

ОБУЧЕНИЕ НА ХОРАТА В ОРГАНИЗАЦИЯТА

С УМ, СЪРЦЕ И РЕШИМОСТ

Мислите ли, че все още има организации, които:

- Организируют обучения без да ги обвързват с реалните нужди на хората и на бизнеса си.
- Изготвят плановете за обучения, питайки директно хората в какъв тренинг – тема, продължителност и т.н., искат да се включат.
- Считат себе си за „модерна учеща се организация“, защото провеждат множество обучения на служителите си.

УЧЕЩА ОРГАНИЗАЦИЯ

- ❖ **Учеща е организацията**, в която „хората непрекъснато увеличават своя квалификационен капацитет, за да постигат желаните резултати, насърчават се нови модели на мислене, осигурява се простор на екипните намерения и хората непрекъснато да се учат как да учат”.

(Senge, P., The Fifth Discipline: The art and practice of learning organization, Doubleday, London, 1990)

- ❖ **Организационната култура** насърчава постоянното усвояване на нови знания и умения.
- ❖ **Хората в организацията** споделят информация, а ресурсите за обучение са на разположение на всички.

ВЪЗМОЖНИ ПРИЧИНИ ЗА НЕДОСТАТЪЧНО УСПЕШНИ ТРЕНИНГ ПРОГРАМИ

Хората считат даването на Заявка за обучение за признание за липса на компетентност.

Провежда се еднакво обучение за всички без отчитане на индивидуалния опит, знания и умения.

На новите знания и технологии се гледа със скептицизъм и подозрение. Понякога хората ги саботират, защото са функция на чужди приоритети и са в контраст с личните им цели.



АКО СЕ ИНТЕРЕСУВАТЕ:

- Как да идентифицирате потребностите на хората от обучение,
- Как да планирате и организирате тренингите,
- Кои са основните показатели при оценяване на резултата от обучение,
- Кога и Как се извършва оценяването,
- Кои са оценителите и методите за оценка. Кога да очаквате резултати от проведено обучение.

вижте нашето обучение

УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА