

Projekt realizowany pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej

VULCAN kompetencji w ŚLĄSKICH SAMORZĄDACH

Szkoła jako organizacja ucząca się

Moduł 1

Prezentacje przygotowano na podstawie materiałów z projektu pilotażowego „Wsparcie kadry jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Autor: Zofia Domaradzka – Grochowalska /Dorota Tomaszewicz



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Szkoła jako organizacja ucząca się

Część I: Szkoła na miarę XXI wieku

Cel ogólny:

Rozbudzenie myślenia o szkole jako organizacji uczącej się.
Uświadomienie istoty organizacji uczących się i jego związku z budowaniem efektywnych organizacji.

Cele szczegółowe:

Uczestnik szkolenia:

- definiuje pojęcie organizacji uczącej się;
- wyjaśnia związek założeń modelu organizacji uczącej się z rozwojem i funkcjonowaniem szkoły;
- podaje przykłady działań i ich efektów na rzecz rozwoju szkoły jako organizacji uczącej się.

Szkoła widziana oczyma

PRZEDSTAWICIELI JST



Wymagania państwa

WYMAGANIA PAŃSTWA



Wymaganie 1: Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się.

Wymaganie 2: Uczniowie nabywają wiadomości i umiejętności określone w podstawie programowej.

Wymaganie 3: Uczniowie są aktywni.

Wymaganie 4: Kształtowane są postawy i respektowane normy społeczne.

Wymaganie 5: Szkoła lub placówka wspomaga rozwój uczniów z uwzględnieniem ich indywidualną sytuację.

Wymaganie 6: Rodzice są partnerami szkoły lub placówki.

Wymaganie 7: Szkoła lub placówka współpracuje ze środowiskiem lokalnym na rzecz wzajemnego rozwoju.

Wymaganie 8: Szkoła lub placówka organizując procesy edukacyjne uwzględnia wnioski z analizy wyników egzaminów ósmoklasisty, egzaminu maturalnego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oraz innych badań zewnętrznych i wewnętrznych.

Wymaganie 9: Zarządzanie szkołą lub placówką służy jej rozwojowi.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek





Jakość uczenia tworzy się w szkole

Organizacja ucząca się (OUS) wg. P. Senge:

Zdaniem P. Senge we współczesnym świecie, aby zapewnić organizacji zdolność do bycia efektywną oraz dać jej członkom możliwość osobistego rozwoju, organizacja jako całość musi stale się zmieniać – uczyć się wraz ze wszystkimi osobami, które ją tworzą.

Organizacja OUS pracuje zgodnie z tylko jedną zasadą:

- ciągle weryfikuje swoje doświadczenia i przekształca je w wiedzę istotną z punktu zasadniczych celów istnienia tej organizacji i dostępną dla całej organizacji.

Cechy wyróżniające organizację uczącą się wg. P. Senge:

Mistrzostwo osobiste

Modele myślowe

Wspólna wizja

Zespołowe uczenie się

Myślenie systemowe

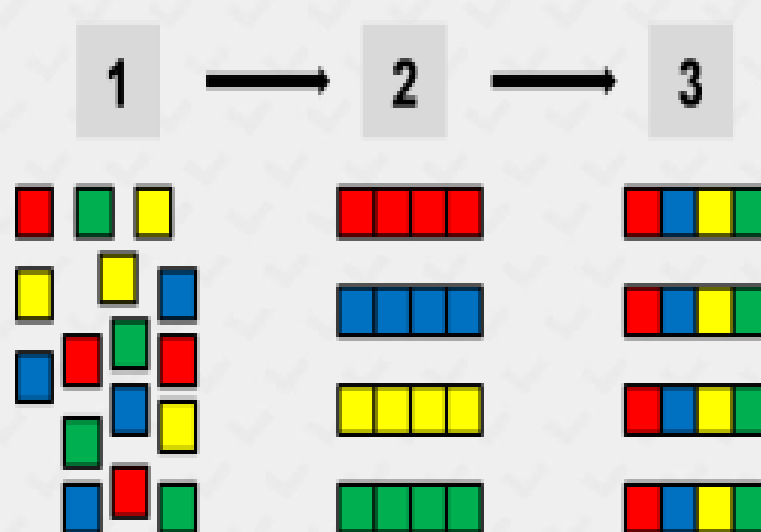
JIGSAW

- Połączenie w 5 zespołów tematycznych
- Praca w zespołach tematycznych: 20 min

Celem jest zapoznanie się z tekstem, oraz przygotowanie mapy myśli przez każdego członka zespołu. Uczestnicy przygotowują się do podzielenia się ustalonymi informacjami z innymi osobami.

