

WSPÓLNOTY PRAKTYKÓW (COMMUNITIES OF PRACTICE)

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

1 Opis praktyki

Communities of practice (pl. Wspólnoty Praktyk - WP) to nieformalne sieci społeczne osób mających podobne cele i zainteresowania zawodowe. Uczestnicy dyskutują codzienne wyzwania, dzielą się swoją wiedzą, dobrymi praktykami, rozwiązaniami które się sprawdzają, pomysłami jak udoskonalić kwestie będące przedmiotem spotkań danej wspólnoty praktyk.

W Government Accountability Office (GAO) funkcjonuje kilkanaście różnych WP zawiązujących się według różnego klucza: tematyki spotkań (np. WP kontaktów z mediami, WP poświęcony nowościom w metodach badawczych), tego czym dane osoby się zajmują lub tego jaka jest ich pozycja w organizacji (np. CoP for communication's analysts). Wszystkie grupy mają więc charakter horyzontalny, łączą osoby z różnych części i poziomów organizacji. Częstotliwość i forma spotkań zależy od uczestników. Spotkania WP odbywają się w czasie pracy.

Na przykład „WP Kapitał Ludzki” spotyka się co miesiąc, podczas przerw obiadowych. Grupa liczy między 20 a 30 osób pracujących w różnych działach i na różnych poziomach GAO. Osoby te albo pracują w działach zasobów ludzkich albo też kwestia kapitału ludzkiego jest jednym z pól badań i kontroli, które prowadzą w innych organizacjach. Uczestnicy sesji dzielą się informacjami o tym co robią w pracy, co jakiś czas zapraszają zewnętrznych gości (ekspertów, akademików z pola kapitału ludzkiego i HR). Grupę koordynują dwie osoby. Koordynacja opiera się na rozsyłaniu informacji dbaniu o regularność komunikacji. Pomysły tematów spotkań zgłaszane są przez wszystkich członków.

W Department of Labour (DOL) - dziale zajmującym się grantami na szkolenia (udzielanymi administracjom stanowym) wspólnota praktyk ma formę wewnętrznej platformy internetowej łączącej różnych interesariuszy programu. Na wewnętrznym forum toczą się dyskusje, zgłaszane są problemy i pomysły przez grantobiorców (grantobiorcami są w tym wypadku poszczególne instytucje stanowe). DOL administruje stroną, umieszcza na niej materiały, monitoruje natężenie wątków dyskusji. Główne tematy są następnie poruszane na comiesięcznych spotkaniach z grantobiorcami, powstające pomysły dają też asumpt do modyfikacji procedur.

Praktyka pokazuje, że dla WP kluczowe są 3 czynniki. Pierwszym jest zaangażowanie ze strony uczestników grupy. To z kolei wynika z atrakcyjności tematu, którym zajmuje się grupa. Potrzeba zawiązania grupy powinna pojawić się oddolnie (czyli na zasadzie samoorganizacji zainteresowanych osób). Drugim czynnikiem są aktywni koordynatorzy grupy. Zwykle jest to funkcja nieformalna, główni liderzy pojawiają się w sposób naturalny. Ważne jest, by dbali o regularność kontaktów grupy, podtrzymywali komunikację między członkami WP. Czynnikiem trzecim to przychylność przełożonych. Kierownictwo powinno umożliwić pracownikom w miarę regularne spotkania z pracownikami innych działów, poza swoim stanowiskiem pracy.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Wspólnota Praktyk jest praktyką na styku 2 pól MUSa: Procedur i Zwyczajów oraz Relacji z Otoczeniem.

WP wpływa bezpośrednio na Impulsy i Refleksję, a następnie ma przełożenie na Wiedzę.

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

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Optymalnie praktyka powinna być stosowana na poziomie systemu - całego ministerstwa albo nawet relacji międzyinstytucjonalnych. Dzięki temu baza uczestników, a co za tym idzie potencjalnej wiedzy i doświadczeń jest szersza i bardziej zróżnicowana.

Niemniej, jeśli departament jest wystarczająco duży (np. 60 osób) a tematyka nie jest bardzo wąska, to chyba można przetestować rozwiązanie na poziomie departamentu.

Do jej wdrażania nie są wymagane żadne znaczące zmiany w procedurach ministerstw. Potrzebna jest tylko odrobina elastyczności wśród kadry kierowniczej.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Mocne strony to przekazywanie praktycznej wiedzy między bezpośrednio zainteresowanymi, wzajemne wsparcie między pracownikami różnych działów, przełamywanie struktury silosowej ministerstw.

Wyzwaniem dla stosowania praktyki jest zapewnienie ciągłości działania WP, aktywności członków WP. To z kolei sprowadza się do zidentyfikowania nośnego i w miarę długookresowego tematu działalności WP. W polskim przypadku wyzwaniem będzie też unikanie nadmiernego stopnia sformalizowania spotkań WP.

Praktykę można zastosować w Polsce. Prawdopodobnie, inicjatywy o podobnym charakterze już istnieją w niektórych polskich ministerstwach.

Źródła

Wywiady projektu MUS - Waszyngton 2012 r.

Załączniki

Brak