

Kako ustvariti okoliščine za ustvarjalno delo zaposlenih?

Laško, 7.11. 2019
Ana Nuša Kern

<http://www.eirt.si/>

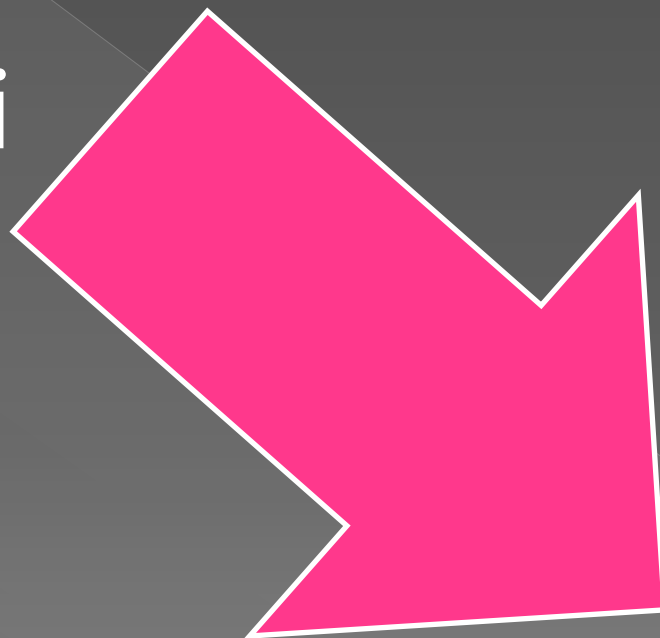
OD ŠEFA DO VODJE

Sprva prevladuje prepričanje, da je potrebno vladati s “trdo” roko – vse do takratne izkušnje govorijo temu v prid: šolanje, vzgoja, služba. . .



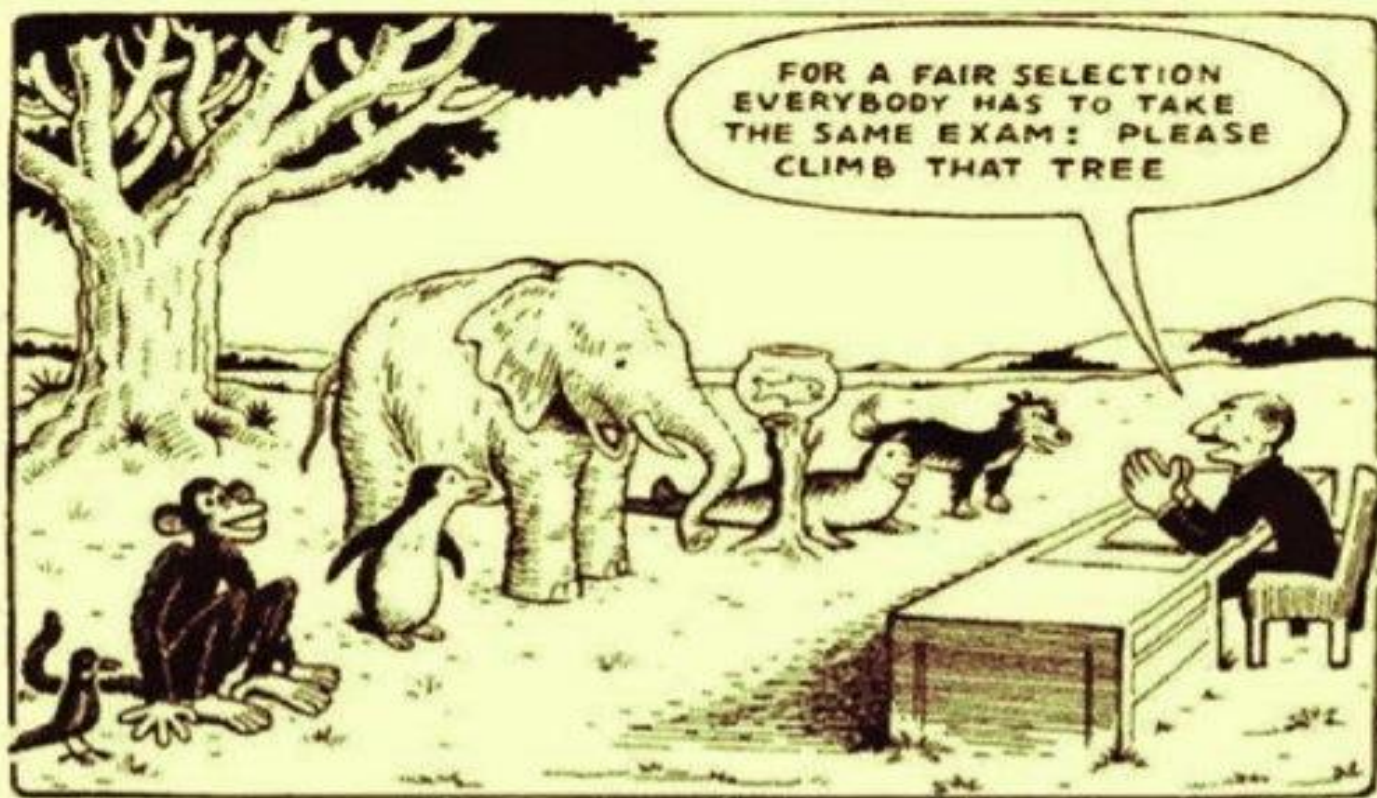
Rezultat

Hipni
občutki
moči



Trajno
nezadovoljstvo

Učenci so se počutili ogrožene



Our Education System

"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."

- Albert Einstein

UČITELJI SO SE POČUTILI OGROŽENE

1969

Kaj pomenijo te slabe ocene ?



2009

Kaj pomenijo te slabe ocene ?



<http://www.google.si/imgres?imgurl=http://www.genspot.com>

Izobraževanje

Sebe

- Teorija izbire, ki razlaga, čemu se vedemo, kot se.
- Začel se je proces iz šefovstva v vodenje brez prisile.

Kolektiva

- Izobraževanje po skupinah v teoriji izbire – negospodovalno vodenje v razredu – pouk za polno usposobljenost.

(2001)

TI PROTI TRADICIONALNIM PREPRIČANJEM

Po tradic. prepričanju verjamemo, da lahko nadzorujemo druge:

- Jih prisilimo v nekaj, kar ne želijo.
- Da drugi lahko mene prisilijo k nečemu, česar nočem.
- Drug drugega prisiljujeva v nekaj česar nočeva.
- Samega sebe skušam prisiliti k nečemu, kar zaznavam kot boleče.

- To počnemo lahko vse življenje. Kljub temu, da ugotavljamo, da naše vedenje ni učinkovito z njim nadaljujemo. Prepričani smo, da smo le premalo “pritisnili“!.

PRERPIČANJA, KI SO ONEMOGOČALA SODELOVANJE



- > UČENCI SO LENI
- > UČENCI SO NEMOTIVIRANI
- > UČENCI SO UPORNIŠKI
- > UČENCI SO APATIČNI

TEORIJA IZBIRE (TI)

Teorija izbire razume človeka, kot svobodno in odgovorno bitje, ki je notranje motivirano in katerega vedenje je vedno namensko ter zelo raznovrstno in prožno.

Teorija izbire

1. Moje vedenje je moja izbira v določenih okoliščinah.
2. Moje vedenje je moja izbira, tvoje vedenje pa tvoja izbira. Za tebe je moje vedenje le informacija, kar boš z njo počel, je pa tvoja izbira in obratno
3. Moja dolžnost (odgovornost iz moje vloge) je posredovati ti po svojih najboljših močeh vse potrebne informacije, kaj pa boš ti z njimi počel, je tvoja izbira.

Tradicionalna prepričanja

1. Moje vedenje je odgovor na okoliščine.
2. Moje vedenje je odgovor na tvoje vedenje in obratno, s svojim vedenjem lahko dosežem, da se boš obnašal tako kot želim ali mislim, da je prav.
3. Moja dolžnost (odgovornost iz moje vloge) je doseči, da se boš obnašal tako, kot želim ali mislim, da je prav.

Izkorišča ljudi-razvija ljudi



Kaznuje ljudi – pomaga ljudem

BOSS



LEADER

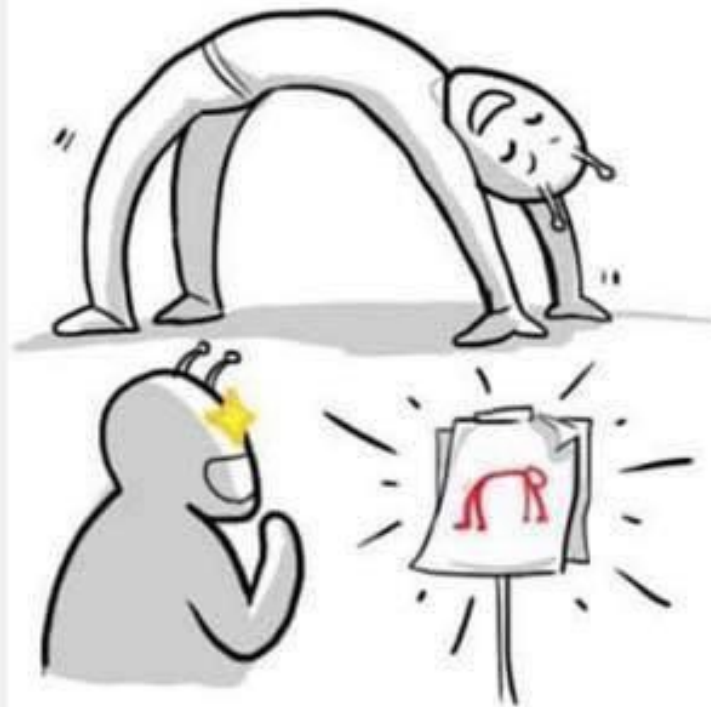


BOSS



Know how it is done

LEADER



Show how it is done

Pojdi!

Pojdimo!



BOSS



Says, "I"

LEADER



Says, "We"

BOSS



Command

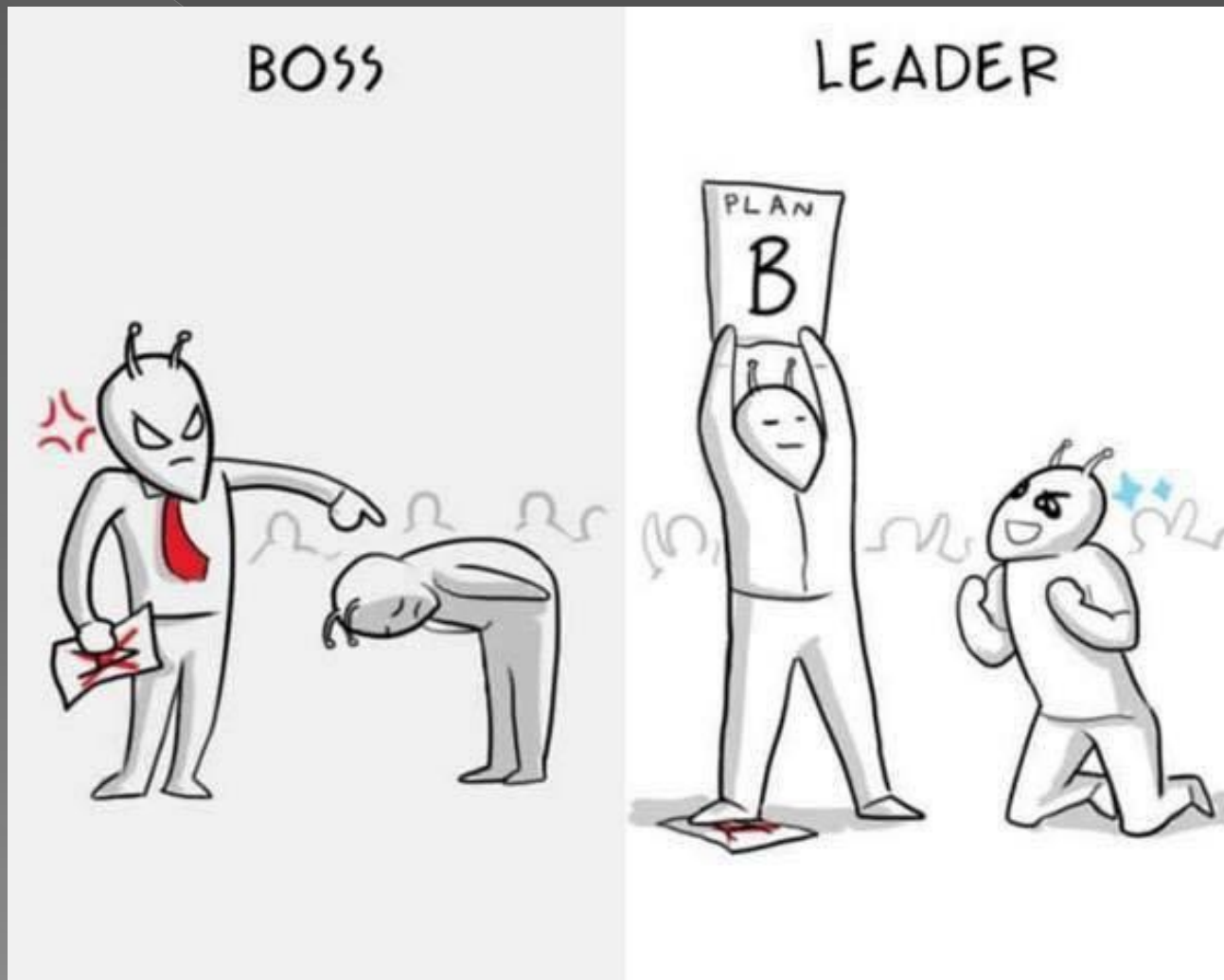
LEADER



Asks

Ve, kako je narejeno.

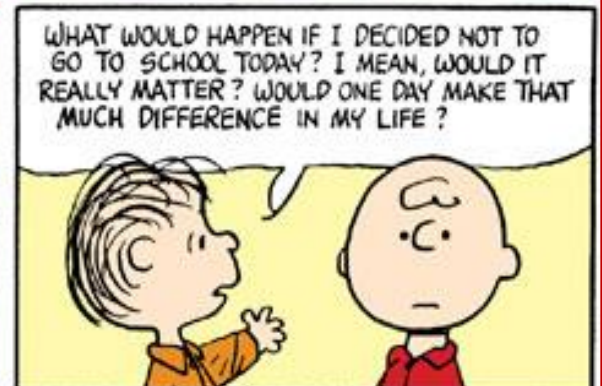
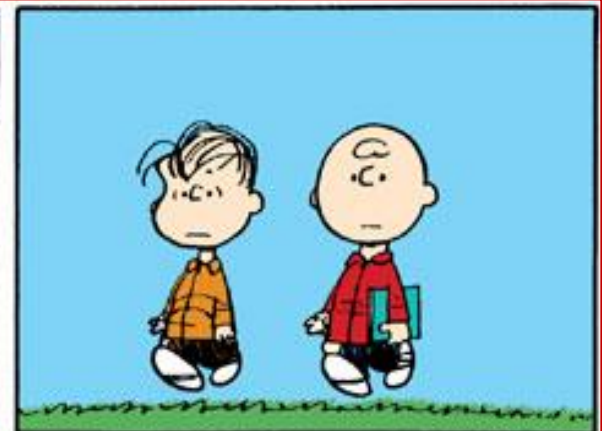
Pokaže, kako se naredi.



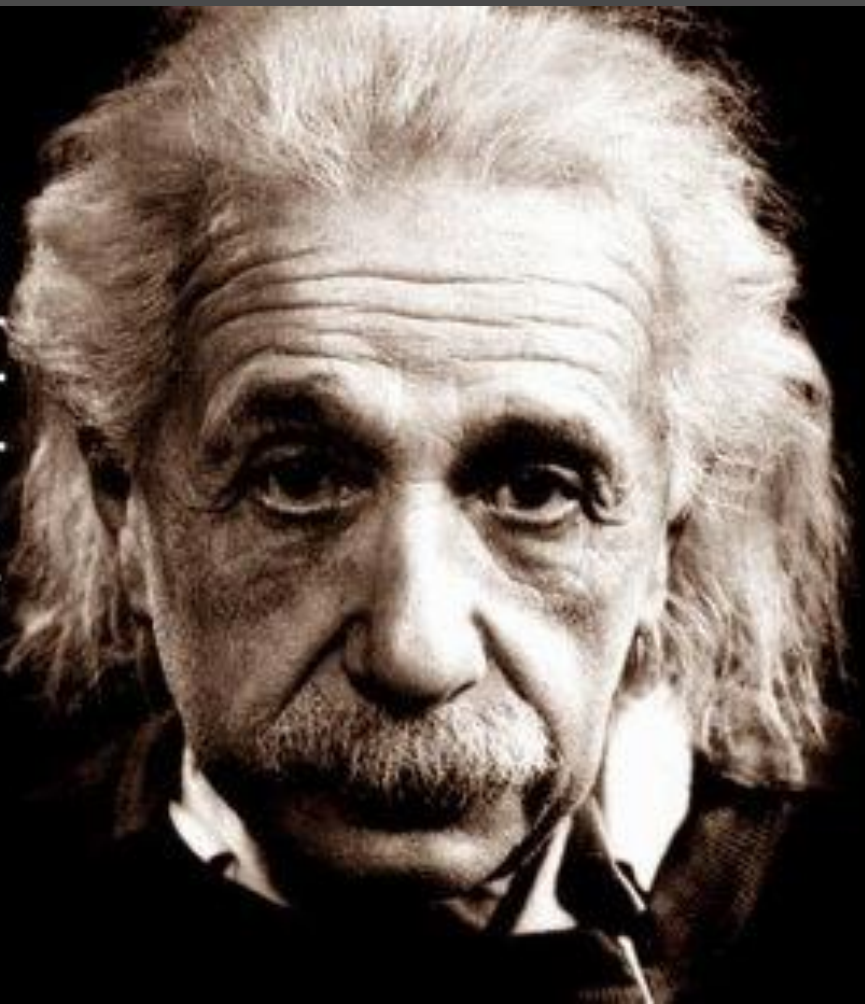
Kriza

- Opuščamo stara prepričanja in še ne poznamo in ne ponotranjimo novih. Kaotično stanje. (2005)

Classic
PEANUTS
featuring
"Good ol'
Charlie Brown"
by SCHULZ



a person who
never made a
MISTAKE
never tried
anything new.
ALBERT EINSTEIN



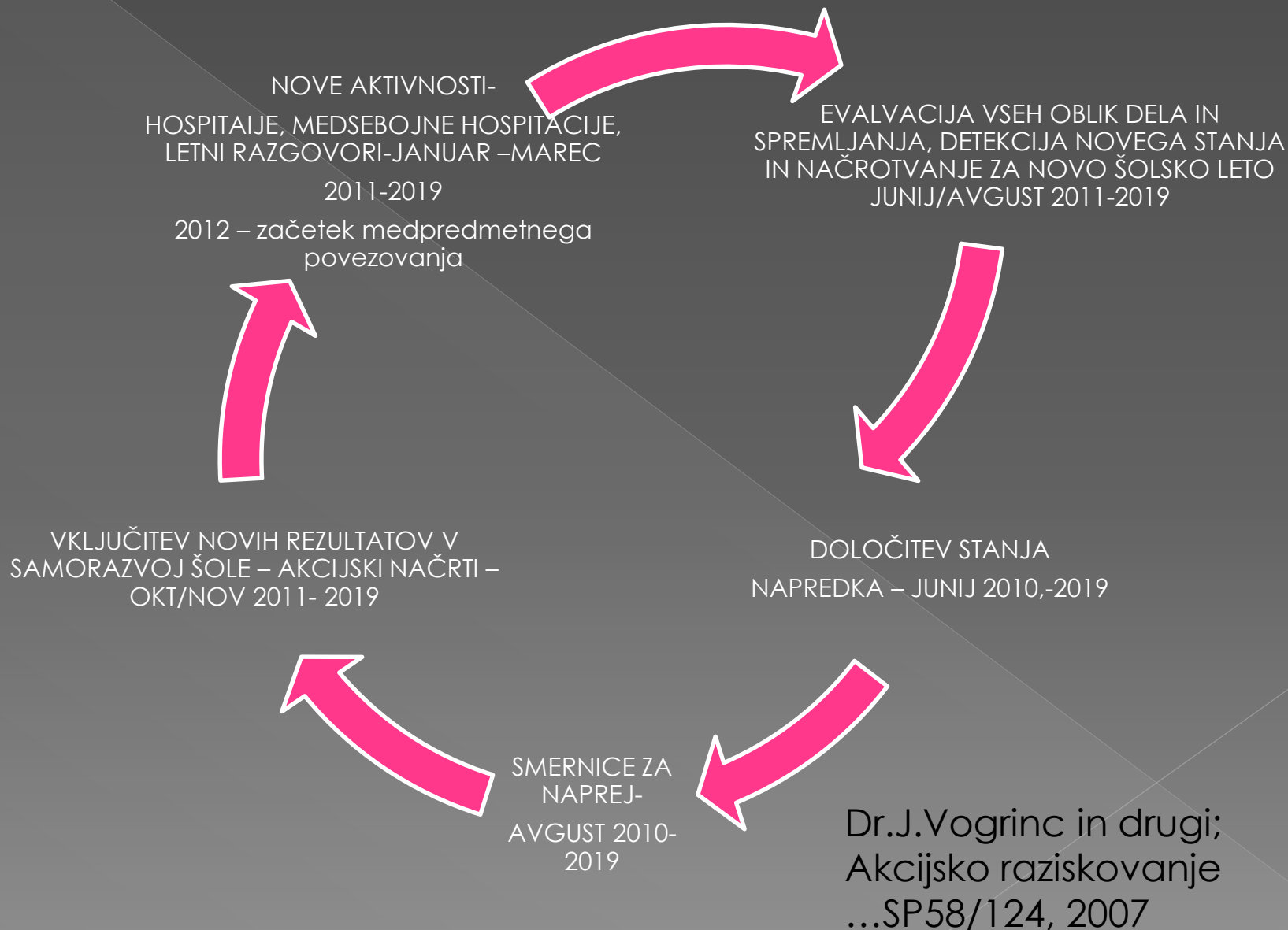
1. Negospodovalni vodje pritegnejo zaposlene k neprekinjeni diskusiji o kakovosti dela. (W.Glasser)

KAKO VKLJUČITI V RAZVOJ VSE?



Delavnice, kjer se je vsak posameznik izjasnil, kje in kaj bi res delal s srcem.

KROG SAMORAZVOJA



2. Zaposleni vedo, kaj se od njih pričakuje.
Tudi ob tem vodja spodbuja delavce k
predlogom, kako bi lahko delali še bolje.
(W. Glasser)

