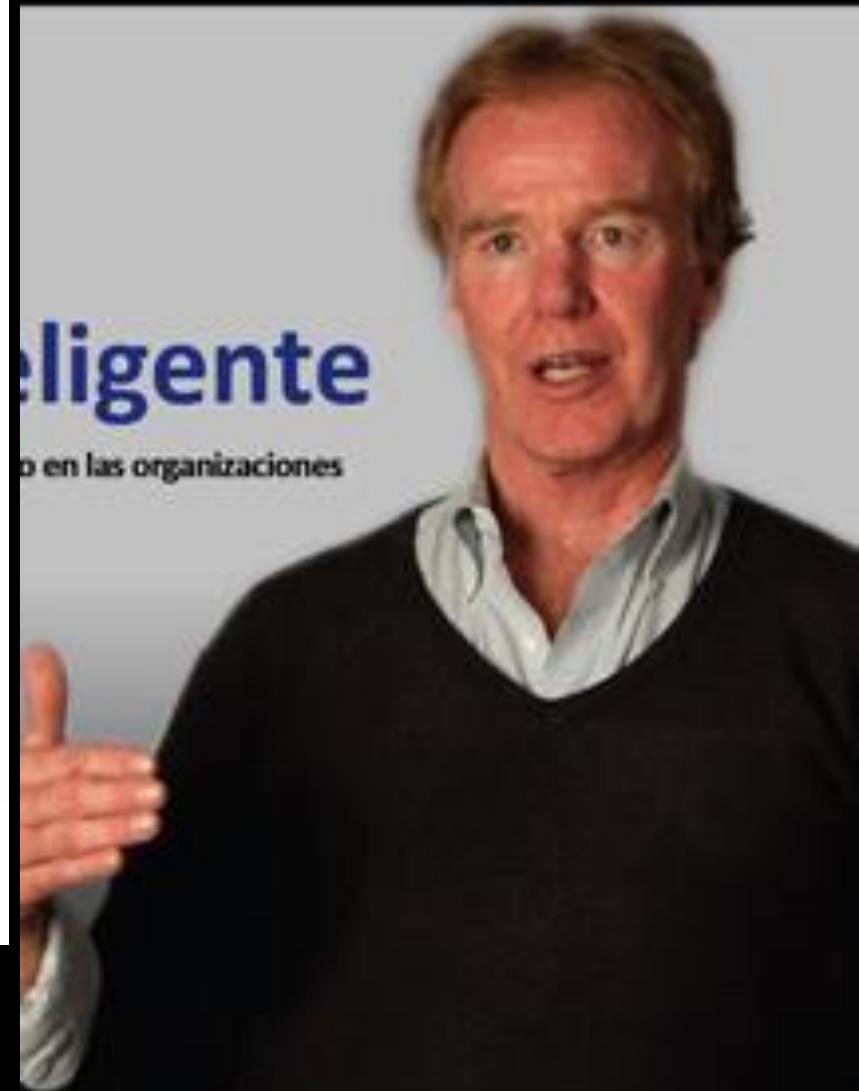
В условиях начавшейся четвертой промышленной революции актуальность книги «Танец перемен» еще более возросла. Она не только вновь убеждает, что постоянное совершенствование и развитие — это синонимы успеха организаций, но и является отличным практическим пособием по их трансформации.