- Praca w zespołach eksperckich: 25 min

Celem jest wymiana informacji i wspólna nauka – każdy ekspert ma czas ok. 3-5 minut na przekazanie najważniejszych informacji pozostałym osobom w oparciu o przygotowaną mapę myśli.



Mistrzostwo osobiste (MO)



Mistrzostwo osobiste - uczenie się, w jaki sposób należy rozwijać osobiste zdolności, aby osiągać najbardziej pożądane rezultaty, a także tworzenie środowiska organizacyjnego zachęcającego wszystkich członków organizacji do rozwoju, który zmierzałby do osiągnięcia ich celów i urzeczywistnienia zamierzeń.



Mistrzostwo osobiste (MO)

Organizacja rozwija się wraz z rozwojem osób, które ją tworzą.

Jednym z elementów tego rozwoju jest osobista, twórcza postawa życiowa, na którą składają się 3 elementy:

- Uświadomiona, osobista wizja celu;
- Jasny i rzetelny obraz obecnego stanu;
- Zdolność do stałego dokonywania wyborów pozwalających na zbliżanie rzeczywistości do tego, czego pragniemy.

Mistrzostwo w tej postawie polega na tym, że nie tylko osiągamy planowane wyniki, ale dzieje się to z poczuciem lekkości i radości.

Mistrzostwo osobiste (MO) – rozwój relacji "ja – otaczający świat"

W tradycyjnym podejściu relacja ta ma dwie podstawowe formy:

- Orientację reaktywną: "świat ciągle czegoś ode mnie chce" – "rzeczy dzieją się wokół mnie",
- Orientację proaktywną: "ja ciągle zmieniam świat" – "sam tworzę moją przyszłość".

MO proponuje trzecią drogę: **orientację wzajemnej zależności**. Jest to podejście, które akceptuje fakt, że jesteśmy częścią większej całości. Polega ona na rozpoznawaniu relacji pomiędzy nami a resztą systemu, na ocenie, kiedy nasze działania odpowiadają zmianom w nim zachodzącym. Widząc, jak współtworzymy świat innych, rozwijamy wtedy w sobie silniejsze poczucie odpowiedzialności.

Modele myślowe

Myślenie systemowe – refleksja nad własnym obrazem świata,
stałe jego porządkowanie i udoskonalanie, dostrzeganie jego
wpływu na nasze działania i decyzje.

Modele myślowe (MM)

Modele myślowe (MM) to obrazy, założenia i historie, które tkwią w naszym umyśle i za pomocą, których interpretujemy samych siebie, innych ludzi i otaczający świat. Tych "map myśliwych" nie możemy porzucić w trąckje racjonalnego rozumowania, ale możemy je osobie uświadamiać i weryfikować ich zgodność z obiektywną rzeczywistością. One mogą powodować, że te same zjawiska są przez dwie osoby interpretowane inaczej, – co prowadzi do konfliktów i nieporozumień.

W pracy z MM wykorzystywane są dwie umiejętności:

- zdolność refleksji nad własnymi MM;
- zdolność dociekania, pozwalająca na wymianę informacji o MM innych.

Wspólna wizja



Wspólna wizja – budowanie w grupie zaangażowania poprzez rozwijanie wspólnych obrazów przyszłości, którą chce się kształtować, a także zasad i przewodnich praktyk postępowania, którymi mamy się kierować w drodze ku przyszłości.



Wspólna wizja



Jedną z podstawowych decyzji dotyczących budowy wspólnej wizji jest określenie strategii realizacji tego zadania. Tradycyjne strategie polegają na:

- **Mówieniu** (szef wie, jaka powinna być firma – organizacja musi zrealizować jego wizję),
- **Sprzedawaniu** (szef wie, jaka powinna być firma – organizacja powinna "kupić" tę wizję),
- **Testowaniu** (szef ma pewne wyobrażenie jaka powinna być firma – ale przed podjęciem decyzji chce poznać reakcję organizacji na swoje propozycje),
- **Konsultowaniu** (szef sam buduje wizję firmy – ale przedtem chce uzyskać od organizacji informacje po to, aby wizja ta była lepsza).

