Üdvözlünk a CKO ACADEMY nyílt fórumán!

KM EXPERT
A TUDÁSMENEDZSMENT SZAKÉRTŐ

2021.10.22. ZOOM tájékoztató

Gyulay Tibor, Demjén Szimóna
Programszervezők (KM EXPERT Kft.)

Örülünk, hogy itt vagy!

Warm up

A program célja

Mi az a CKO ACADEMY?

- Tájékoztató a CKO ACADEMY-ről
  - Mi az a CKO ACADEMY? Ki az a CKO?
  - Ismerkedés a fejlesztési fókuszokkal (TASZ, TM)
  - Szervezési információk
  - Mitől egyedülálló a képzési program?
- Bemutatkozás, kölcsönös ismerkedés
- Érdeklődés felmérése (résztvevők, partnerek)
- Kérdések, igények és észrevételek megosztása
- A képzési program fejlesztése

A program menete

I. Blokk: Tájékoztató 10:00

Megosztjuk terveinket és ötleteinket a CKO ACADEMY-ről:

- Az Akadémia célja, víziója
- Alapelvek
- Módszertanok
- Tematika
- Idő, ütemezés
- Résztvevők, mentorok, tudásgazdák

- Kérdések & válaszok
- Érdeklődés felmérése

szünet

II. Blokk: Workshop 11:00

Kíváncsiak vagyunk a véleményetekre, közösen gondolkodunk az Akadémia fejlesztési lehetőségeiről

- Csoportmunka
- Visszajelzések
- Összefoglaló

„Játékszabályok”

Egyetértetek velük, vannak javaslataitok?

- Felnőtt magatartás
- Számítunk az aktív részvételetekre
- Kérdések folyamatosan feltehetők
- Időtartás
- Bekapcsolt kamera
- Mikrofon némítása, ha nem beszélünk
- Tegeződés
- ??

Mi az a CKO ACADEMY?

Tájékoztató előadás

Ismerős helyzetek?

Ti milyen nehézségekkel szembesültök nap, mint nap a tudásmegosztás során?

1. "Ahhoz, hogy lépést tartsunk a versenytársainkkal, tanuló szervezetté kell válnunk!"
2. "Stresszes a munkavégzés, mert rengeteg energiát és időt vesz el az, hogy megtudjam: mit kell tennem, ki tud segíteni, és hogyan kell jól (!) megoldani egy adott problémát.,,
3. "Szükségünk van egymásra, mégse osztjuk meg egymással a tudásunkat.,,

CKO ACADEMY

Magyar Tudásmenedzser Akadémia

Hazánkban **egyedülálló fejlesztési program**ot hirdet a KM EXPERT azon cégek és szakemberek számára, akik a szervezet egyik legfontosabb erőforrásával, a tudással való gazdálkodást szeretnék magasabb szintre emelni. A nemzetközi és hazai gyakorlatban bevált módszerek, eljárások gyakorlatorientált formában, a legkorszerűbb tudásmegosztási technikák alkalmazásával kerülnek átadásra.

Ha fejlődni akarunk, most kell érte tennünk!

Miért most?

- Gyors változások -> folyamatos tanulás (egyének, csoportok és szervezetek szintjén is)
- A tudásmenedzsment felértékelődött
  A tudatos tudásgazdálkodás a gazdasági eredményekben kimutatható versenyelőnyt jelent
- A hibák mögött mindig, valamilyen nem tudás áll

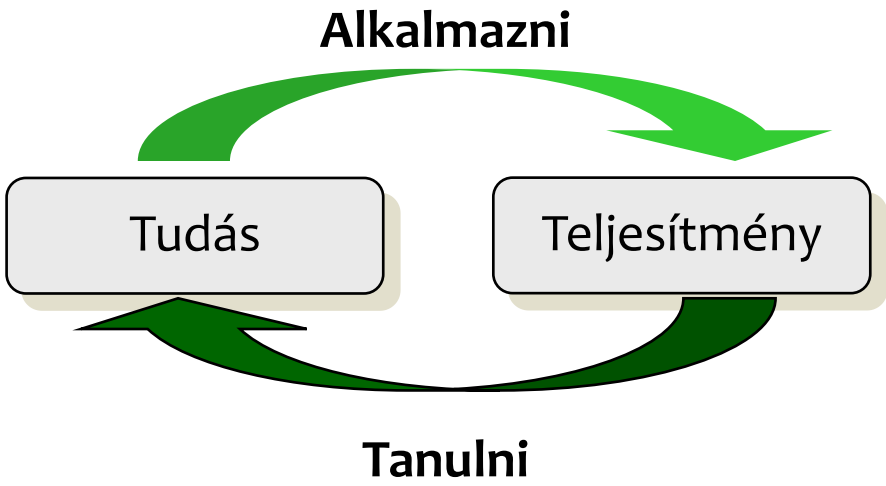
Mikor van értelme egy képzésnek?

➢ Ha általa érdemi változás következik be

Megreformáltuk az eddigi tudásmenedzsment tréningünket!

Mi a célunk?

Célunk olyan CKO-k (Chief Knowledge Officer), azaz tudásmenedzserek képzése, akik érdemben tudják fejleszteni a szervezet tudásmenedzsment (TM) rendszerét és tudásmegosztó kultúráját.



„Az egyetlen fenntartható előny versenytársaiddal szemben az, ha képes vagy gyorsabban tanulni, mint ők.”

Tanuló szervezet

Tudáskultúra-fejlesztés

- Bizalom
- Együttműködés
- Rendszergondolkodás
- Közös jövőkép
- Csoportos tanulás
- Fejlődésvágy
- Felelősségvállalás

Tudásmenedzsment

Eszközök, rendszerépítés

- Szerepek
- Folyamatok
- Technológia
- Környezeti hatások
- Kultúra
- Irányítás

CKO = Tudásmenedzser

Kell egy bajnok!

- Aki felismeri a TM fejlesztések szükségességét
- Képes kezelni a változásokat
- Kellő hatással és érdekeltséggel bír

Mit ad nekem és a küldő cégnek a CKO ACADMY?

TM módszertanok, szakmai kompetenciák

- Képes leszel **felismerni** a TM lehetőségeket és a kockázatokat
- Ki tudod dolgozni a szervezeti stratégiához illeszkedő TM koncepciót, **akcióterv**et
- Képes leszel a tervezett akciók megvalósítására, a **változás menedzselésé**re
- A tudáskultúra fejlesztésének elkötelezett **bajnok**ává válhatsz

Akciók és eredmények már a tanulás közben

- **Diagnózis**t készít a tudásgazdálkodás jelenlegi gyakorlatáról és a tudáskultúra állapotáról
- **Quick win** akciókat valósít meg, amik segítenek meggyőzni az érintetteket a TM erőfeszítések értelméről
- „Vizsga feladata" keretében komoly **fejlesztési projektet valósít meg** a szervezet számára fontos területen

Egy országos tudásközösség

- a képzés után is folyamatosan bővítheti ismereteit a tudásmenedzsment területén **(lifelong learning)**
- **kérdés**eivel és ötleteivel egy támogató szakmai közösséghez fordulhat

Mentori csapat bemutatkozása

Vezető TM szakértő
KM EXPERT

Gyulay Tibor

CKO program-szervező
TM szakértő
KM EXPERT

Demjén Szimóna

TM egyetemi oktató
Pannon Egyetem, Selye János Egyetem

Dr. Bencsik Andrea

TM stratégia
Egyesült Arab Emirátusok Nukleáris Hatósága

Pásztory Zoltán

Innováció
Ötletversenyek
Be-novative

Morvayová Andrea

Hálózatkutatás
Maven7

Vicsek András

Gamification
Centaer Consulting

Gáll Tamás

Tudástérképezés
Z-BOOK

Siklósi István

Tudástérképezés
Z- BOOK

Kalló Bernát

Tudásbázisépítés
Atlassian tanácsadás
META-INF

Gáspár Attila

Tudásbázisépítés
Atlassian tanácsadás
META-INF

Medvey Tamás

Tudásközösségek
Etika és TM

Tomka János

EFQM
Szövetség a Kiválóságért K. E.

Szabó Kálmán

Folynak a partneri egyeztetések

??

Alkalmazott módszertanok és alapelveink

Miért válaszd a CKO ACADEMY-t?

Legmagasabb képzési minőséget kapod

- FK tanúsítvány
- Tanuló szervezetként működünk

Színes tréning módszertanok segítik a tanulásodat

- Learning by doing
- Vegyes módszertan
- Házi feladatok, projekt

Átfogó tudást kapsz, de egyéni tanulási útvonalon haladsz

- Specializáció a kihívást jelentő TM terület mentén

Modern, innovatív szakma képviselőjévé válhatsz

- Tarts lépést a korral

Képzési tematika

1. Alapozó ismeretek (1-2. hónap)	2. TM helyzet felmérés, akciótervezés (2-3. hónap)	3. Projektmunka, specializáció (4-6. hónap)
+ 1.1. Mi az a tudásmenedzsment?	+ 2.1. TM diagnosztikai módszertanok (E)	+ 3.1. Akcióterv elfogadtatása szakmai csoportunkban és a szervezeti szponzor által (GY)
+ 1.2. Tanuló szervezet és tudásmenedzsment-rendszer építés	+ 2.2. Helyzetfelmérés az adott szervezetben (GY)	+ 3.2. Adott TM akciók megvalósítása a mentorok támogatásával (GY)
+ 1.3. A tudásáramlás szervezése (eszközök és módszertanok)	+ 2.3. Eredmények értékelése és egyéni , specifikált tudásbővítés a fejlesztendő területek mentén (E, GY)	+ 3.2. Beszámoló előadás a projekt megvalósításáról (GY)
	+ 2.4. Akcióterv készítés (GY)	

Szervezési információk

Tedd fel kérdéseidet!

- Gördülő tervezés
- Indulás a minimum csoport létszámmal: 8 fő

Ismertető és regisztráció:
https://kmexpert.hu/cko-academy/

Itt osztjuk meg folyamatosan az új képzési információkat

Q&A

6 hónap: heti kb. fél napos idő ráfordítással péntekenként, összesen 60-80 órában

hibrid képzés: személyes és online blokkokkal (Budapest/MS Teams/ZOOM..)

tanuló csoport: egyéni és csoportos (házi) feladatok

vizsga projekttel zárunk a részvevő által választott TM kihívásra fókuszálva

résztvevők: tapasztalt szakértőket, vezetőket várunk

szakmai mentorokkal, partnereinktől tanulhatsz

A képzés ára: 630.000 Ft + ÁFA

demjen.szimona@kmexpert.hu

Kérdések és válaszok

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel

1. A benchmark alapján van-e már CKO ma Magyarországon?

   Vannak rá jó példák (pl. Paks, e-NET…), de még kevés ilyen definiált szerepkör van a hazai cégeknél. Legtöbbször az osztálynevekben jelenik meg a Tudásmenedzsment, ez viszont nem mindig tükrözi jól a tevékenységet, zavar érezhető a szakterület belső pozicionálásában.

2. Teljes állásban vagy részmunkaidőben dolgoznak jellemzően a hazai CKO-k?

   Volt ré példa, hogy teljes állású CKO-t alkalmaztak, azonban ebben az esetben is átalakult a foglalkoztatás, jellemzően összevont feladatkörben végzik munkájukat a tudásmenedzserek. Itt paradigmaváltásra van szükség a változáshoz.

3. Mekkora cégméretnél van ilyen szerepkör?

   Elsősorban nagyobb cégméretnél, mint közép- vagy nagyvállaltoknál, így a CKO ACADEMY-be is innen várjuk a jelentkezőket. (Ez persze nem zárja ki, hogy a teljesítmény alapja a tudás, azaz a kisebb csoportokban és egyéni szinten is foglalkozunk a tudással való gazdálkodással.)

4. Hol jelenik meg a TM a szervezetekben? Melyik területhez kapcsolják? Hol a helye?

   A stratégiai súlypontokhoz érdemes illeszteni. Jellemzően a HR-hez vagy az IT-hoz rendelik, vagy oda, ahol a működésfejlesztést/ minőségirányítást/ belső kommunikációt/ képzéseket szervezik.
   A tanuló szervezeti stratégia szerint önálló egységként jól teremt szinergiát ezen területek között, így szervezetátalakítás során ennek létjogosultságát is érdemes megvizsgálni (erre külföldi jó példák a szervezeten belüli tudásközpontok, ahol elsősorban nem a szakmai tudást gyűjtik össze, hanem a komplex tudásgazdálkodást támogatják).

5. Mi a különbség a L&D szakértők és a CKO-k között? Hogyan határolódik el ez a szerepkör az eddigi szakmáktól?

   A képzések sokszor a legegyértelműbb tudásátadási formák a szervezetekben, így a tudásmenedzsmenetet könnyen az L&D specialistákhoz kötik. Ez azonban csupán egy része a tudásáramlás szervezésének, a további TM folyamatok és kompetenciák hiányában nem érvényesül a megszerzett tudás az adott munkafolyamatban, és bizonytalanná válnak a képzések sikeressége. Még mindig TOP téma az, hogyan mérhetők jól a képzések? Nézzük meg akkor ezt egy másik megvilágításban: mennyire érett a tudásmenedzsmentünk (és hogyan mérhetők ebben a képzések)?

Kérdések és válaszok

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel

6. Hogyan győzzük meg a vezetőnket a tudatos tudásmenedzsment rendszer fejlesztésről, a CKOACADEMY-re való jelentkezésemről? A legegyszerűbb módja felismerni a tudásmenedzsment fejlesztés szükségszerűségét, ha konkrét példákat idézünk fel, és megnézzük milyen problémák és okok húzódnak meg a háttérben: 1. miért nem tudtuk jól csinálni? 2. mit nem tudtunk? 3. hogyan csináljuk legközelebb jobban?
Csak annak a fejlesztésnek van értelme, ami az eredményekben jelentkezik: a tanuló szervezetiség alapvető kompetenciát jelent a versenyképesség és hatékony működés növeléséhez, a megvalósító eszköz ehhez a tudásmenedzsment. Ennek a rendszernek elengedhetetlen része a szerepek és felelősségi körök tisztázása, így a tudásmenedzseré is: kell egy bajnok, egy szakmailag felkészült és elhivatott vezető, aki képes kezelni változásokat.

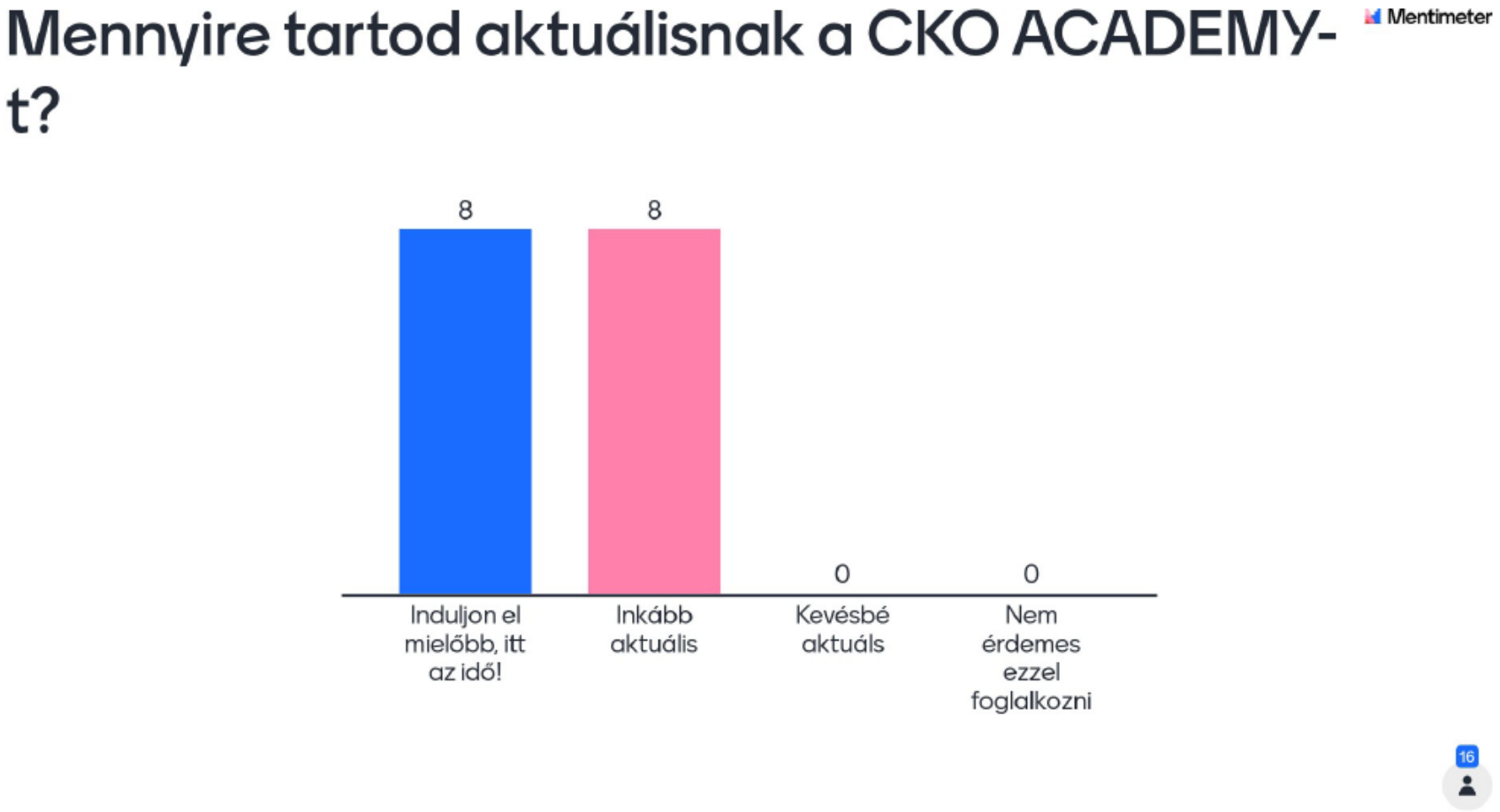
7. Hogyan követhetjük nyomon a CKO munkáját? A tudásmenedzsment akciók és tevékenységek mérésére KPI rendszert alkalmazunk, azaz a ciklikus tervezések során alábontott célkitűzéseket állítunk fel, amelyhez mérőszámokat rendelünk. A tanuló szervezetiség fontos alapelve a folyamatos önreflexió, ezáltal a tanulságok feldolgozása, a folyamatok és kompetenciák fejlesztése.
A tudásgazdálkodást az adott szervezeti szinthez és munkakörhöz mérten a többi munkatársnál is mérjük, ez azt jelenti, hogy a teljesítmény-értékelésében is megjelenik ez a szempont.

8. Tervezünk-e további szervezetfejlesztőket (pl. folyamatelemzés) bevonni a projektelőkészítő diagnosztikába?
Szakmai partnerek bevonásával segítjük az akademisták munkáját. A színvonalas tanulás érdekében, a felmerülő problémákra szakosodott, elismert szakértők és mentorok támogatják a projektmunkák megvalósítását.
A partneri egyeztetések jelenleg is folynak, nyitottak vagyunk további szakértők bevonására, azonban a folyamatelemzés és diagnosztika területén már vannak partnereink.

9. Találkozunk több informatikai megoldással is a képzés során? Igen, az Akadémián olyan eszközöket és módszertanokat ismerhetnek meg a résztvevők, amelyek a tudásáramlás szervezésében segítséget nyújtanak. Ma már elengedhetetlen a technológiai támogatás a hatékony tudásmenedzsment rendszer kiépítéséhez.
Számos partnerünk konkrét informatikai alkalmazás bemutatásával segíti a tanulást (pl. Atlassian termékcsalád a tudásbázis építésében, vagy a Be-novative szoftver az innováció témájában). A tanulásról tanulunk, ezért ezeket rögtön ki is próbáljuk (learning by doing), és lehetőséget biztosítunk további eszközök feltérképezésére is.

Érdeklődés felmérés

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel

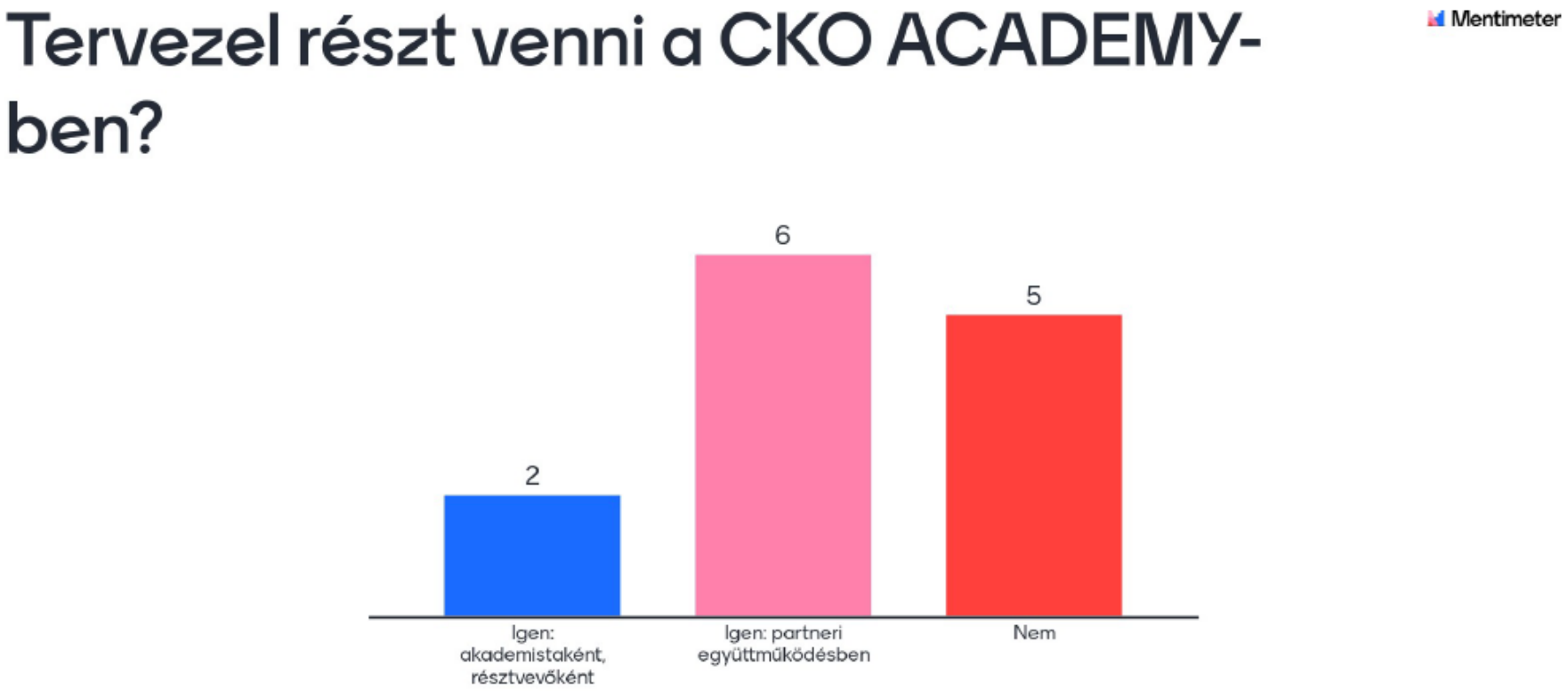


Érdeklődés felmérés

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel

Érdeklődés felmérés

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel



Szünet

- A következő blokkban a képzés fejlesztéséről gondolkodunk együtt
- Ugyanezen a ZOOM linken folytatjuk

Hogyan lesz ez jó?

Workshop a Magyar Tudásmenedzser Akadémia fejlesztéséről

Csoportmunkára való utasítások

Hogyan dolgozzunk?

