

NAUKA PRZEZ DZIAŁANIE (ACTION LEARNING SETS)



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

1 Opis praktyki

Istota praktyki polega na zastosowaniu szczególnego, wypracowanego w sektorze prywatnym i przeniesionego do administracji narzędzia służącego bardziej efektywnej refleksji nad działaniami poszczególnych pracowników. Technika Action Learning Sets została w nowozelandzkim Ministerstwie Zdrowia wdrożona w celu wsparcia pracowników w analizie ich dotychczasowych dokonań, identyfikowaniu obszarów wymagających poprawy oraz stworzeniu bardziej kolektywnych mechanizmów podejmowania decyzji w ramach organizacji.

Technika ALS w tym przypadku opiera się na spotkaniach kilkusobowej grupy urzędników różnego szczebla, którzy pracowali ze sobą nad określonym projektem w ostatnim czasie. Spotkania odbywają się co sześć tygodni. Są one moderowane przez zewnętrznego facylitatora i trwają nie dłużej niż pół dnia. Głównym elementem programu spotkanie jest przedstawianie przez poszczególnych członków grupy ALS problemów, z którymi zmierzyli się w ostatnim czasie. Następnie wszyscy członkowie grupy dyskutują nad przyczynami problemu i możliwymi do zastosowania rozwiązaniami. Facylitator ma za zadanie zwrócić uwagę na szczególnie istotne pytania czy kwestie poruszone w toku dyskusji. Spotkanie kończy się konkluzjami na temat działań, które poszczególni członkowie grupy mają podjąć, aby wyeliminować zidentyfikowane problemy. Kolejne spotkanie rozpoczyna się od przedstawienia informacji na temat podjętych działań i analizy ich skuteczności.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktyka odnosi się do pola Kadry, ponieważ dotyczy wzmocnienia zdolności poszczególnych pracowników do uczenia się.

Praktyka wpływa wprost na wzmocnienie Refleksji na temat podjętych działań, a w dalszej kolejności na zmianę dotychczasowych działań i praktyk pod wpływem tej refleksji (Adaptacja, głównie w wymiarze operacyjnym).

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Początkowo praktykę można wdrożyć pilotażowo na poziomie departamentu, jednak nic nie stoi na przeszkodzie, by po skutecznym wdrożeniu rozszerzyć ją na poziom całego ministerstwa, stosując zarówno w departamentach wykonujących funkcje strategiczne, jak i jednostkach działających w sferze operacyjnej.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka wydaje się narzędziem sprawdzonym i skutecznym dla wspierania mechanizmów refleksji w ramach organizacji. Jest to rozwiązanie od dawna stosowane w organizacjach sektora prywatnego i wydaje się, że nie ma przeszkód dla przeniesienia tego rozwiązania do administracji publicznej. Bariery może być konieczność zaangażowania zewnętrznego facylitatora oraz konieczność regularnego przeprowadzania spotkań ALS, co może być problematyczne w sytuacji nadmiernego obciążenia bieżącymi zadaniami.

Źródła

Wywiady MUS – Wellington 2012

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Sześciło D. (2012) "Doświadczenia administracji nowozelandzkiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

Załączniki

brak

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Sześciło D. (2012) "Doświadczenia administracji nowozelandzkiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar