

ОСНОВЫ управления ЗНАНИЯМИ

к.т.н. Петров И.Е.

Типологические основы управления знаниями и персоналом

Эффективное управление персоналом

Управление способностями
(функциями)
каждого сотрудника

Управление
отношениями
в коллективе



Эффективное управление
способностями и отношениями



Эффективная команда

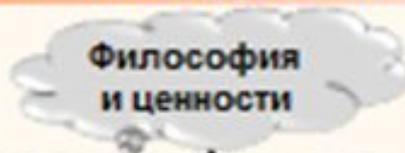
Смена парадигм управления

Смена ценностей и парадигм управления

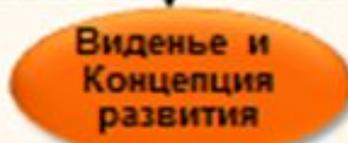


Концептуальная многоуровневая модель организации

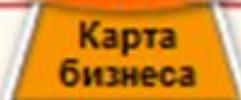
Концептуальное проектирование (общие подходы и концепции построения бизнеса)



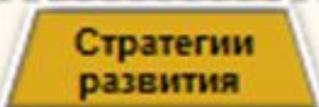
Задача – формализация общих концепций (оснований успеха) и корпоративных ценностей



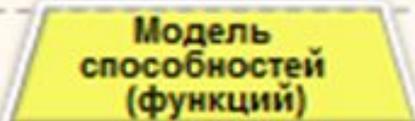
Задача – формирование последовательности перспективных бизнес-моделей, привязанных к стратегическим этапам развития



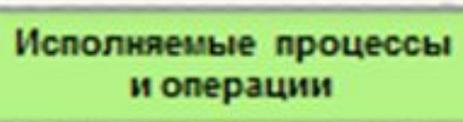
Задача – формирование системы цепочек создания ценностей



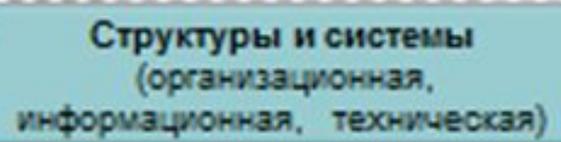
Задача – перевод идей в систему стратегических целей и показателей, анализ разрывов профилей и запуск проектов развития



Задача – формализация требуемых функциональных способностей предприятия и разработка на их основе системы процессов



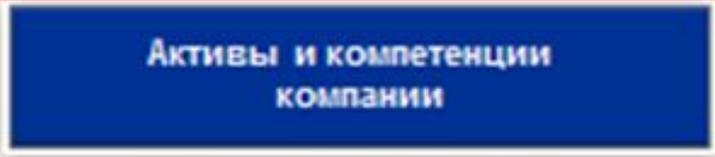
Задача – обеспечение эффективности операционной деятельности (качество, скорость, экономичность)



Задача – оптимальная организация физических активов, построение систем организации и обеспечения деятельности

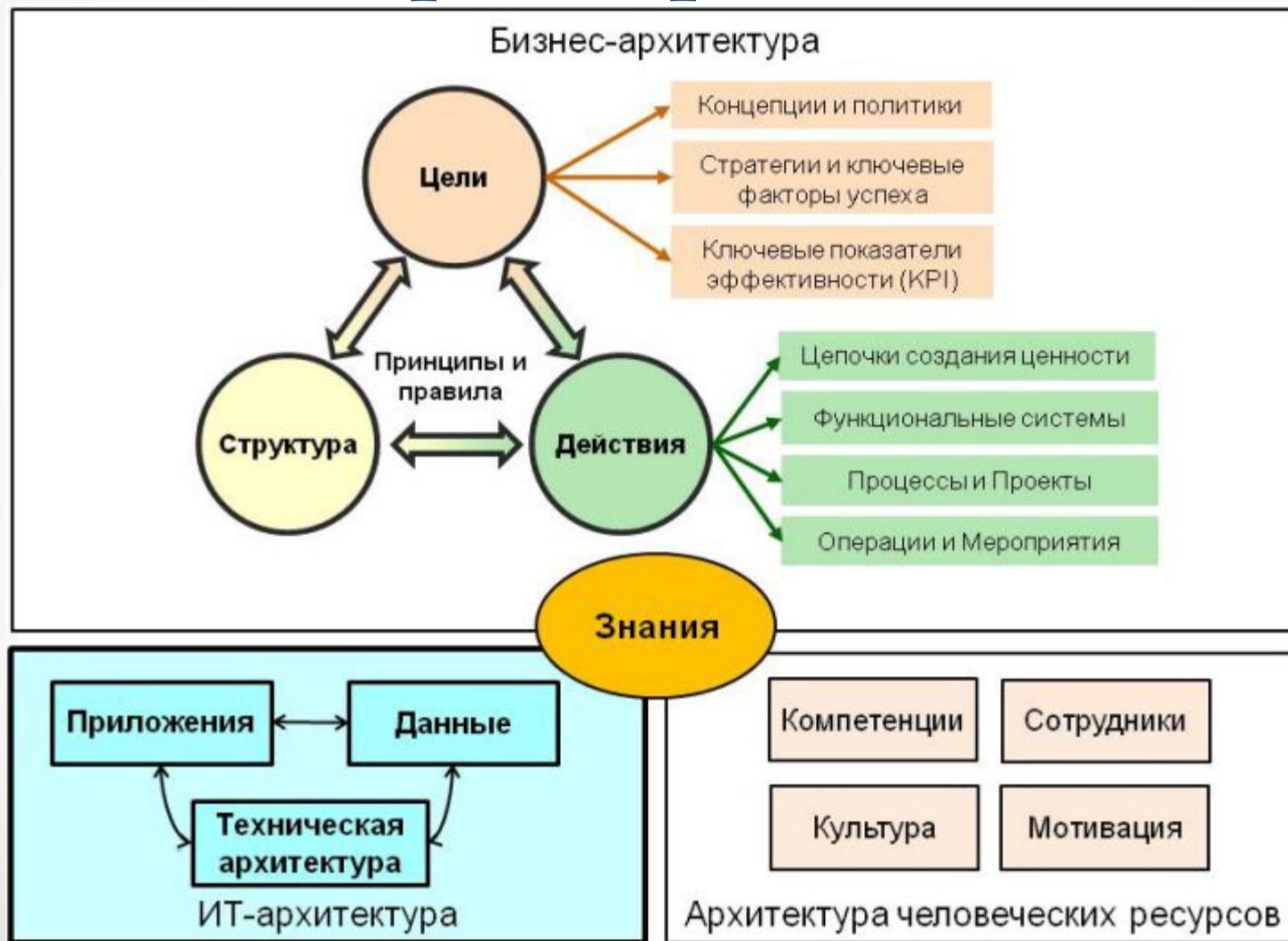
Системная организация деятельности, реализующая выбранные концепции

Ресурсное обеспечение деятельности



Задача – развитие корпоративного потенциала

Компоненты архитектуры предприятия



Знания в корпоративной архитектуре

Корпоративная архитектура



Методы извлечения знаний

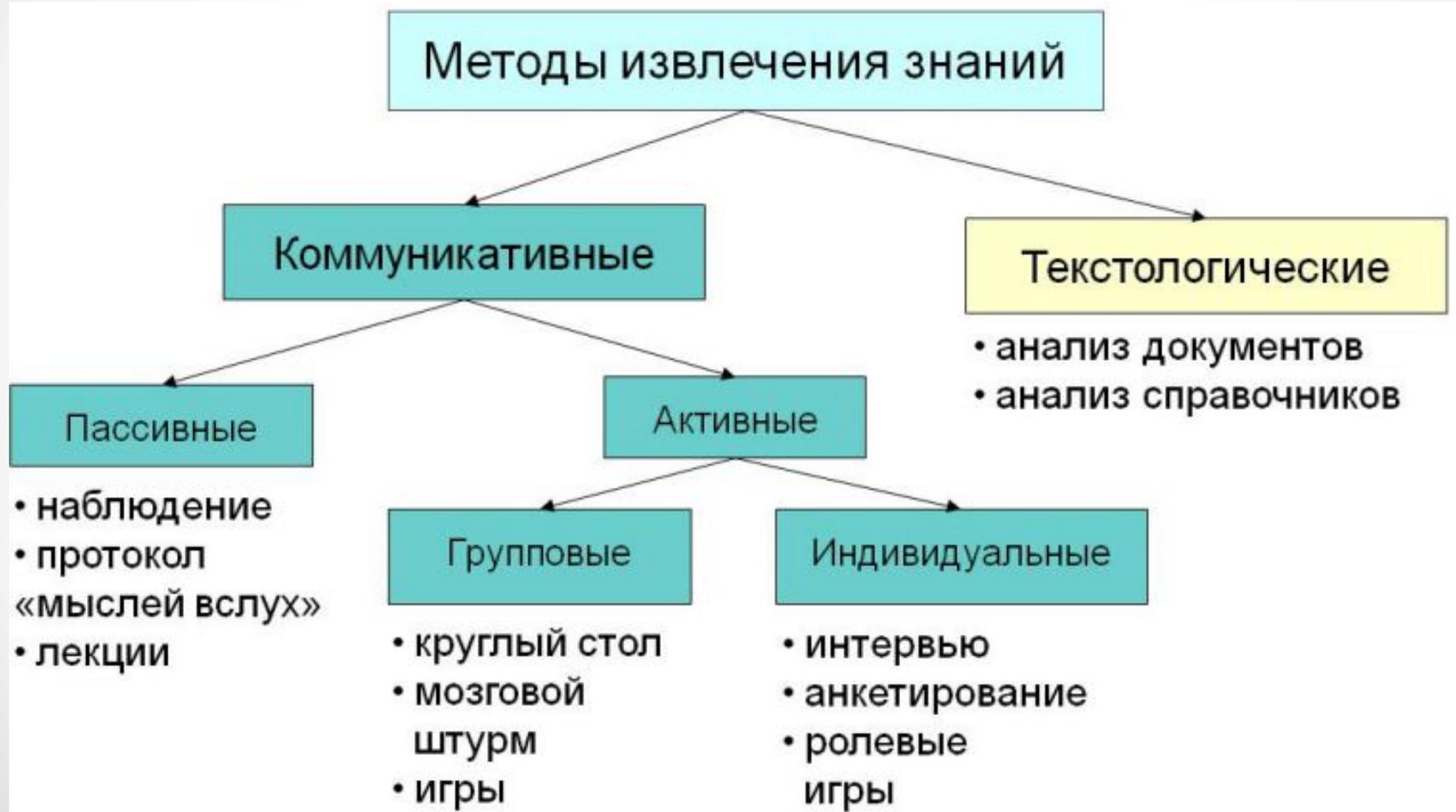
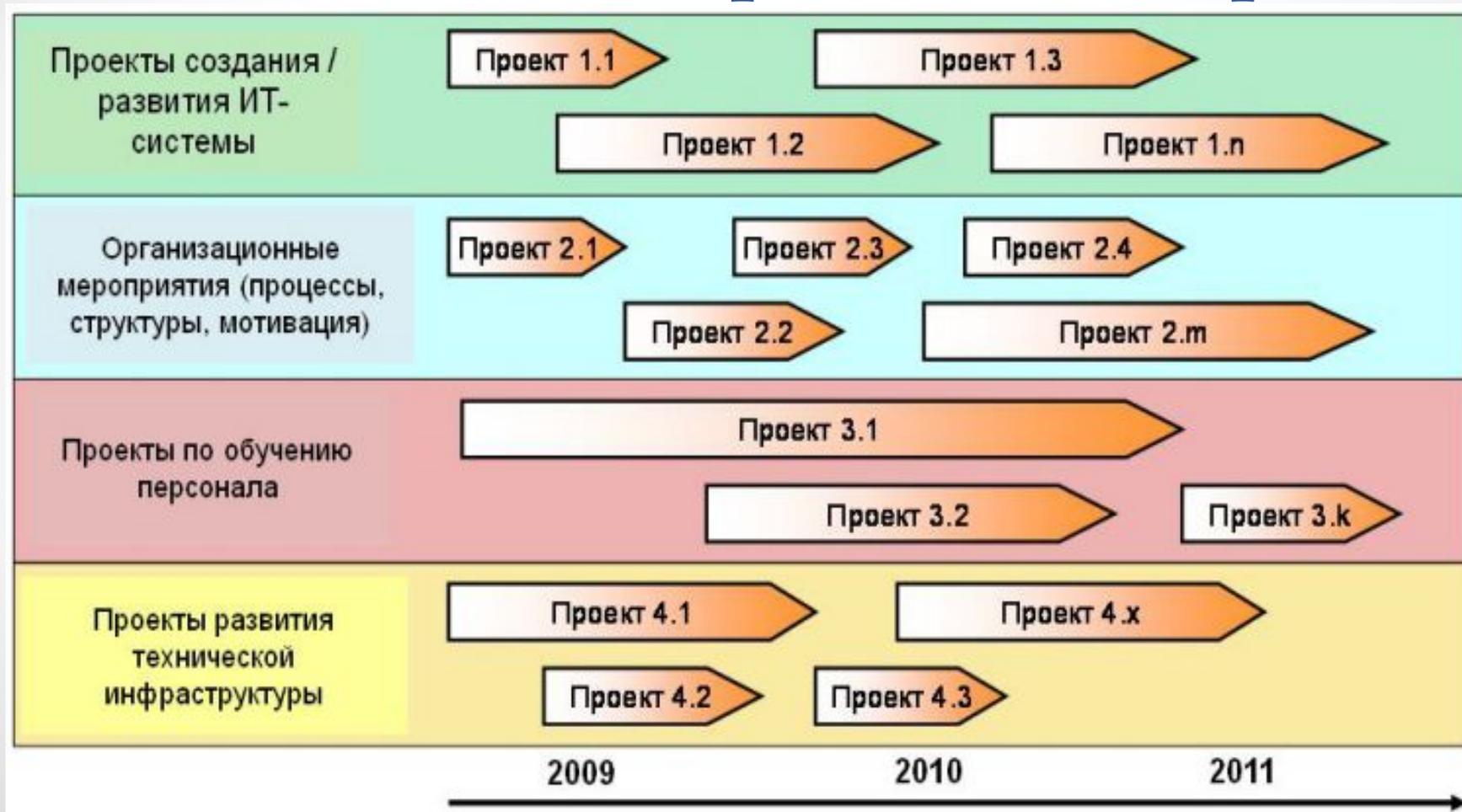


Схема программы внедрения СУЗ в виде «дорожной карты»



Анализ требований к компетенциям команда внедрения СУЗ

Профиль компетенций для команды внедрения СУЗ

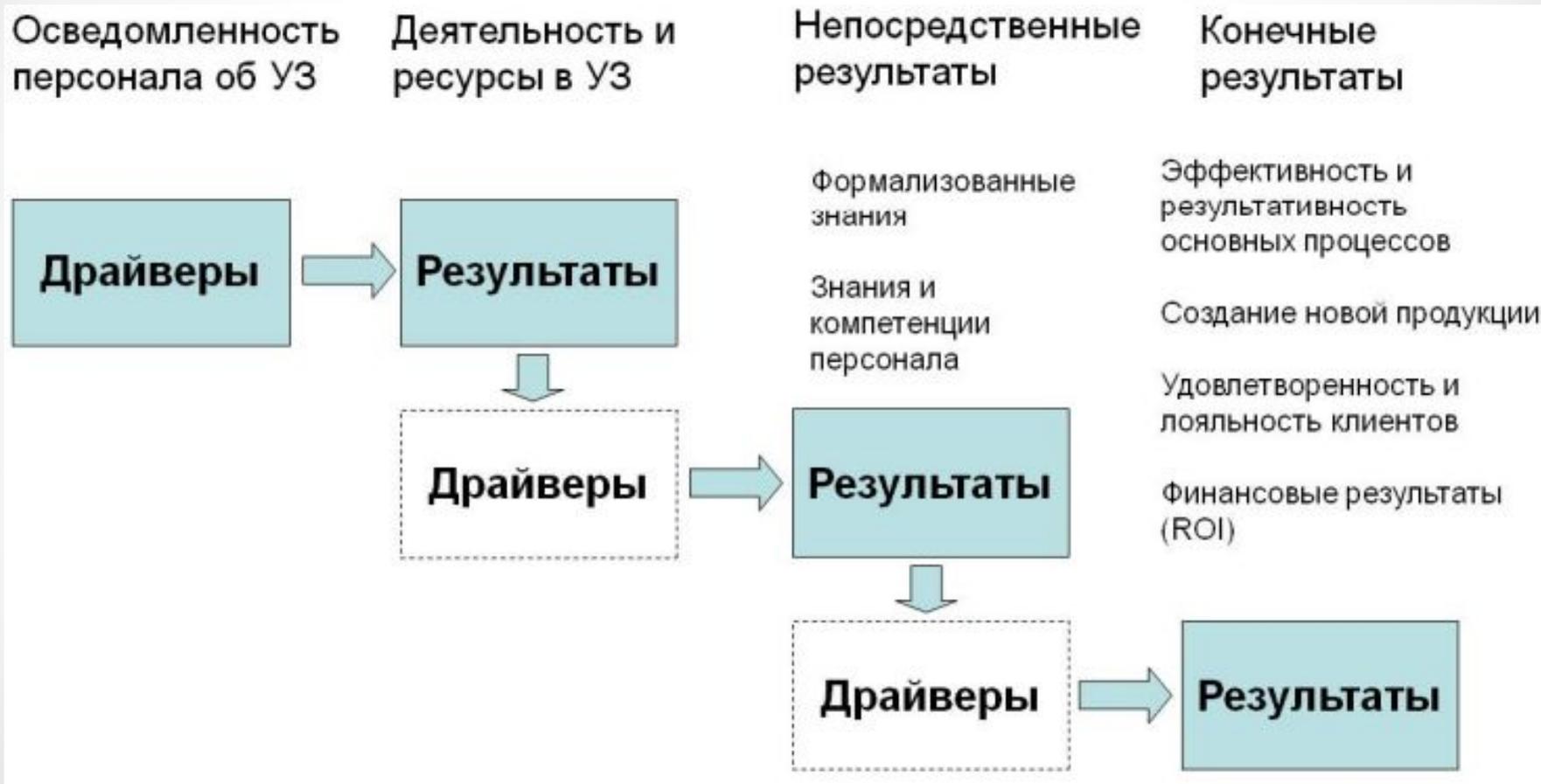
«Как надо»



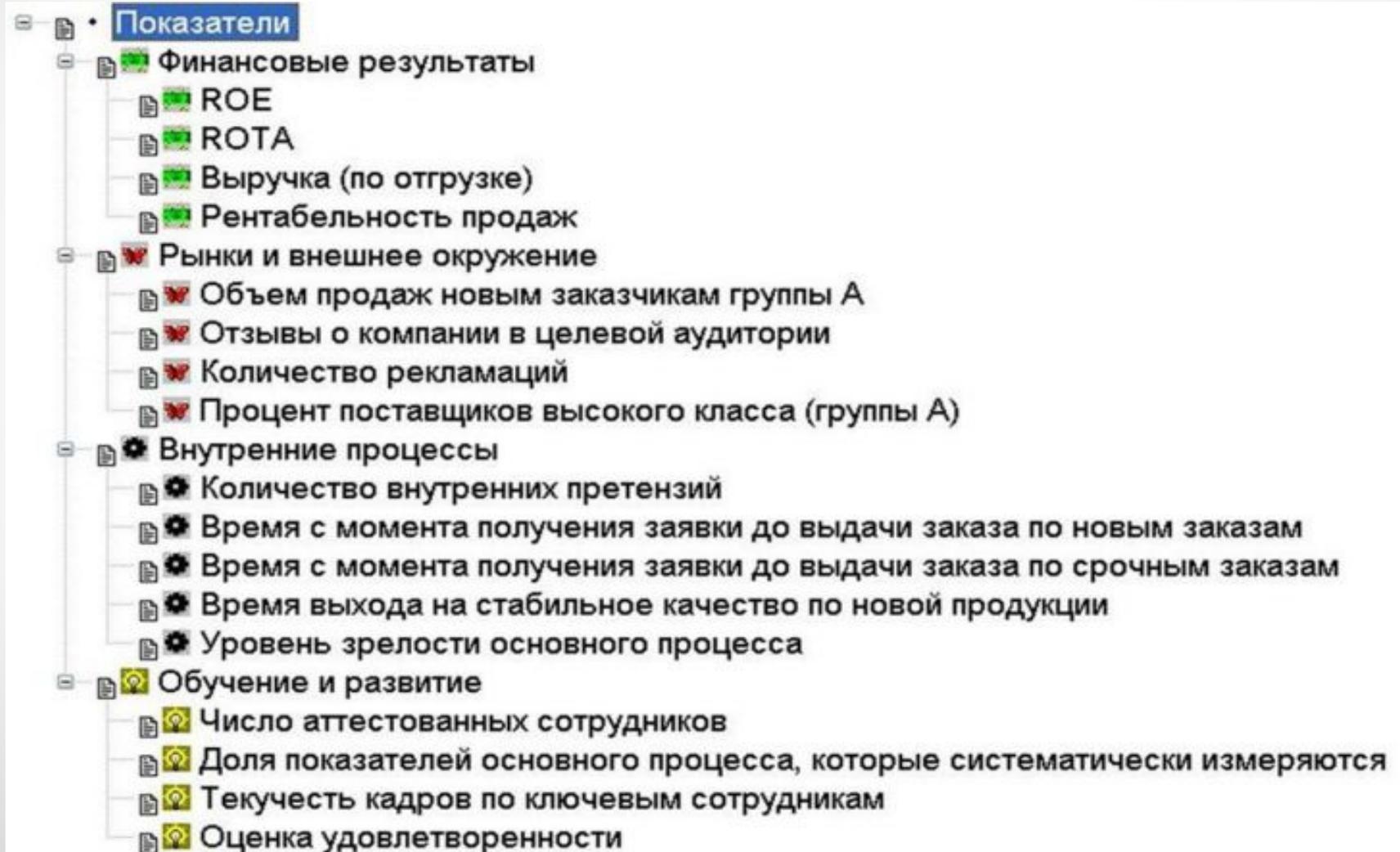
Разрыв в компетенциях – прежде чем реализовать программу внедрения нужно обучить или привлечь специалистов

«Как есть»

Взаимосвязь показателей оценки знаний и СУЗ



Пример системы сбалансированных показателей



С чего начать управление знаниями в компании?

- С чего начать управление знаниями в компании? Первый шаг – выявление носителей уникальных и полезных знаний.
- Обычно для этого производятся аттестации, анкетирование и другие масштабные процедуры.
- Однако этого мало для эффективного управления персоналом необходимо **«протипировать сотрудников»**, иными словами определить типы сотрудников и **составить инфокоммуникационную карту персонала.**

Инфокоммуникационная карта персонала

Кадровый конструктор

Файл Справка

Открыть таблицу <-- -->

Данные Интертипные отношения Кол-во интертипных отношений Психоклимат Ориентация на вид деятельности Сильные и слабые функции коллектива ИТК и настр. на результат Мировоззр. ценности Стимул к деятель

ФИО	Социотип	Должность	Учет
Сапрыкина Н.В	Джек Лондон	Генеральный директор	Да
Анфилатова К. ...	Достоевский	Секретарь - референт	Нет
Медведев А. А.	Наполеон	Начальник отдела сбыта	Да
Шубин И. В.	Достоевский	Торговый представитель	Нет
Лоскутов М. С.	Гамлет	Менеджер по снабжению	Да
Сунцов А. П.	Гексли	Менеджер по рекламе	Да
Изергин И. А.	Гексли	PR - менеджер	Да
Береснев А. А.	Гюго	Консультант по разв. и марк. исслед.	Нет
Воронин А. Н.	Джек Лондон	Менеджер по продажам	Да
Попов С. В.	Джек Лондон	Специалист по маркетингу	Да
Бобылев А.В.	Гексли	Менеджер по продажам	Да
Двоглазов Д.С.	Гексли	Финансовый менеджер	Нет

Комментарии

Обработать Очистить

Свернуть справку

ЭКСТРАВЕРТЫ лучше справятся с:

- крупномасштабными задачами, предполагающими широкое поле деятельности;
- задачами, требующими повышенной активности и интенсивных энергозатрат;
- первоочередными задачами, требующими не столько качественного, сколько быстрого решения.

Ставьте перед **ИРРАЦИОНАЛАМИ**:

- разнообразные по подходам, малопредсказуемые по срокам задачи, содержащие элемент стихийности;
- задачи, требующие гибкости, смекалки, наблюдательности;
- задачи, возникающие в экстремальных и кризисных ситуациях.

Инфокоммуникационная карта персонала

ФИО	Должность	Социотип
Сидоров	директор	Администратор (Штирлиц)
Петров	Начальник отдела продаж	Политик, (Наполеон)
Иванов	Менеджер по подажам	Аналитик (Робеспьер)
Соколова	Менеджер по подажам	Советник (Гексли)
Викулова	Менеджер по подажам	Энтузиаст (Гюго)
Лобанов	Менеджер по подажам	Мастер (Габен)

Пример таблицы интертипности

			Соколова Н.И.	Петров И.Е.	Земцов М.А.	Кропотин И.А.	Иванов А.А.	Буторина Е.А.
			Штирлиц	Наполеон	Габен	Гюго	Гексли	Робеспьер
			Директор	Начю отдела пр...	Спец	Спец	Спец	Спец
Соколова Н.И.	Штирлиц	Директор	---	3	ЗР	ДЕ	А	М
Петров И.Е.	Наполеон	Начю отдела пр...		---	М	КТ	ДЕ	КФ
Земцов М.А.	Габен	Спец			---	Р	Д	З
Кропотин И.А.	Гюго	Спец				---	ПЗ	Д
Иванов А.А.	Гексли	Спец					---	Р
Буторина Е.А.	Робеспьер	Спец						---

Пример таблицы анализа

Комфортные	Количество	Нейтральные	Количество	Напряженные	Количество
ЗР - Зеркальные	1	З - Заказчик	2	КФ - Конфликт	1
Д - Дуальные	2	ПЗ - Подзаказн...	1	СЭ - Суперэго	0
А - Активация	1	ПР - Подревизн...	0	Р - Ревизор	2
# - Тождество	0	М - Миражные	2		
ПД - Полудуаль...	0	ДЕ - Деловые	2		
		РО - Родственные	0		
		ПП - Полная пр...	0		
		КТ - Квазитожд...	1		
ИТОГО 15, из них	4		8		3

Информационное управление потоками работ

- Мало **управлять отношениями** надо **управлять задачами** (функциями) или способностями сотрудников.
- Вопрос **«Кому поручить и какую задачу?»** очень часто становится ключевым в успешности любого дела. Типологический подход позволяет тут действовать не по наитию, а научно обоснованным образом.

Допустим, вы вооружились соционическими знаниями и решили назначать людей на должности с учетом специфики их соционических типов.



В таком случае зная Тип, а точнее его расшифровку Логико-Сенсорный-Экстравертный-Рационал (ЛСЭ, ESTJ, Штирлиц, Администратор), и используя ниже приведенные рекомендации становится ясно с какими работами он будет лучше всего справляться .



Кому поручить и какую задачу?

- Колупаев А.Г. , Елькина Е.А. (Драйзер)

Наиболее эффективны в решении следующих задач:

- **ИНТРОВЕРТЫ** лучше справятся с:

- ✓ - локальными, ограниченными по масштабу задачами;
- ✓ - не первоочередными, но требующими глубокой и качественной проработки задачами;
- ✓ - задачами, допускающими неспешность и постепенность в своем решении.

- Ставьте перед **РАЦИОНАЛАМИ**:

- ✓ - планомерные, регулярные, предсказуемые по срокам задачи;
- ✓ - задачи, требующие систематичности и последовательности действий;
- ✓ - задачи, которые предполагают или допускают упорядочение.

- **ЭТИКАМ** поручайте:

- ✓ - работу, связанную с постоянными контактами с клиентами и удовлетворением их эмоционально-этических запросов;
- ✓ - рекламу, разведку ресурсов, установление неформальных связей с окружающим миром;
- ✓ - вопросы отдыха, праздничных мероприятий, налаживания благоприятной атмосферы в коллективе.

СЕНСОРИКОВ привлекайте для:

- ✓ - текущих, повседневных, технологически отработанных заданий;
- ✓ - практически ориентированных задач с гарантированной материальной отдачей;
- ✓ - простых по структуре, четко сформулированных задач.

Работа с информацией

Метод решения проблем «Z»



Метод решения проблем „Z“

Метод Z разработан **Изабель Бриггс-Майерс**.

Развивая теорию типов личности, она обнаружила, что правильное решение проблемы включает в себя четыре фактора:

- 1. Собираение фактов:** воспользуйтесь возможностями сенсорики, чтобы детально проанализировать решаемую задачу.
- 2. Проработка возможностей:** воспользуйтесь возможностями интуиции, чтобы просчитать варианты развития событий и решения проблемы.
- 3. Объективный анализ:** воспользуйтесь возможностями логики, чтобы рассмотреть эффект от каждого возможного решения проблемы через призму причинно-следственных связей.
- 4. Влияние результата на людей:** воспользуйтесь возможностями этики, чтобы оценить, как предлагаемые вами решения подействуют на всех тех, кто вовлечён в проблему.

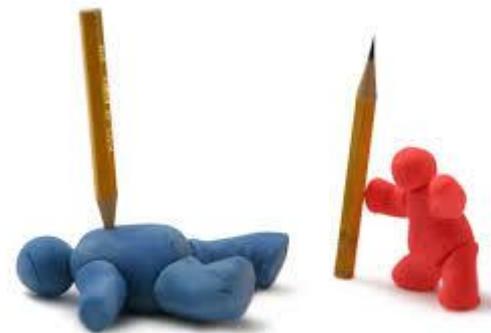
Стандартные действия типов в момент кризиса

Таким образом, в состоянии стресса или кризиса:

- **Сенсорные логики (ST)** скорее всего будут опираться на факты (сенсорика), толкуя их аналитически и объективно (логика).
- **Сенсорные этики (SF)** скорее всего будут опираться на факты (сенсорика) и истолковывать факты с точки зрения их воздействия на людей (этика).
- **Интуитивные этики (NF)** скорее всего будут рассматривать возможные альтернативы данной ситуации (интуиция) и истолковывать факты с точки зрения их воздействия на людей (этика).
- **Интуитивные логики (NT)** скорее всего будут рассматривать возможные альтернативы данной ситуации, толкуя их аналитически и объективно (логика).

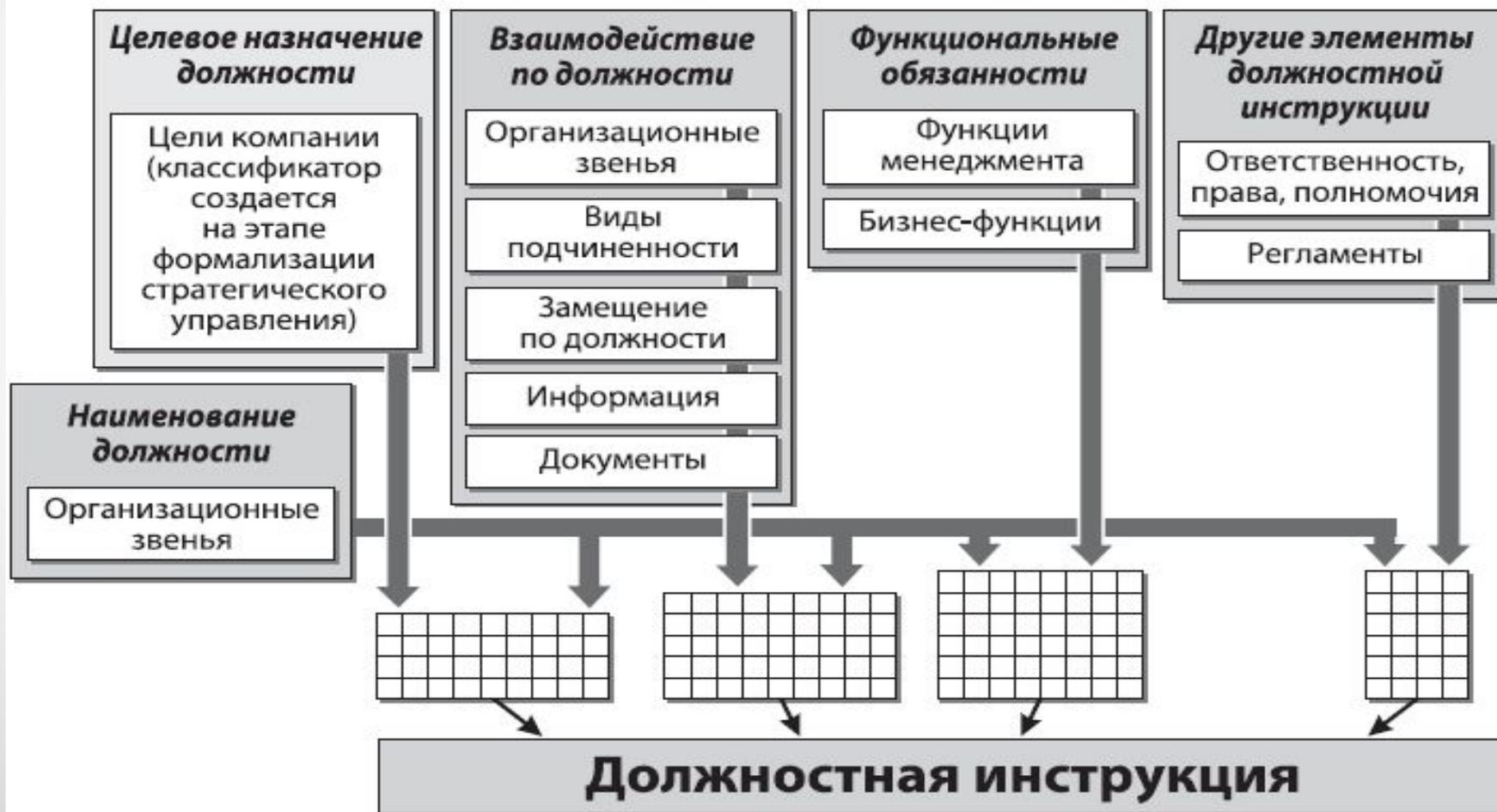
Управление задачами и функциями как способ передачи знаний

- Рассматривая управление задачами и функциями как **способ передачи знаний**. Здесь следует отметить важность такого зачастую недооцененного документа, как **ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ**.
- Действительно, о феномене **«ИТАЛЬЯНСКОЙ ЗАБАСТОВКИ»**, подразумевающей работу строго по инструкции, известно многое.
- В то же время сугубо формальное отношение к должностным инструкциям является неправильным их использованием.



Разработка должностной инструкции

Формирование должностной инструкции с помощью набора матричных проекций



Управление задачами и функциями как способ передачи знаний

- **Типологический подход** позволяет наводить порядок и в этих документах в которых очень часто можно встретить взаимно противоречащие требования с точки зрения типологии.
- В таких документах можно встретить требования к сотруднику где он должен быть и стратегом в планировании (функция **ИНТУИЦИИ** и **ЛОГИКИ**) и качественно вести документацию при взаимодействии с клиентами (функция **СЕНСОРИКИ** и **ЭТИКИ**).

Управление задачами и функциями как способ передачи знаний

- Применяя же **типологический подход** в проектировании должностных инструкций можно **перераспределять потоки работ** в соответствии с **типами сотрудников**.
- Догружая работами их по **сильным функциям** и снимая работы по **слабым функциям**, иными словами производя **типологическое перераспределение работ**.

Энерго информационный импульс развития

Вариант гармонии обеих тенденций (гомео- и гетеростаза) воплощается в **квадрально-заказной персонологической структуре**, согласно которой коллектив подразделения сформирован из двух относительно независимых частей - стабилизирующей и развивающей, которые действуют согласованно.

Они передают энерго-информационный импульс друг другу.



Как избежать внутренней конкуренции

Для подразделений с тесными межличностными связями подойдет **ТОЛЬКО взаимное дополнение, исключающее конкуренцию сродств.**



А в условиях нашего эмоционального менталитета такие связи **практически всегда очень значимы.**

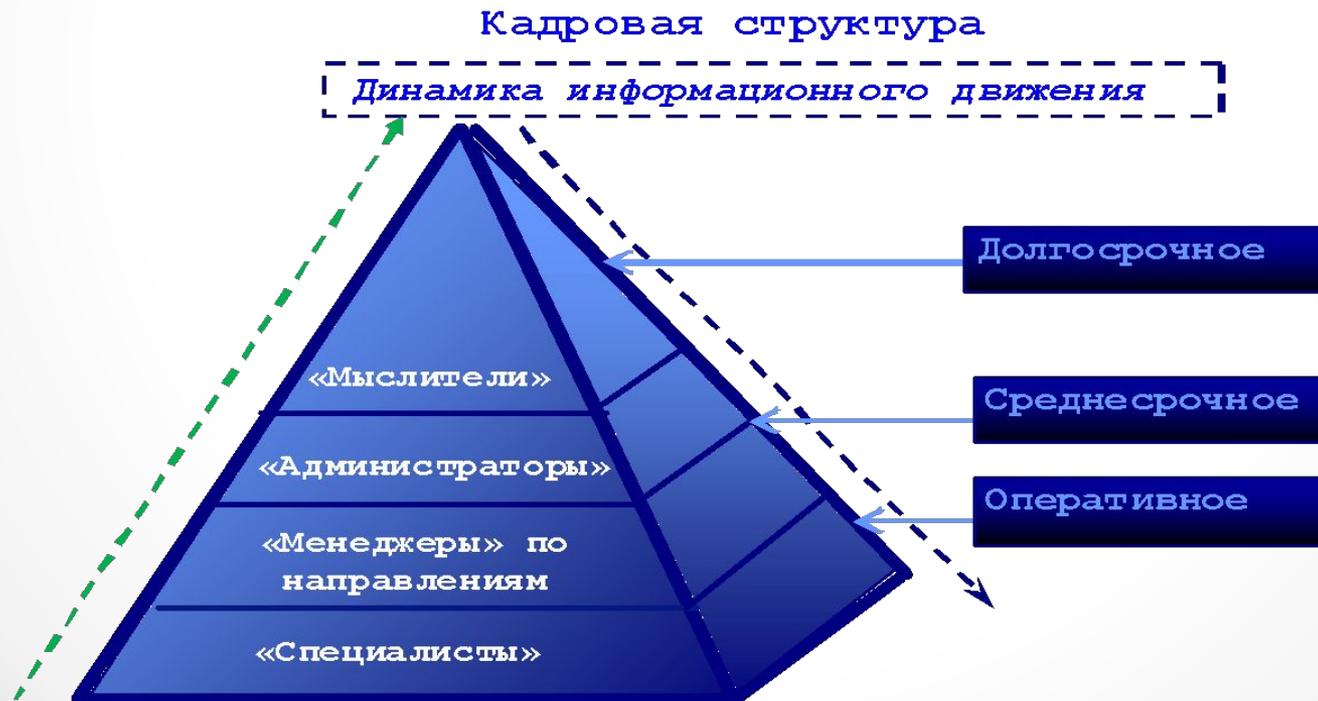
Поэтому гораздо лучше живут и работают такие коллективы, у которых **покрыты все стороны коммуникативного «горизонта» фирмы.**



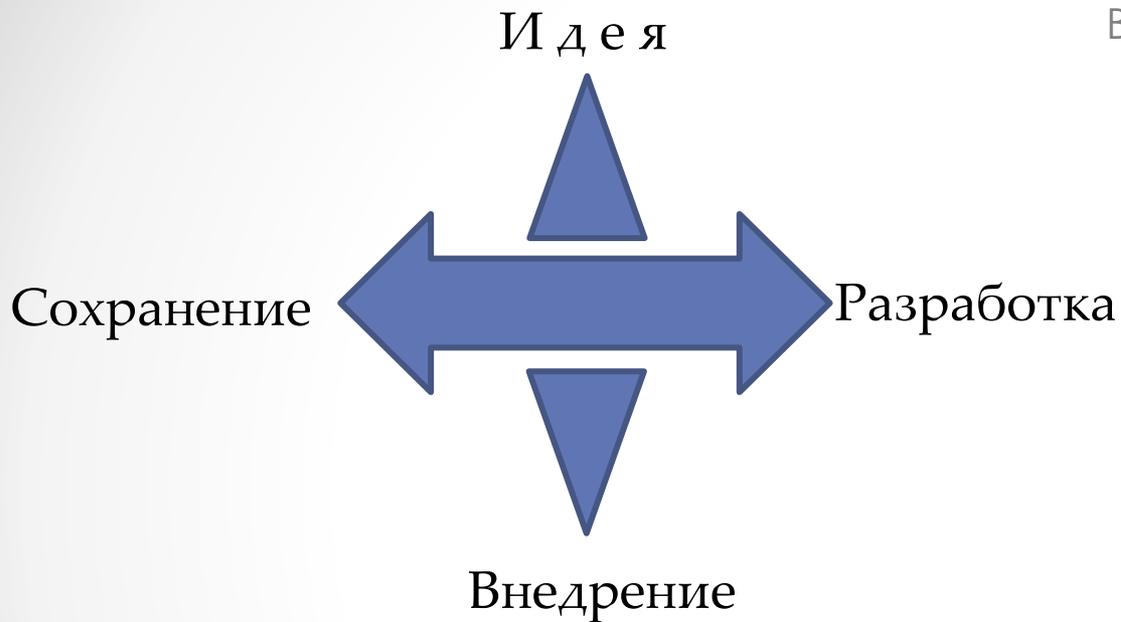
Как избежать внутренней конкуренции

Фирма в целом организационно строится из **двух эшелонов**, или своеобразных этажей - **верхнего и нижнего**.

