

SZKOŁA JAKO ORGANIZACJA OPARTA NA WIEDZY

GAJDA Joanna, PL

Streszczenie

Wiedza jest głównym zasobem każdej organizacji uczącej się, ponieważ tylko na jej podstawie można określić element strategicznego zarządzania. Podstawowym warunkiem przetrwania szkoły i jej rozwoju jest ciągły proces samodoskonalenia oraz wypracowywania nowych metod pozyskiwania, wykorzystywania i aktualizowania wiedzy. Tego typu kompetencje i wysoki poziom wiedzy pozwalają wyróżnić się w szerszym środowisku, pozyskiwać nowych klientów i współpracujące organizacje.

Słowa kluczowe: proces zmian, rozwój, doskonalenie, praktyka.

SCHOOL AS A KNOWLEDGE – BASED ORGANIZATION

Abstract

Knowledge is a basic resource of each learning organization, only because of its basic one can be determine by main elements of the management system strategy. A clear condition both survival and development for each school is an infinite process of self – improvement, achieved on manner of searching for new methods, which may be achieved by taking advantage of and understanding – the knowledge. Both skills and a high level of knowledge allow for participating in a wider environment; consequently become unique and win new clients alike as partner organization.

Key words: process of change, a change for the better, gain of workers, experience.

Wprowadzenie

Zachodzące we współczesnym świecie zmiany technologiczne wymuszają nie tylko konieczność dostosowywania się, ale przede wszystkim wyzwania możliwości twórczego działania (R. Tomaszewska-Lipiec: 2009, s. 29) Szkoła jako organizacja posiada takie zdolności dzięki uczeniu się, innowacyjności i kreatywności podmiotów edukacyjnych, co wynika z ich osobistego zaangażowania w budowanie atmosfery sprzyjającej procesom uczenia się (I. Bednarska-Wnuk: 2006, s. 27).

Aby szkoła mogła zaistnieć nie wystarczy samo pozyskiwanie wiedzy. Istotna jest zdolność podaży tego zasobu do wytworzenia produktów i usług wysokiej jakości (M. Leszczyński: 2000, s. 48). Tak więc szkoła przekształca „zasoby wiedzy w produkty usługowe bogate w wiedzę poprzez tworzenie nowych kierunków nauczania, zwiększających tym samym atrakcyjność sylwetki absolwenta” (I. Bednarska – Wnuk: 2006, s. 27).

1 Istota i znaczenie wiedzy w organizacji uczącej się

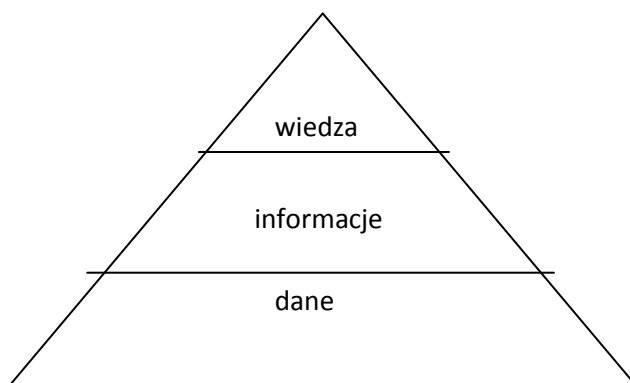
Ch. Evans definiuje wiedzę jako „płynną kompozycję” ukierunkowanego doświadczenia, wartości, użytecznych informacji i fachowego spojrzenia, stwarzającą podstawy do oceny i przyswojenia nowych doświadczeń i informacji (Ch. Evans: 2005, s. 30).

Najczęściej pojęcie „wiedza” kojarzy się z danymi i informacjami. Dane to znaki, obrazy, fakty, ale wyjęte z kontekstu. Dane ujęte w kontekście stanowią informacje. Wiedzę określa się jako informacje w kontekście z jednoczesnym ich rozumieniem. Wiedza ta staje się symbolem mądrości (inteligencji) definiowanej jako „ogół posiadanej wiedzy i umiejętności, jak tę wiedzę użyć” (K. Perelucha: 2005, s. 13).

Na podstawie przytoczonych przykładów można wywnioskować, że wiedza jest uważana za informację ułożoną w odpowiednim kontekście, która pozwala efektywnie i skutecznie działać człowiekowi lub organizacji (J. Brdulak: 2005, s. 14).

J. Brdulak proponuje trzystopniową hierarchię wiedzy.

Rys. 1. Hierarchia wiedzy



Źródło: J. Brdulak, *Zarządzanie wiedzą a proces innowacji produktu*, Warszawa 2005, s. 15.

Wiedza jest elementarnym zasobem organizacji, na jej podstawie określa się główne elementy strukturalne systemu zarządzania strategicznego organizacją: misję, cele, plany (J. Brdulak: 2005, s.17). Nawet coraz większy dostęp do źródeł wiedzy nie gwarantuje wdrażania zmian w tworzeniu środowiska edukacyjnego, zachęcającego uczniów do aktywnego udziału w ponoszeniu odpowiedzialności za wyniki w nauce (J. Michalak: 2006, s. 146).

2 Jakiej wiedzy potrzebują nauczyciele w doskonaleniu swojej praktyki zawodowej?

Szkoła jako organizacja ucząca się stawia przed menedżerami nowe wymagania w zakresie budowy systemu organizacyjnego tej instytucji. Chodzi o taki system, który ułatwi tworzenie własnej wiedzy, dzielenie się nią oraz pomnażanie jej. A zatem szkoła przekształci się w organizację zarządzającą wiedzą (A. Pery: 2004, s. 17).

Nawet coraz większy dostęp do źródeł wiedzy nie gwarantuje wdrażania zmian w tworzeniu środowiska edukacyjnego, zachęcającego uczących się do aktywnego udziału w ponoszeniu odpowiedzialności za wyniki w nauce (J. Michalak: 2006, s. 146).

Niezadowolające osiągnięcia uczniów wskazują na pilną potrzebę podejmowania działań wzbogacających wiedzę w zakresie (J. Michalak: 2006, s. 146):

- *angażowania uczniów w doskonalenie umiejętności związanych z nauczaniem przedmiotem;*
- *gospodarowania swoim czasem pracy i uwagą;*
- *określenia standardów edukacyjnych;*

- uznawania priorytetów w procesie nauczania;
- umiejętnego modyfikowania tego procesu;
- uwarunkowań powodzeń w nauce szkolnej uczniów

Proces uczenia się nauczycieli wymaga uwzględnienia trzech koncepcji wiedzy do których M. Cochran – Smith i S. Lytle zaliczają (J. Michalak: 2006, s. 147):

- wiedzę dla praktyki;
- wiedzę o praktyce;
- wiedzę w praktyce.

Wiedza dla praktyki to wiedza formalna – teoria tworzona przez badaczy i naukowców. Przykładem wiedzy dla praktyki jest wiedza „o wzajemnym nauczaniu, uczeniu się we współpracy, rówieśniczym uczeniu się”.

Wiedzę o praktyce pomaga tworzyć analiza sytuacji szkolnych. Ten rodzaj wiedzy ułatwia dostrzeganie problemów w różnych obszarach pracy szkoły i potrzeb ich doskonalenia.

Wiedza w praktyce jest rezultatem indywidualnych refleksji nauczyciela nad własnymi dokonaniem wspomagającymi uczenie się nauczyciela. Nabywanie wiedzy w praktyce pozwala właściwie odnieść się zarówno do potrzeb jak i spraw klasy szkolnej.

Szkole można przyporządkować typy wiedzy scharakteryzowane przez Ch. Evans przy pomocy następujących pytań (Ch. Evans.: 2005, s. 30):

- *co to jest?*
- *jak to zrobić?*
- *jak stać się sobą?*
- *jak osiągnąć cele przy współpracy z innymi?*

Opracowana przez Davenporta i Prusaka klasyfikacja wyróżniająca trzy poziomy wiedzy, pozwala odnieść je do kilku problemów (Ch. Evans: 2005, s. 30):