- Létszámtól függően több "szobában" dolgozunk (mindenki önként jelentkezhet)
  - Tartalom
  - Módszertan
  - Marketing, PR
- Cél: Minél több észrevétel, kérdés, javaslat gyűjtése --> Nem kell eldönteni semmit, ne ragadjunk le egy-egy kérdésnél
- Hogyan dolgozzunk?
  - Aki megszólal, mutatkozzon be!
  - Minden csapatban legyen valaki, aki jegyzetel, és bemutatja az eredményeket a többieknek
  - Mindenkire jusson idő!

Csoportmunka visszajelzései

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel

Milyen tudásnak kellene ebbe bekerülnie?

- Célközönség: felnőttek
  - Hogyan tanul a felnőtt? Tipológia: **tanulási stílusok**, megközelítések
- **Kutatás módszertan** - kell ez a skill a CKO-nak
- Nagyvállalat - spórolni próbál, külső képzésekbe egyre kevesebbet invesztál
  - Az ott dolgozók tudása nem kerül felszínre
  - Nem tudjuk, milyen tudásunk van
  - Belső képzési programban lenne érdemes teríteni
- **Projektmenedzsment** - eszközök, interperszonális készségek fejlesztése
  - Itt nem lesz hierarchikus leosztás --> meg kell nyerni a projektben az embereket
  - Hogyan lehet megnyerni végtelenül elfoglalt embereket?
- Készégfejlesztés:
  - **meggyőzési képességek** (nem manipuláció) felfelé, lefelé, oldalra
  - **Műhelymunka vezetési képesség**
- 5 éves képzés, vagy mi lesz, ha mindenre lövünk?! → Ha fölvetődik + igény, rászervezünk külsős blokkokat

Módszertanok

- **Tudásbázis**t szeretnénk felépíteni
  - Ebben a CKO egy speciális tanulási út
  - Z-BOOK, tudástérképezési technika
- Más képzést ismerünk külföldön?
  - Igen, beépítjük az ottani tapasztalatokat
- Hogyan viszonyuljunk különböző cégkultúrákhoz?
  - Ebben a szakmai mentor nagy segítségre lesz
- **A célcsoport aktív munkavállalók** --> nem lehet 3-5 éves képzés mellett aktívan dolgozni
  - Szakirányú továbbképzési szakot érdemes megfonmtolni (2 félév)
  - Tervben van az egyetemi lehetőségek feltérképezése
  - Akkreditált képzés --a piac visszaigazolja melyiknek van jogosultsága
  - Kevés szakképzett oktató van az egyetemeken ezen a területen
  - Erről a témáról külön körben is beszélhetünk
- **Európában érdemes kiterjeszteni** → hosszútáv
  - Nemzetközi csapatot tudjuk erősíteni
  - További szerepeket, szakokat indíthatunk később

PR, marketing

- TM projekt bevezetés: innovációs folyamat
  - **Vannak fájópontok?**
  - **Hiányérzetet kell felébreszteni!** Példák felmutatásával
- Programsorozat esettanulmányokkal - SM kampány
- Jó gyakorlat megosztás, tapasztalatmegosztás kinyitása?
- Sikersztorik megosztása, projektbemutatás: konferencia
- Munkaerőpiac szűkül --> cégek versenyeznek az emberekért
  - Fluktuáció magas, nehéz jó szakembert találni
  - A CKO egyfajta önvédelem: a fluktuáció, a TM kockázatok kezelésére → szervezti tudás
  - **Az emberek nem maradnak, a tudásnak muszáj** - alapvető érdek. Kulcsemberek elcsábításával mekkorát vesztünk? --> menjünk elébe
- **Nem látszanak a programkeretek**, ezek hiányoznak az elköteleződéshez
  - Amit oda lehet adni az embereknek
  - Konkrétumokra van szükség a beiratkozáshoz
  - Most még nem lehet jól reagálni az árképzésre
- **Kell, hogy mielőbb meglegyenek az infók!** Ezek az emberek elfoglaltak

Csoportmunka visszajelzései

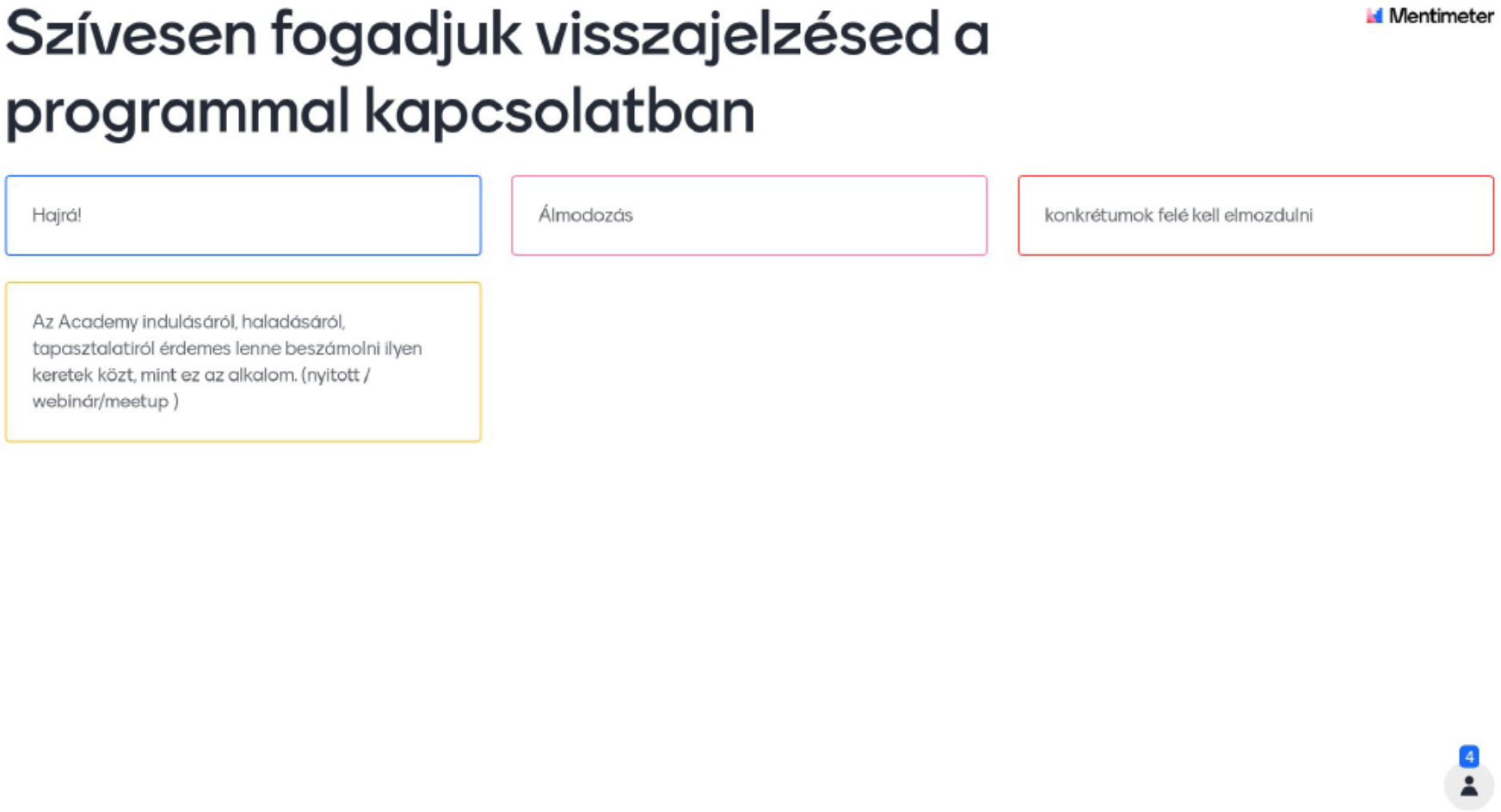
Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel

Záró gondolatok

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel

Záró gondolatok

Az összefoglaló kiegészült az alábbi workshop jegyzettel



Gyulay Tibor

+36 20 942 2559

Gyulay.tibor@kmexpert.hu

KM EXPERT
A TUDÁSMENEDZSMENT SZAKÉRTŐ