Психологическая конкуренция на **нижних этажах** не так опасна, а вот **разобшение ее «головы»** чревато **очень неприятными последствиями**, от попыток передела власти вплоть до открытого бунта и отделения.



Как избежать внутренней конкуренции



В руководящей команде, функционирующей по принципу полной эстафеты - от выдвижения идеи через фазы разработки и первичного внедрения до регулярного применения - за каждый из этих этапов **должен нести ответственность один из руководителей.**

Распределение подобных ролей произойдет безболезненно, если формальные обязанности совпадут с персонологическими установками коллег.

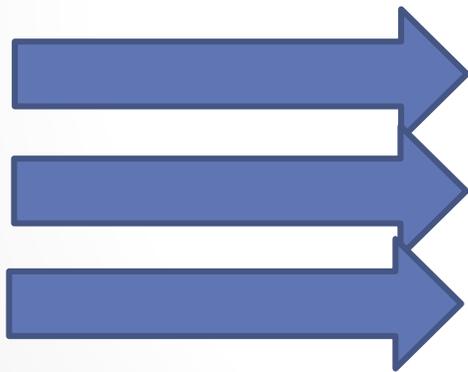


Как избежать внутренней конкуренции

Набирать работников с **одинаковыми персональными профилями** имеет смысл **при условии выполнения однородной работы**, например, команда продавцов, отряд охраны, отдел дизайна и т.п.

Каждый из такой группы делает одну и ту же работу по отношению к предмету труда, но прикладывает свои усилия к разным объектам.

Такие подразделения, очевидно, **характерны для нижнего эшелона фирмы** или специализированных служб.



ЭВОЛЮЦИЯ ФОРМАТОВ И СПОСОБОВ СОЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ РЕГЛАМЕНТОВ



Качество сотрудника



Персоналогические требования к должности

**Сформулировать персоналогические требования к
должности:**

1. **Оцените степень активности**, которую предполагает данная
должность.

Если она имеет открытый характер, это значит, что количество
внешних контактов должно быть так велико, что будет
отбирать львиную долю рабочего времени. **Работник
закрытого типа вряд ли с ней справится на должном уровне.**



Персоналогические требования к должности

2. Следующий шаг: определите, требует ли должность **регламентированно-линейного поведения** по одной и той же системе или же она мало регламентирована и *предролагает частые переключения с одного задания на другое в свободном режиме, исходя из ситуации.*

Работник линейного типа будет недостаточно **гибким**, а *действительно гибкий* - недостаточно систематичным.



Персоналогические требования к должности

3. **Роль воображения.** Прикиньте, насколько инновационный характер имеет должность. *Надо ли придумывать какие-то методы, разрабатывать новинки, или же просто хорошо использовать уже имеющееся.*

Работники творческого склада плохо подходят для рутинных дел. Большинство должностей, особенно в нижних эшелонах организации не требуют творческих способностей. Их лучше заполнять людьми с сенсорно-практическим интеллектом.

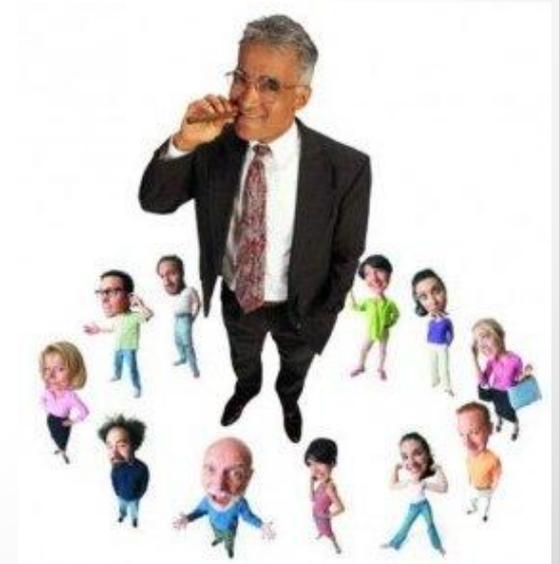


Персонологические требования к должности

4. **Критерий эмпатичности.** Эмпатичные люди вникают в эмоционально окрашенные отношения между коллегами, а противоположные им рассудочные типы спокойно работают и без учета эмоционального фактора.

В должностных инструкциях надо иметь указание на то, насколько должность требует глубины контакта с человеком. Может быть, это работа только с техникой или только с документами.

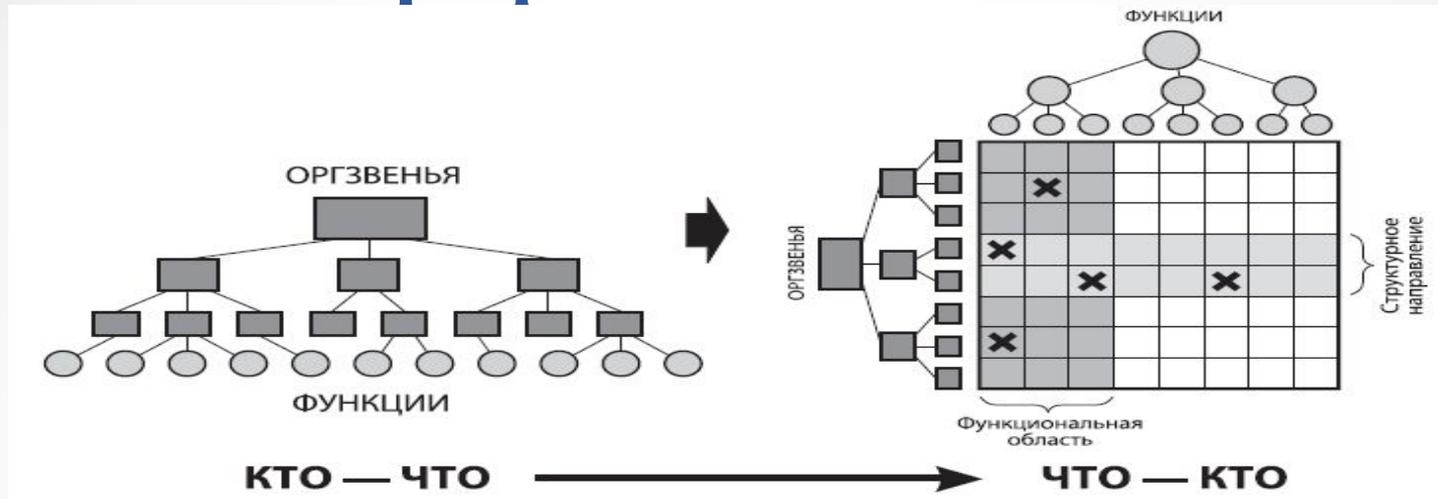
Обслуживание требовательных клиентов, например, молчаливо предполагает, что им занимается работник, по своей природе ориентированный на субъекты, с их оттенками чувств и отношений.



Управление задачами и функциями как способ передачи знаний

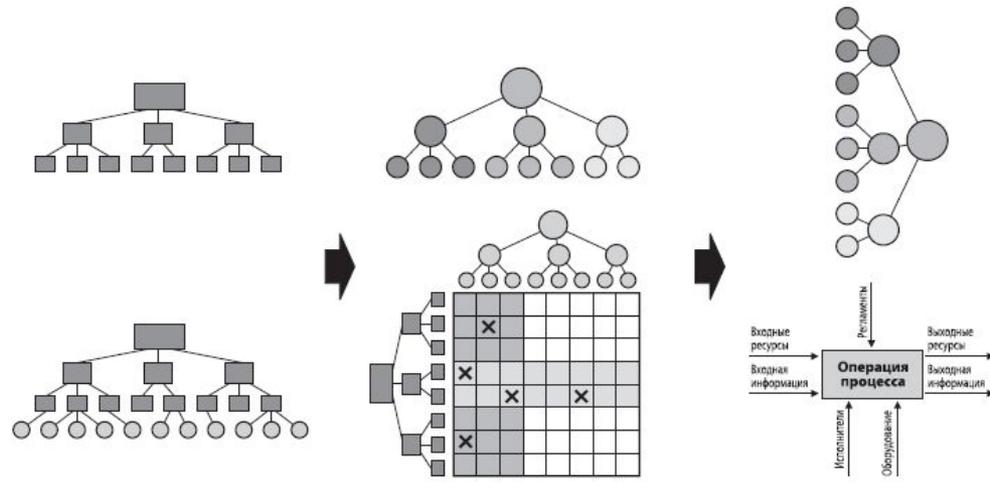
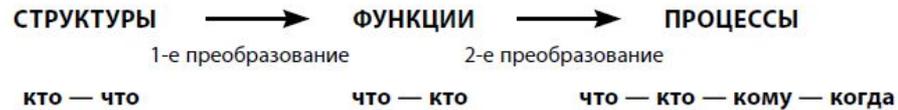


Смена форматов деятельности

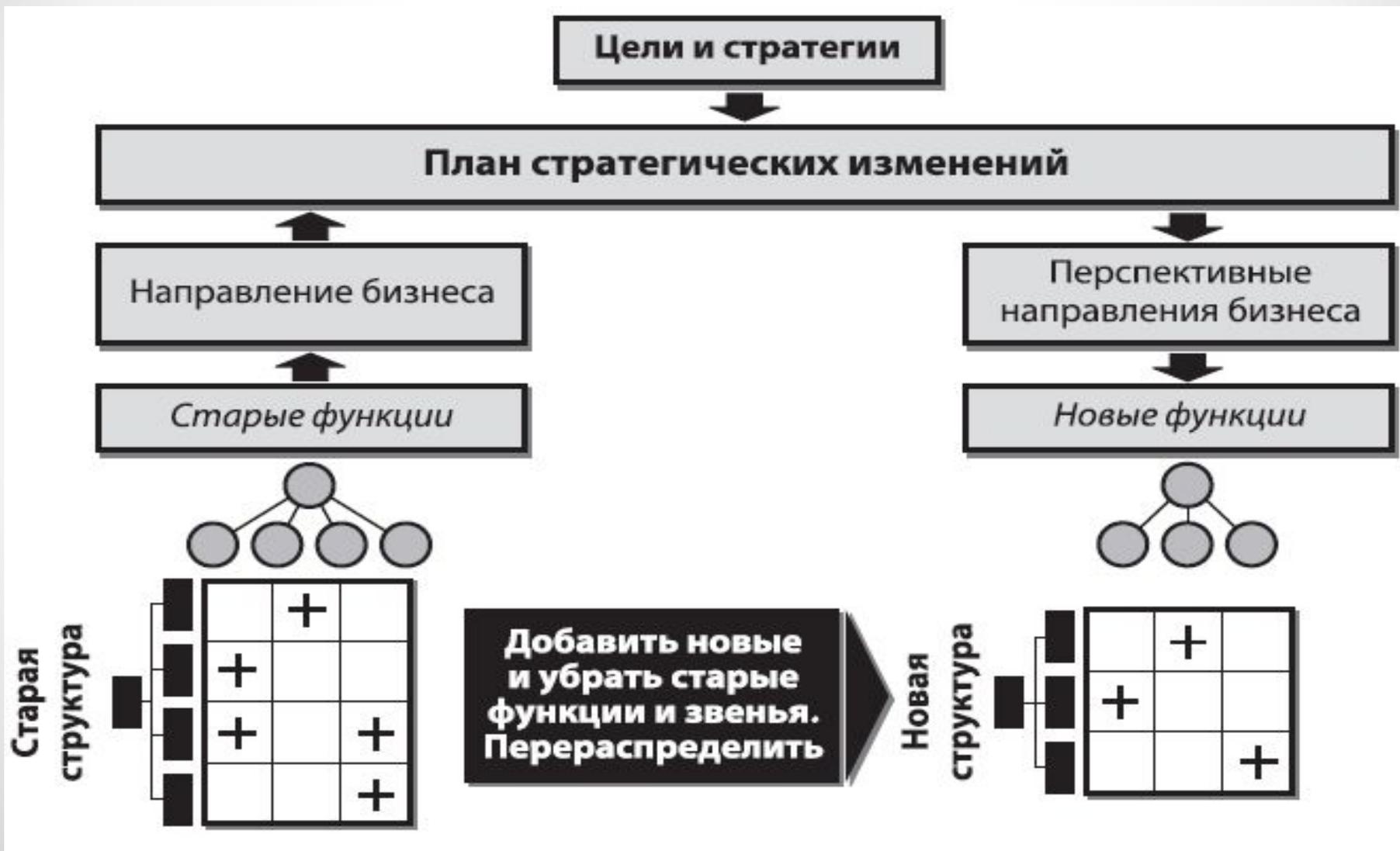


Эволюция форматов описания деятельности

В центре внимания находятся:



Смена форматов деятельности



Управление задачами и функциями как способ передачи знаний

- **Подводя итог**, можно утверждать, что развивать (обучать) каждого сотрудника надо в направлении его **сильных типологических функций** по которым он может выполнить *максимальное количество работы с минимальными энерго затратами*, при этом **обязательно учитывать анализ отношений**, и по возможности их улучшить.
- **Без учета этих составляющих добиться высоко эффективного управления знаниями будет сложно.**

Системы управления знаниями

- Рассматривая **системы управления знаниями** необходимо помнить, что эффективная работа может строиться **на типологическом подходе** к управлению как *явными* так и *не явными* знаниями.
- Для реализации управления знаниями необходимо иметь **типологическую карту сотрудников, таблицу интертипных отношений** для управления *неявными* знаниями.
- Для управления **явными** (формализованными) **знаниями** необходима **классификация имеющихся материалов с адаптацией под типологический подход управления контентом.**

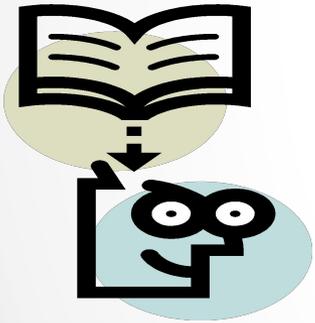
Системы управления знаниями

- Рассматривая **системы управления знаниями** необходимо помнить, что эффективная работа может строиться **на типологическом подходе** к управлению как *явными* так и *не явными* знаниями.
- Для реализации управления знаниями необходимо иметь **типологическую карту сотрудников, таблицу интертипных отношений** для управления *неявными* знаниями.
- Для управления **явными** (формализованными) **знаниями** необходима **классификация имеющихся материалов с адаптацией под типологический подход управления контентом.**

Процесс обучения



В **процессе обучения**, мы предполагаем наличие в этом процессе **преподавателя** и **учащихся**.

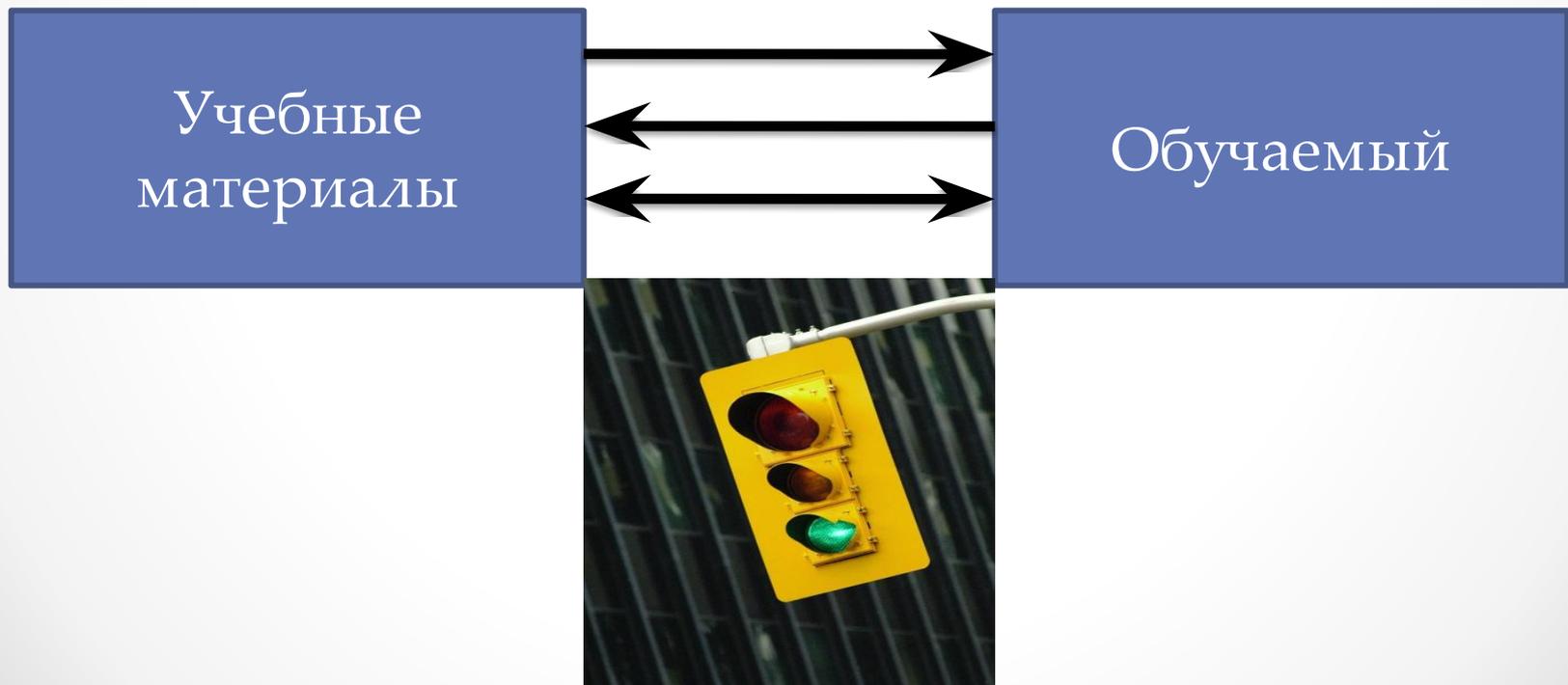


В системах и программах **самообразования, самообучения**, пользователь может рассчитывать лишь на собственные силы, **на собственное восприятие и осмысление**.

В основе лежит получение информации ее обработка человеком.

Классификация методов адаптации познания

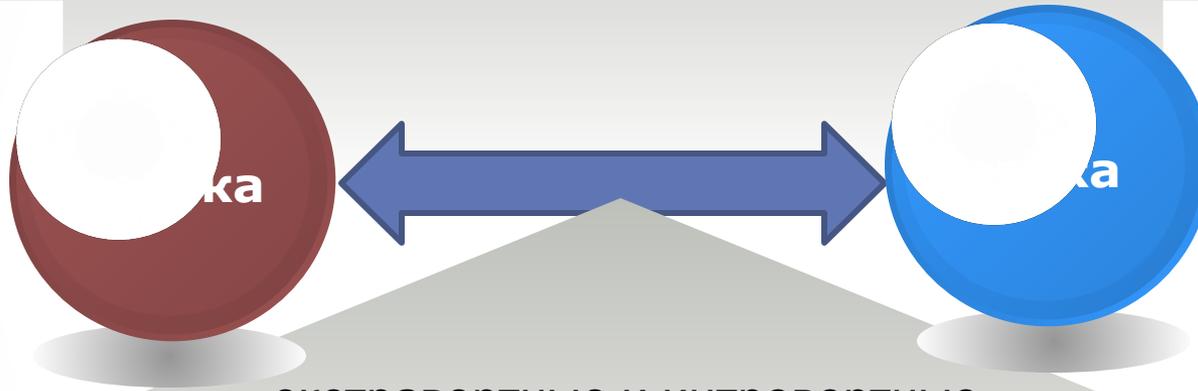
- адаптация обучаемого под материалы
- адаптация материалов под обучаемого
- адаптация как обучаемого так и материалов



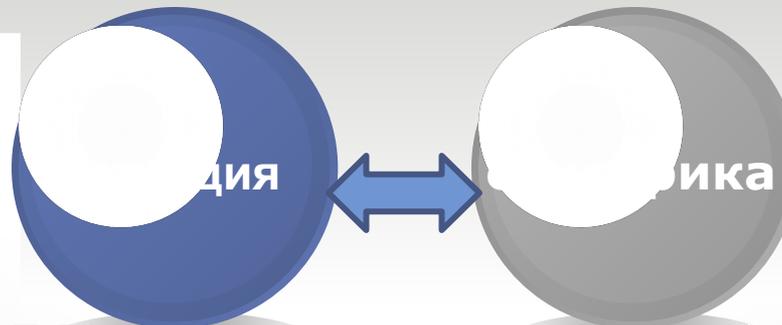
Взаимодействие коммуникативных аспектов

Коммуникативные аспекты

рациональные и иррациональные



экстравертные и интровертные



В соответствии с этим К.Г. Юнг определил следующие базовые функции в психике человека:
● мышление, чувство, интуиция, ощущение (*логика, этика, интуиция и сенсорика*) ●

Аспекты учитываемые в электронном обучении

Установка на вид деятельности

Стимулы к деятельности

Тип мышления

Вид восприятия

Интертипные отношения

Темпераменты

Стрессоустойчивость

**Сумма
аспектов**

Изменение способа обучения

*Тот, кто не смотрит вперед, оказывается позади.
Герберт Уэллс*

Переход от электронного обучения на новый способ в основе которого лежит не педагогика, а соционика.

Соционика – наука, изучающая процесс переработки информации из окружающего мира психикой человека.



Инновационные аспекты систем электронного обучения с применением соционики

Инновационные аспекты систем электронного обучения можно разбить на две составляющие

- Процессную инновацию связанную с *изменением Методологии разработки и Технической реализацией* электронных учебных комплексов учебных материалов
- Продуктовую инновацию связанную с *применением электронных учебных ресурсов* и учебных материалов.

Инновационный способ обучения

Этап 1

Типирование преподавателей и студентов.

Определение информационных структур.

Этап 2

Разработка и сопровождение адаптивных электронных учебных материалов преподавателем.

Получение соционического анализа группы преподавателем.

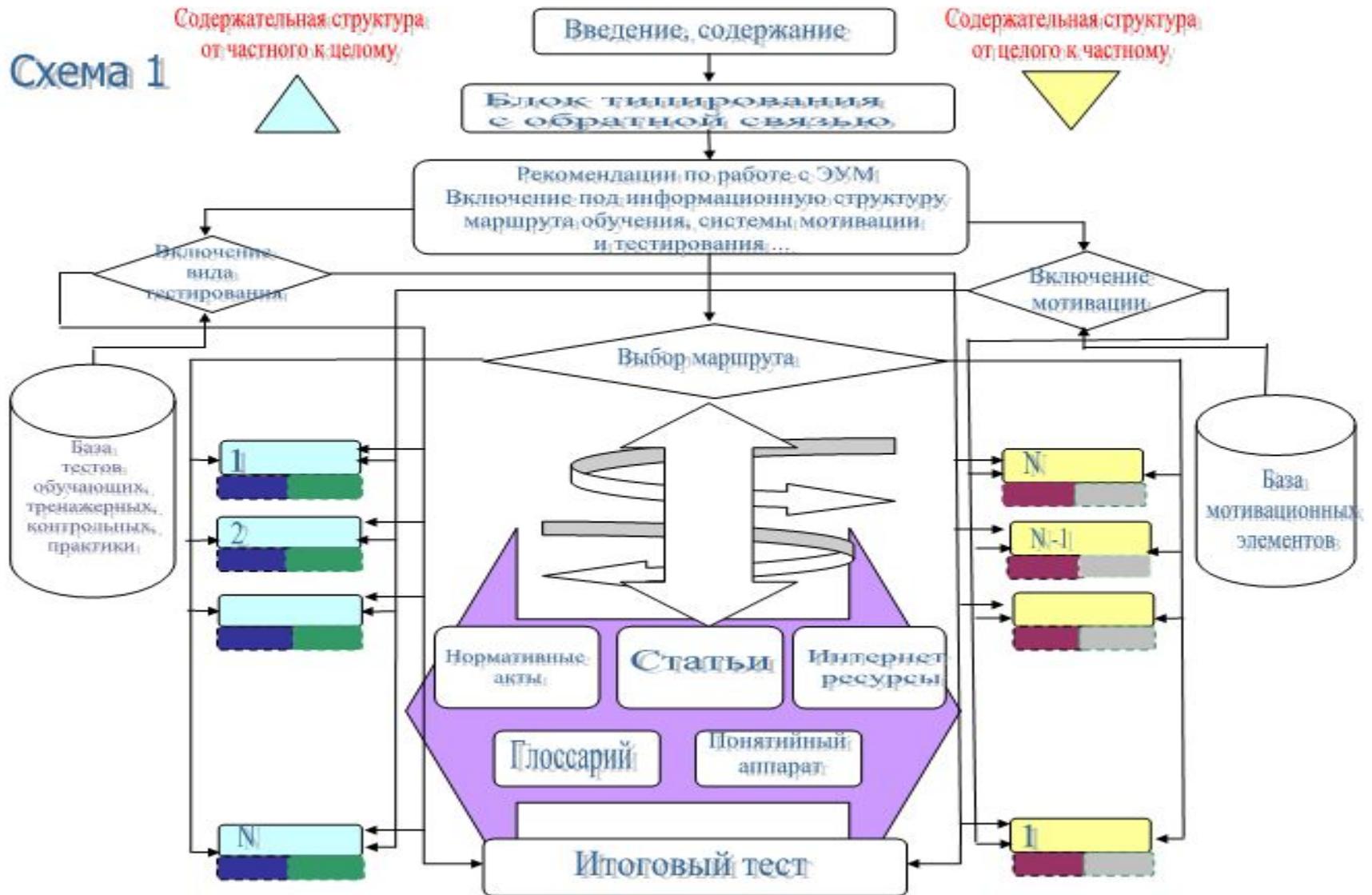
Этап 3

Выдача рекомендации по самообучению для каждого студента.

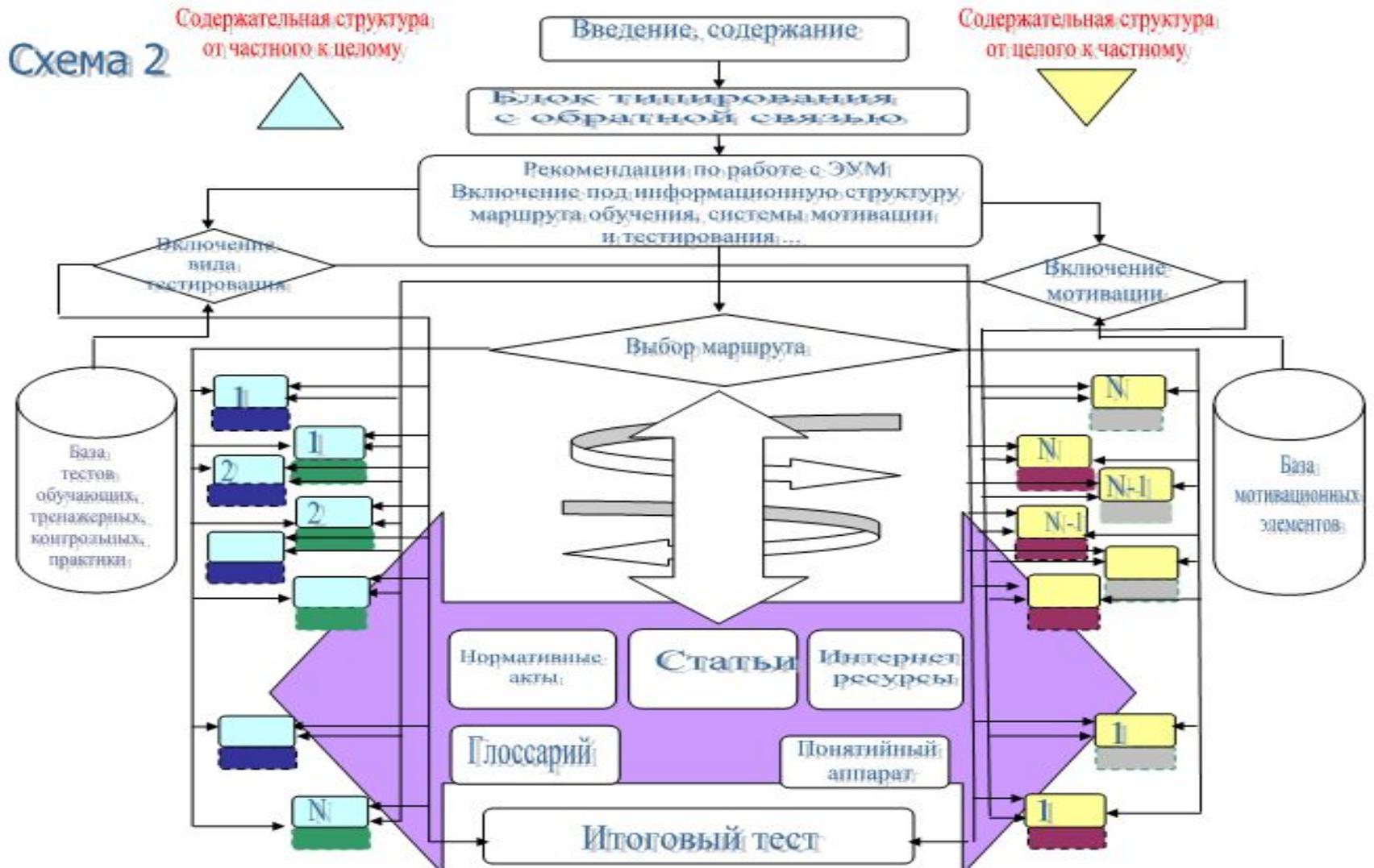
Работа студента и преподавателя с индивидуальной траекторией.

Модель построения материалов

Схема 1



Модель построения материалов



Способы создания формализованных (явных) знаний



Затраты на формализацию знаний

- В **заключении** необходимо отметить, что степень формализации знаний должна быть **адекватно оценена**, т.к. затраты на формализацию знаний в небольшой фирме могут **значительно превысить полезный эффект от внедрения изменений в процесс работы**.
- Обычно для экспресс-оценки предлагают использовать следующую матрицу

Знание по степени формализуемости / Влияние на результат	Легко формализуемое (обработка стандартного документа)	Трудно формализуемое (написание рекламного текста)
Высокое	Описать точный подробный алгоритм	Создать руководство с большим количеством хороших примеров
Умеренное	Формализовать ключевые точки процесса	Ограничиться набором директив или максим
Низкое	Дать 1–2 критерия правильности выполнения	Игнорировать

Спасибо за внимание!

В соционике приняты символические буквенные обозначения функций

Экстравертные функции (обозначаются черным цветом):

■ - логика действий, Р – действие (характерные слова: движение, факт, знание, польза, выгода, работа, целесообразность, технология, метод, поступок);

■ - этика эмоций, Е - переживание (волнение, возбуждение, смех, плач, энтузиазм, печаль, романтизм, чувственность, тревога, паника, радость);

● - волевая сенсорика, F – конкретное видение/представление (пространство, внешняя форма, масса, цвет, воля, сила, весомость, влияние, желанья, тактика, борьба);

▲ - интуиция возможностей, I – понимание (открытия, идея, догадки, информация, теории, перспективы, альтернативы, потенциал, способности);

Интровертные функции (обозначаются белым цветом):

□ - структурная логика, L – вычисление/доказательство (структура, схема, система, конкретика, подробности, абстрактность, анализ, истина, универсальность, официальные отношения, строгость, иерархия, дистанция, организация);

□ - этика отношений, R - чувства (отношение, тяготение, привязанность, симпатии, антипатии, порядочность, человечность, нравственность);

○ - сенсорика ощущений, S - ощущение (комфорт, удобство, расслабление, отдых, здоровье, самочувствие, эстетика, гармония, физиологические потребности, дискомфорт);

△ - интуиция времени, T - предчувствие (изменчивость, процесс, предвидение, будущее, прошлое, учет ошибок, молодость, старость, прогноз, течение).

Порядок расположения аспектов в Модели

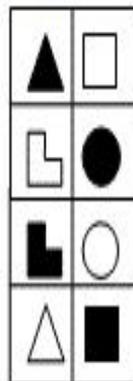
Блок ЭГО ("творческий блок")	1 . <u>Программная</u> (базовая)	2. <u>Творческая</u> (рабочая, инструментальная)
Блок СУПЕРЭГО ("блок социального контроля")	4 . <u>Точка наименьшего сопротивления</u> (болевая, мобилизационная)	3. <u>Ролевая</u> (нормативная)
Блок СУПЕРИД ("блок индивидуальной деятельности")	6 <u>Активационная</u> (референтная)	5 <u>Суггестивная</u>
Блок ИД ("блок индивидуального контроля")	7 <u>Наблюдательная</u> (ограничительная)	8 <u>Демонстративная</u> (Зона ложной мотивации)

Порядок расположения **аспектов** в Модели А определяется 4 **дихотомиями** – парами взаимоисключающих признаков.

	Экстравертные	Интровертные
Рациональные	Деловая логика - Р 	Структурная логика - L 
	Этика эмоций - E 	Этика отношений - R 
Иррациональные	Волевая сенсорика - F 	Сенсорика ощущений - S 
	Интуиция возможностей - I 	Интуиция времени - T 

Модели А

ДОН КИХОТ
Интуитивно-
Логический
Экстраверт



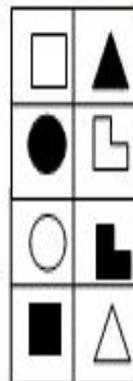
ДЮМА
Сенсорно-
Этический
Интроверт



ГЮГО
Этико-
Сенсорный
Экстраверт



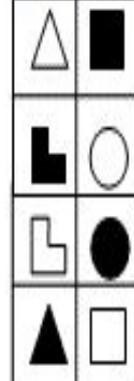
РОБЕСПЬЕР
Логико-
Интуитивный
Интроверт



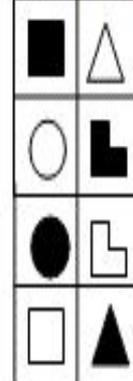
НАПОЛВОН
Сенсорно-
Этический
Экстраверт



БАЛЬЗАК
Интуитивно-
Логический
Интроверт



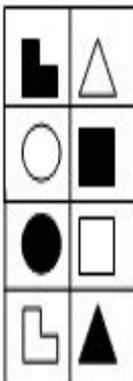
ДЖЕК
Логико-
Интуитивный
Экстраверт



ДРАЙЗЕР
Этико-
Сенсорный
Интроверт



ГАМЛЕТ
Этико-
Интуитивный
Экстраверт



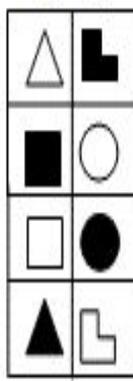
МАКСИМ
Логико-
Сенсорный
Интроверт



ЖУКОВ
Сенсорно-
Логический
Экстраверт



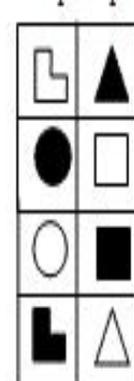
ЕСЕНИН
Интуитивно-
Этический
Интроверт



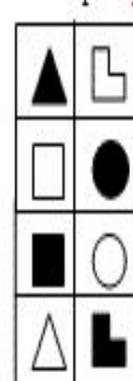
ШТРИЛИЦ
Логико-
Сенсорный
Экстраверт



ДОСТОЕВСКИЙ
Этико-
Интуитивный
Интроверт



ГЕКСЛИ
Интуитивно-
Этический
Экстраверт



ГАБЕН
Сенсорно-
Логический
Интроверт



Психоинформационные технологии

Использование в электронном обучении новейшего достижения современной практической психологии – **психоинформационных технологий** обеспечивает именно **прогностический подход** к управлению познавательным процессом и управлению коммуникациями.

Понять образ мыслей и мотивы поведения человека — значит сделать шаг к организации его труда обучения, гуманным, экономическим и рациональным путем, помочь ему самореализоваться.



Проблемы подготовки кадров

- ◆ Не правильной профессиональной ориентацией
- ◆ Отсутствием мотивации у студентов
- ◆ Высокой устареваемости знаний
- ◆ Часто изменяемой нормативной база и технологиями
- ◆ Возрастающими требованиями к знаниям IT технологий
- ◆ Слабой междисциплинарной увязкой
- ◆ Отсутствием гибкой реакция на кадровые потребности рынка
- ◆ Низкой практической подготовкой студентов

Это связано с целым рядом проблем, которые во весь рост встают перед нами сегодня.

- ◆ ***Во-первых***, это невозможность усвоить огромный объем информации, продолжающей нарастать, как снежный ком.
- ◆ ***Во-вторых***, неграмотная профориентация порождает огромное количество посредственных специалистов во всех сферах жизни.
- ◆ ***В-третьих***, полное игнорирование проблемы сознательного построения отношений между людьми приводит к неэффективным коммуникациям и стрессам.

системах электронного обучения

Включает в себя

1. Организацию учебных материалов по **нескольким уровням трансляции**, соответствующие возможностям восприятия знания с различных функций информационной модели человека (ТИМ).
2. **Детальную проработку действий** учителя и учащихся в новой информационно-предметной среде с учетом индивидуальных особенностей восприятия информации.
3. Особые принципы отбора и организации, структурирования материала с учетом **Взаимодействия**.
4. **Учет особенностей технологической базы**, на которой планируется использовать тот или иной курс, имеет **непосредственное влияние на содержание** и структурирование всего учебного материала, **а следовательно и на качество процесса самоподготовки**.

на предмет преподавания

Учебный предмет должен быть разделен на уровни и преподаваться в несколько этапов.

- **Первый этап** — общие сведения для всех учеников. Это **мягкая подача материала**, не травмирующая тех, для кого он попадает на болевые точки.
- **Второй этап** — сведения, формирующие пользовательские навыки для тех учеников, которые **испытывают активный интерес к предмету**. Это **подача материала в умеренном объеме с большим количеством стандартных рецептов и упражнений**. Слабые функции (3 и 6) должны быть насыщены, но не перегружены и снабжены достаточным количеством образцов.
- **Третий этап** — сведения, формирующие творческий, исследовательский подход к предмету. Это **объемная и разноплановая подача материала, рассчитанная на тренировку сильных функций**. Основная задача этого этапа насытить информацией сильные функции, пробудить по ним творческий интерес, осознание своего таланта, укрепить самооценку.

Влияния соционики на подготовку материалов

Какие действия можно выделить при *разработке учебных материалов*:

1. Определить свой *социотип*, понять и принять свои особенности.
2. Определить цели и содержание каждого раздела.
3. Подготовить материалы с учетом соционических методик включающих: .
 - Теоретическую организацию материалов (базовые уровни...)
 - Подготовку мотивационных материалов (благополучие, уникальность, статус, самореализация)
 - Практическую реализацию материалов под стиль мышления
 - Контроль качества знаний с учетом типа стрессоустойчивости
 - Проработка элементов информации под систему восприятия (текст, видео, звук, тесты, интернет ресурсы ...)
 - ...

организацию учебных материалов

Подача материала, рассчитанная на болевую точку, должна происходить неизменными мелкими дозами, т. е. линейно.

«Болевой» или **«Точкой Наименьшего Сопротивления»** – самая слабая у любого типа, обычно это сосредоточение комплексов: по ней информация усваивается в очень маленьких объемах, в то же время она находится в социальном блоке и, по мнению человека, общество требует от него хороших знаний по этим вопросам.

При этом следует как можно чаще дублировать подаваемый материал с дополняющих функций:

- ***логическую информацию сопровождать этической,***
- ***интуитивную (обобщающую) — сенсорной (конкретной) и наоборот.***

Это протянет ниточки к сильным функциям каждого обучаемого и облегчит усвоение материала.

ориентированный индивидуальный подход

В основе личностно-ориентированного подхода лежат различные уровни знаний

Знание первого уровня для всех обязательно по всем восьми функциям.

Знание второго уровня может подаваться в виде элективных курсов с фиксированным временем (два-три курса по выбору). Здесь допустим гибкий график вплоть до посещения элективных курсов вместе со старшими или младшими курсами.

Знание третьего уровня представляет собой самую важную часть профессионального обучения. Обучаемые здесь выходят на будущую профессию, так что требования на этом уровне могут быть самыми высокими.



управление учебным процессом

Основывается на

- ❑ **Анализе интертипных отношений в группе**
- ❑ **Определении интегрального тип коллектива**
(преобладающие черты в коллективе Экстраверсия-Интроверсия, Рациональность-Иррациональность, Логика-Этика, Интуиция- Сенсорика)
- ❑ **Анализе моделей А**
- ❑ **Анализе стимулов к деятельности**
(Благосостояние, Уникальность, Статус, Самореализация)
- ❑ **Определении Целеполагание в коллективе** (одна внешняя цель, одна внутренняя цель, много внешних целей много внутренних ценлей)
- ❑ **Определении стрессоустойчивости**
- ❑ **Определении Стилей общения**