OUS proponuje inną strategię: **współtworzenie** (szef i członkowie organizacji w procesie współpracy budują jej wizję).



Wspólna wizja



Tryb "**współtworzenia**" jest bardziej skuteczny, jeśli korzystać się będzie z następujących wskazówek:

- Zacząć od wizji osobistej;
- Traktować wszystkich jednakowo;
- Poszukiwać porozumienia, a nie zgody;
- Zachęcać zespoły do wspólnego polegania na sobie – i do zróżnicowania;
- Unikać "prób reprezentatywnych" zamiast pełnych konsultacji;
- Pilnować, aby uczestnicy mówili tylko za siebie;
- Oczekiwać wzajemnego poszanowania i pielęgnować je;
- Przemyśleć możliwość zastosowania "wizji przejściowej";
- Koncentrować się na dialogu, a nie na opracowaniu dokumentu.



Zespołowe uczenie się (ZUS)

Zespołowe uczenie się – przekształcenia zdolności porozumiewania się i kolektywnego myślenia w taki sposób, aby grupa ludzi mogła rzeczywiście osiągnąć inteligencję i kwalifikacje przewyższające sumę talentów poszczególnych ich członków.

Zespołowe uczenie się (ZUS)

Punktem wyjścia ZUS jest samoopanowanie i samowiedza, lecz obejmuje ono także spojrzenie na zewnątrz w celu uzyskania wiedzy o innych członkach zespołu i ustalenia wspólnego "ukierunkowania" – co oznacza "funkcjonowanie, jako całość".

Zespołowe uczenie się prowadzi do synergicznego myślenia i działania na nowe sposoby, z pełną koordynacją i poczuciem jedności wynikającą z tego, że każdy w zespole wie, co czują i myślą wszyscy pozostali.

Zespołowe uczenie się (ZUS)

Podstawą ZUS jest dialog!

Jest to proces, który pozwala na uczenie się jak razem myśleć – nie tylko w sensie analizy wspólnego problemu czy dodawania nowych elementów do wspólnej wiedzy - ale w sensie zdobywania zbiorowej wrażliwości, w której myśli, emocje i wynikające z tego działania są myślami, emocjami i działaniami wszystkich razem wziętych uczestników dialogu, a nie poszczególnych osób.

Zespołowe uczenie się będzie przebiegało sprawniej, jeśli w zespole będzie uczestniczyła osoba z zewnątrz, przeszkolona w tych technikach, określona jako Rozjemca.

Myślenie systemowe

Myślenie systemowe – sposób myślenia i język opisu oraz rozumienia sił i wzajemnych uwarunkowań kształtujących zachowanie się systemów. Dyscyplina ta pomaga nam dostrzec, w jaki sposób możemy bardziej efektywnie zmieniać systemy, a także działać w pełniejszej harmonii z zasadniczymi procesami świata i gospodarki.

Myślenie systemowe

We współczesnym świecie coraz częściej analizujemy i podejmujemy decyzje w odniesieniu do systemów: zbiorów wzajemnie na siebie oddziałujących elementów, o dużej złożoności.

Te wzajemne zależności powodują, że w odniesieniu do każdego działania musimy zarówno rozważyć wyniki pożądane, jak i skutki uboczne, najczęściej niezamierzone i trudne do przewidzenia.