Герман Греф,
Председатель правления ПАО Сбербанк России

ozon.ru



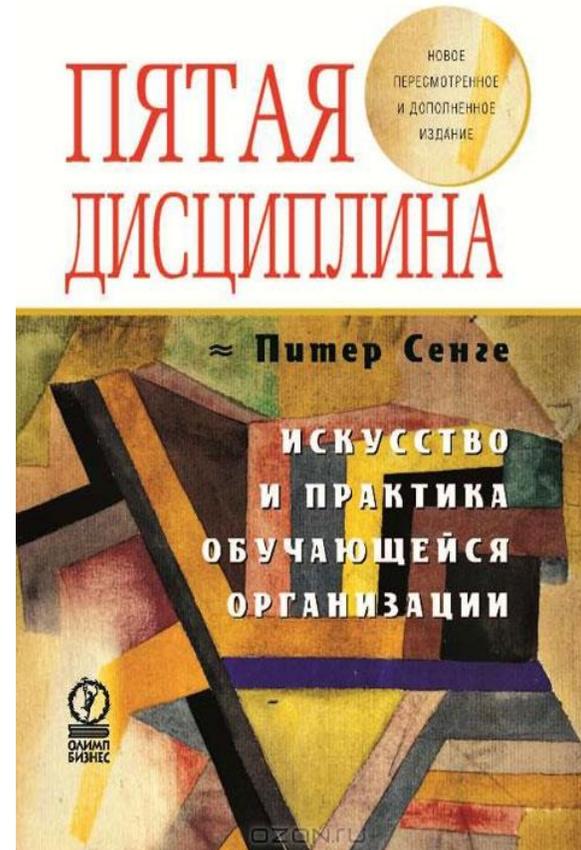
ozon.ru



ХАРАКТЕРИСТИКИ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

(по П. Сенге)

1. Системное мышление
2. Личное мастерство
3. Когнитивные модели
4. Общее видение
5. Обучение в команде



Самообучающуюся
организацию
характеризуют
следующие аспекты



Системное видение



Профессиональное развитие



Ментальная модель



Общее видение



Развитие структур



Инновационный подход



Быстрота распространения знаний



Схема К.Арджирис

«единичная петля обучения»

(single – loop-learning)

т.е. знания о том, как делать ту или иную работу, достигать тех или иных целей

«двойная петля обучения»

(double – loop-learning)

приводит к переоценке базовых ценностей, изменению корпоративной культуры для более эффективного управления будущими трансформациями

Таблица 1. Уровни научения по Watkins и Watkins

Уровень научения	Природа научения	Результаты научения
Индивидуальный	Изменения в навыках, знаниях, мотивации, способности обучаться	Непрерывное обучение для непрерывных улучшений
Командный	Изменения в способностях группы к синергии и совместной работе	Коллаборация и командное научение
Организационный	Изменения в организационной способности к инновациям и новым знаниям	Системы для хранения и передачи знаний
Общество	Изменения в общих способностях сообщества и общества	Способности сообщества наращивать знания

Три столпа самообучающейся организации

КУЛЬТУРА САМООБУЧЕНИЯ

- Обучение стоит на первом месте в организации
- При подборе новых сотрудников оценивается склонность и стремление к постоянному обучению и развитию

СИСТЕМА САМООБУЧЕНИЯ

- Комплекс организационных и управленческих мер, стимулирующих самообучение:
 - Система мотивации
 - Система отчетности

НАВЫКИ САМООБУЧЕНИЯ

- Учиться нужно уметь!
- Система тренингов, направленная на обучение эффективным технологиям самообучения

Ключевые способности школы как самообучающейся организации

- 1. Способности решения организационных проблем.**
- 2. Способности осуществления организационных экспериментов.**
- 3. Способности обучения на собственном внутришкольном опыте и истории школьной организации.**
- 4. Способности обучения на опыте других организаций (в том числе школьных) и других людей.**
- 5. Способности трансформации приобретенных знаний в систему значимых для школы навыков, умений и опыта ее управленческих кадров и педагогического персонала в целом.**
- 6. Способности реализации новых знаний, умений и опыта в практической деятельности школы, в ее стратегии и политике.**

Рекомендованная литература

- *Джозеф О'Коннор, Иан Макдермотт*
Искусство системного мышления.
Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем
- *Питер Сенге* Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации
- *Генри Р. Нив* Организация как система:
Принципы построения устойчивого бизнеса
Эдвардса Деминга



4. Гарвин Д. Создание самообучающейся организации// В книге управление знаниями/ Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс,2006

5. Лафта Дж. К. Теория организации: Учебное пособие / Дж. К. Лафта. - М.: Проспект Велби, 2003. - 416 с.

6. Коренченко Р.А. Общая теория организации: Учебник для вузов / Р.А. Коренченко. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 286 с.

7. Теория организации: Учебник для вузов / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. - СПб.: Питер, 2003. - 400 с.

8. Камерон, Э. Управление изменениями / Э. Камерон, М. Грин. - М.: Добрая книга, 2006. - 360 с.

9. Сайт <http://hr-portal.ru>

10. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. - 688 с

11. Сайт www.training.com Статья «Как обучаться собственными силами: построение обучающейся организации»

12. Тарасов В.Б., Цыбин А.П. Новая конкурентная стратегия - построение самообучающихся предприятий// Проблемы теории и практики управления. - 2010. - №1. -Короткова О.

Процветать будут те организации, которые на всех уровнях управления научатся использовать преданность людей делу и их способность **Учиться!**

Питер Сенге