- *jak to wcielić w życie?*
- *jak to udoskonalić?*
- *jak to połączyć?*

3 Uczenie się jako nieodzowny element sukcesu w organizacji opartej na wiedzy

Spirala ciągłych zmian wymusza na szkole dążenie do ustawicznego uczenia się. Zmiana wywołuje potrzebę uczenia się tego co nowe, a nowe umiejętności wywołują zmiany (Ch. Evans: 2005, s. 125). W chwili obecnej przywiązuje się szczególną wagę do inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego realizowanego „przy udziale pracodawcy i osób świadczących pracę z zachowaniem zasady wzajemnej wymiany korzyści uzyskanych w tym procesie” (Z. Hosińska, J. Janiak – Rejno: 2006, s. 199). Za główny obszar działań w tym zakresie uważa się szkolenie (wewnętrzne i zewnętrzne) definiowane jako „zaplanowany i systematyczny proces modyfikowania kompetencji pracowników do osiągania lepszych efektów na stanowisku pracy oraz zaspokajania celów organizacji, jak również własnych celów bieżących i przyszłych” (Tamże, s. 199).

Według I. Dzierzgowskiej udział w szkoleniach sprzyja rozwiązaniu problemów szkoły w zakresie zasad wewnątrzszkolnego oceniania, wyboru programów nauczania,

tworzenia programu wychowawczego szkoły, kontaktów z rodzicami, uzależnień wśród młodzieży (I. Dzierzgowska: 2000, s. 50).

Wnioski

1. Doskonalenie jakości przy udziale wiedzy i umiejętności to proces przypisywany wszystkim obszarom funkcjonowania organizacji. Wiedza warunkuje wzrost ich efektywności.
2. Dla tworzenia wiedzy organizacja ucząca się przywiązuje szczególną wagę do szkolenia za pomocą różnorodnych metod: w systemie samokształcenia, poprzez zespołowe praktyki, przez doświadczenie, mobilność, reorganizację, kontakty z otoczeniem).
3. Proces uczenia się w organizacji obejmuje następujące działania: zachowanie adaptacyjne organizacji; odkrywanie błędów, anomalii oraz korygowanie ich przez przebudowę organizacyjnej koncepcji działania; zmiana zachowań organizacyjnych; pozyskiwanie, rozwój i wykorzystanie wiedzy i umiejętności

Bibliografia

1. BEDNARSKA – WNUK, I. Szkoła jako organizacja wiedzy. *Dyrektor Szkoły* 9 /2006.
2. BRDULAK J. *Zarządzanie wiedzą a proces innowacji produktu*. Warszawa: WSH w Warszawie, 2005.
3. DZIERZGOWSKA, I. *Dyrektor w zreformowanej szkole*. Warszawa: CODN, 2000. ISBN 83-87958-14-X.
4. EVANS, Ch. *Zarządzanie wiedzą*. Warszawa: PWE, 2005. ISBN 83-2008-1575-4.
5. HOSIŃSKA, Z., JANIĄK – REJNO, J. Szkolenie pracowników jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego w firmach miasta Wrocławia. In *Edukacja ekonomistów i menedżerów nr 4 październik 2006*.
6. LESZCZYŃSKI, M. Kapitał ludzki w regionie uczącym się. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 3 / 2000.
7. MICHALAK, J. *Przywódstwo w szkole*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2006. ISBN 9788376414621.
8. MIKUŁA, B. *Organizacje oparte na wiedzy*. Kraków: Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 2006. ISBN 8372523029.
9. PERELUCHA, K. *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*. Warszawa: PWN, 2005.
10. PERY, A. Szkoła jako organizacja ucząca się. *Dyrektor Szkoły* 11/2004.
11. TOMASZEWSKA – LIPIEC. R. Zakład pracy jako organizacja ucząca się wyzwaniem dla szkolnictwa wyższego. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 3/2009.

Assessed by: doc. PhDr. Miroslav Chráska, Ph.D.

Contact Address:

Joanna Gajda, Dr
Międzywydziałowe Studium Kształcenia i Doskonalenia Nauczycieli
Politechniki Częstochowskiej
Częstochowa, PL, tel.+48 661 926 777
e-mail: joannagajda@vp.pl