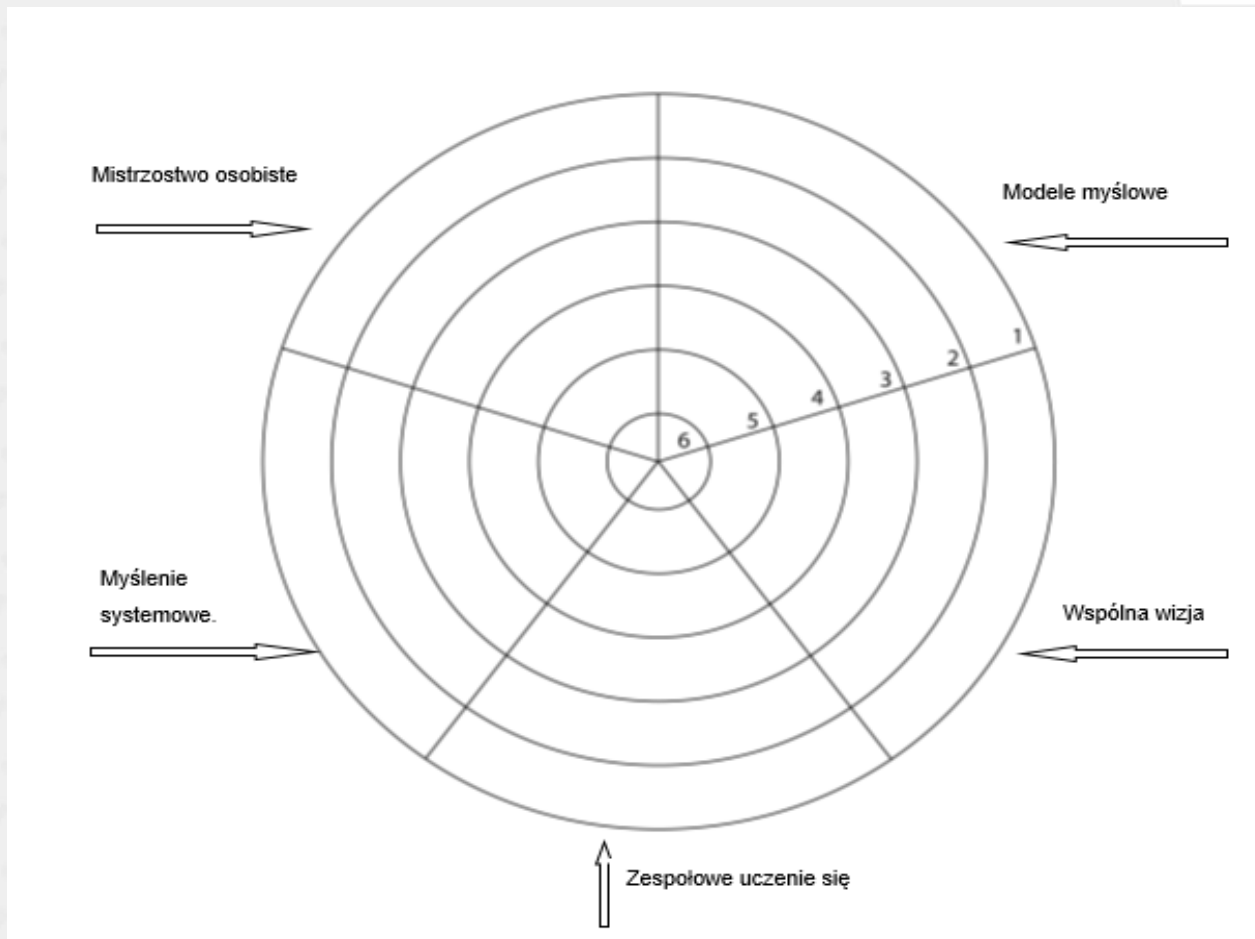
Sztuka myślenia systemowego (MS) obejmuje uczenie się, w jaki sposób rozpoznawać konsekwencje wybranych przez nas działań oraz porównywać je ze sobą.

Szkoła jako organizacja ucząca się

Część II: Jak możemy wspierać nasze szkoły/ przedszkola w stawaniu się organizacjami uczącymi się?

Nasze szkoły / przedszkola przez pryzmat organizacji uczących się - refleksja indywidualna

W jakim stopniu szkoły/przedszkola spełniają warunki organizacji uczących się w odniesieniu do poszczególnych czynników?



Dyskusja zogniskowana w oparciu o cykl Kolba

1. FAKTY

Jak jest?

2. REFLEKSJA

Z czego jesteście zadowoleni i daliście wysoką notę?

Co konkretnie powoduje to zadowolenie (przykłady)?

Co się nie udaje?

Z czego nie jesteście zadowoleni i daliście niską notę?

Z czego to wynika?

4. REKOMENDACJA ZMIANY - PLANOWNIE

Pięć pytań Jona Scherera (5Q)

3. GENERALIZACJA – WNIOSKI

Co to oznacza dla JST?

Jakie wnioski z tego płyną?

