

TRENERZY WEWNĘTRZNI



Materiał został przygotowany w ramach projektu *"Ministerstwa Uczące Sie"*.
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Ważnym elementem dobrze działającej organizacji uczącej się jest zdolność do szybkiej adaptacji i reagowania na pojawiające się zmiany otoczenia. Trenerzy wewnętrzni jest to mechanizm oddolny, który opiera się na sieci pracowników w firmie, która wspomaga oddolnie proces wprowadzania zmian w firmie, tym samym zwiększa jej zdolność do szybkiej adaptacji i reagowania na pojawiające się wyzwania. Wybrani pracownicy pełnią funkcję trenerów wewnętrznych, są odpowiedzialni za komunikowanie pracownikom nowych procedur, wytycznych i reguł, jak i proces nadzoru ich wprowadzania. Proces komunikacji zazwyczaj odbywa się w oparciu o cykle szkoleń wewnętrznych.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Mechanizm „trenerów wewnętrznych” przekłada się całościowo na wszystkie czynniki mechanizmu MUS. Praktyka gwarantuje partycypację większości pracowników firmy w procesach decyzyjnych, przyspiesza wdrażanie zmian. Wdrożenie praktyki wpłynie na Adaptację modelu MUS.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Praktyka może być wdrożona wyłącznie na poziomie całego ministerstwa lub w bardzo dużych departamentach.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka jest trafnym narzędziem w kontekście usprawnienia procesy wdrażania zmiany i zwiększenia roli pracowników w tym przedsięwzięciu. Wydaje się być łatwa do wdrożenia w ramach projektu MUS.

Źródła

Filiks, A., Trochimiuk R. (2002), Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim; in: Ludwicyński, A. (red.) Rola trenerów wewnętrznych w zarządzaniu zmianą w firmie Zibi Sp. z o.o., s.284-295. Polska Fundacja Promocji Kadr.

Załączniki

brak