

SESJE DZIELENIA SIĘ DOBRZYMI PRAKTYKAMI

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

1 Opis praktyki

Praktyka polega aktywnym poznawaniem dobrych praktyk z życia organizacji (tzw. *learning by doing*) - zespołowej dyskusji nad zadaną sytuacją problemową a następnie porównaniu wyników zespołowego rozwiązania z tym, jak problem został rozstrzygnięty w rzeczywistości.

Podczas szkolenia pracownicy otrzymują opis przypadku - rzeczywistej sytuacji problemowej, która wydarzyła się jakiś czas temu w życiu organizacji. Robią krótką burzę mózgów na temat możliwych rozwiązań. Następnie osoba, która uczestniczyła w realnym rozwiązaniu sprawy (tzw. *top performer*) prezentuje rozwiązanie, które udało jej się zrealizować w rzeczywistości. Jej/Jego historia jest dyskutowana w zespole, z reguły według następujących 3 punktów:

1. Dlaczego rozwiązanie zadziałało?
2. Czy takie rozwiązanie zadziałałoby także w innych warunkach?
3. Jeśli mielibyśmy to zrobić raz jeszcze, co można by zmodyfikować i udoskonalić?

Kluczowe dla powodzenia praktyki wydają się trzy kwestie. Po pierwsze, dobór problemu który jest dyskutowany. To musi być sytuacja, która jest ważna dla wszystkich uczestników spotkania, sytuacja z którą potencjalnie może się spotkać każdy z nich. Po drugie, ważna jest osoba i zdolności narracyjne *top performer'a*. Musi ona jasno i analitycznie przedstawić swoje rozwiązanie, sposób w jaki do niego doszła, mechanizm sukcesu. Po trzecie, ważny jest przebieg i atmosfera dyskusji - konstruktywna i konkretna.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktykę dotyczy pola Zespoły (Wzajemne wsparcie). Odnosi się także do Procedur i Zwyczajów.

Praktyka działa na Wiedzę (operacyjną) a także Refleksję Oddolną.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Ta praktyka będzie działać zarówno na poziomie departamentu jak i poziomie ministerstwa. Nie wymaga żadnych zmian w otoczeniu departamentu ani zmian formalnych w ministerstwie.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka ma cztery zalety. Po pierwsze, pozwala zebrać *know how* i *tacit knowledge* rozproszoną w różnych częściach organizacji.

Po drugie, koresponduje ona z zleceniami andragogiki. Pracownicy zostają skonfrontowani z rzeczywistym problemem. Wspólnie i aktywnie szukają rozwiązań a dopiero pod koniec poznają rozwiązanie - "dobrą praktykę". To pozwala im dużo lepiej przyswoić wiedzę, zapamiętać dobrą praktykę wzbogacając ją z własnymi przemyśleniami, a wreszcie lepiej zrozumieć mechanizm, który doprowadził do sukcesu.

Po trzecie praktyka jest mocno osadzona w rzeczywistości organizacji i znosi podział między szkolącym a szkolonym. Nauczycielem jest tu współpracownik, osoba której dana rzecz się udała. Jednocześnie ostatecznymi nauczycielami jest tu cały zespół, wszyscy uczestnicy kontrybuują w wypracowaniu pomysłu.

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

Po czwarte, praktyka wprowadza silne pozytywne motywatory. Z jednej strony angażuje i nobilituje osoby, które wykonały dobrą pracę (tzw. *top performers*). Z drugiej mobilizuje inne osoby, bo zdają sobie sprawę że i one, w przyszłości mogą być źródłem dobrych praktyk prezentowanych na forum organizacji.

Praktykę można zastosować w Polsce.

Źródła

Carrison, D. (2009) *From the Bureau to the Boardroom: 30 Management Lessons from the FBI*. New York: AMACOM. s.218-219

Załączniki

Brak