Metoda 5Q

- Opiera się ona na założeniach inspirującego poradnika Dr. Johna Scherera, pt. „Pięć pytań, które zmieniają wszystko” („Five Questions That Change Everything”)
- Metoda 5Q jest zaproszeniem do podróży od stanu obecnego do stanu pożądanego, w celu odkrycia nowych działań przybliżających do celu.

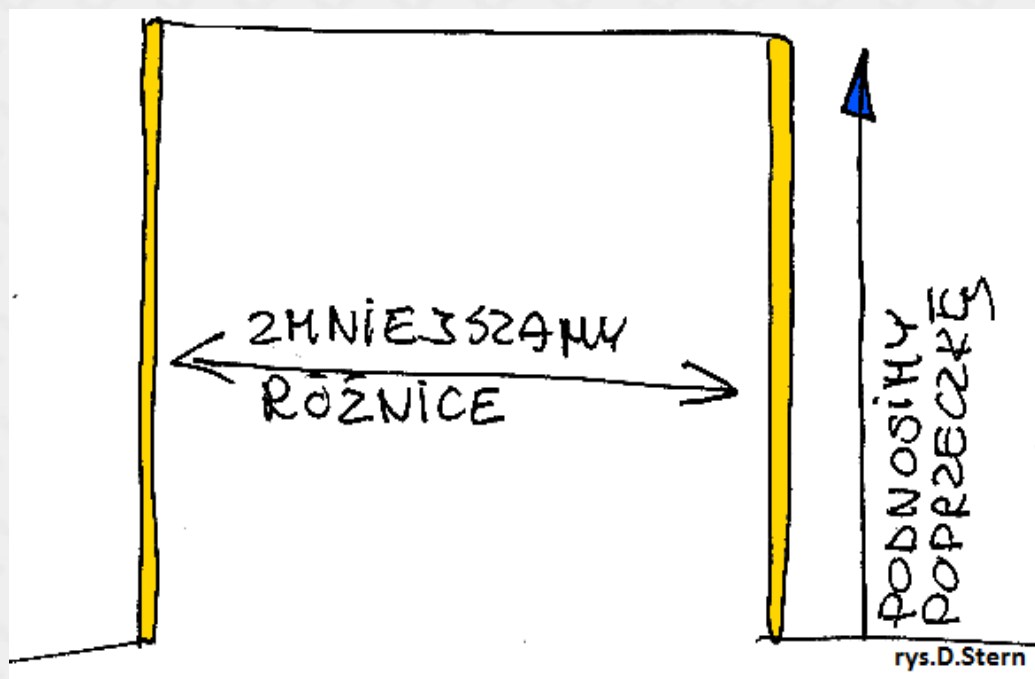
Metoda 5Q

1. Czego jako samorządy możemy robić **więcej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
2. Czego jako samorządy możemy robić **mniej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
3. Co jako samorządy możemy zrobić **inaczej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
4. Co jako samorządy możemy **przestać** robić, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
5. Co jako samorządy możemy **zacząć** robić, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?

Pytanie kluczowe:

Jak możemy wspierać nasze
szkoły/ przedszkola w stawaniu się
organizacjami uczącymi się?

Przykłady praktyk samorządowych dających przestrzeń do rozwoju szkołom/ przedszkolom



Do wyboru przykłady adekwatne do odbiorcy



→ Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST gminy wiejskie:

Mała gmina – duże możliwości (Miasto i Gmina Murowana Goślina) / https://www.youtube.com/watch?v=zhl_YAuPMnw

Jak wpływać na gminę? – <https://www.youtube.com/watch?v=-qRBmaf8M0/>

→ Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - miasta

Dobre rozwiązania edukacyjne – gwarancją sukcesu (samorząd województwa pomorskiego)/

<https://www.youtube.com/watch?v=PJksSsJLE4k>

→ Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - powiaty

Liczą się fakty, a nie intuicja (powiat Poznań) / <https://www.youtube.com/watch?v=TKgv-gjMR2o&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv&index=29>

Inwestycja w uczniów to inwestycja w przyszłość Powiatu Kwidzyńskiego. Cz. I /

<https://www.youtube.com/watch?v=CbOsBk3HQU&index=30&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv>

https://www.youtube.com/watch?v=r_rfbH8aMzY&index=31&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv





Dziękuję za uwagę

Dorota Tomaszewicz
Ekspert merytoryczny
Coach ICC 😊 trener 😊 asesor AC/DC 😊
ekspert ORE



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