RAZVOJNI TIM



**gledališč-
niki**

FS

**med-
narodni**

GKŠ

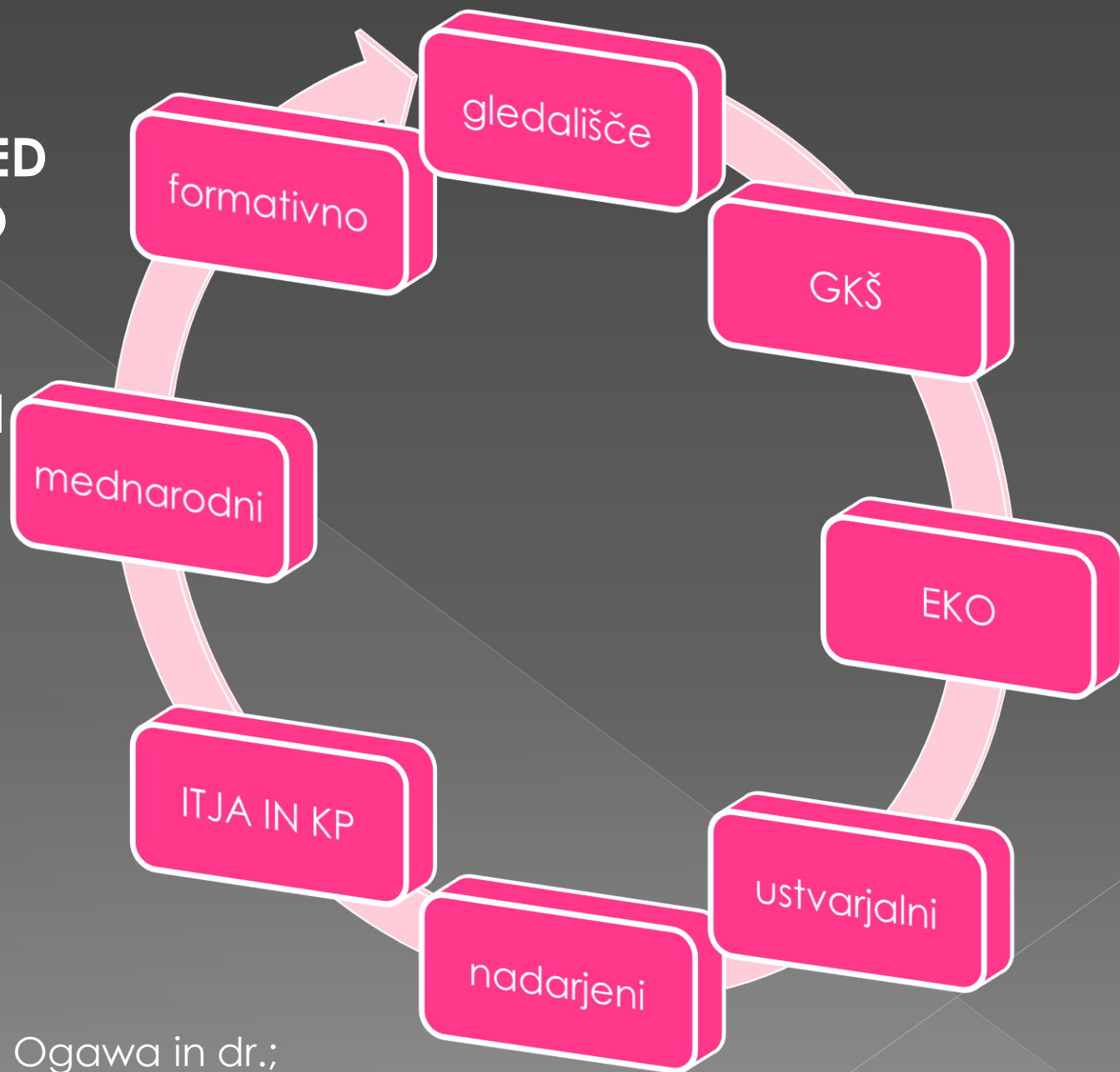
ustvarjalni

ITJ IN KP

EKO

nadarjeni

**ČLANI PROSTO
IN PO POTREBI
PREHAJAJO MED
ENO IN DRUGO
SKUPINO,
USKLAJUJEJO
DEJAVNOSTI IN
DOLOČAJO
VODJE IN
ZADOLŽITVE**



Elmore, Lombert, Ogawa in dr.;
Razporejeno vodenje; VIZ 2011

- Zaposleni so odgovorni za nadzor nad lastnim delom, s tem, da vnaprej vedo, kaj pomeni dobro opravljeno delo.
(W.Glasser)

NADGRADNJA

- ◉ ZAPOSLENI OPRAVIJO ANALIZO STANJA, DOLOČIJO MOČNA IN ŠIBKA PODROČJA IN V SVOJE PLANE VKLJUČIJO IZBOLJŠAVE
- ◉ RAZVOJNI TIM POMAGA PRI IZBOLJŠAVAH NA TEH PODROČJIH
- ◉ SKUPINE OSTANEJO A NISO VEČ DEL RAZVOJNEGA TIMA

Dosežena kritična masa

● Razbohotenje ustvarjalnosti 2007





NALOGA RAVNATELJICE, vodje

- da opozarja, da si ne naložijo preveč dela (kar večinoma ne zaleže)
- nudi podporo-
človeško in strokovno
in materialno



NALOGA RAVNATELJICE JE:

- ◉ SPREMLJA MOČNA IN ŠIBKA PODROČJA-
LETNI RAZGOVORI, RAZGOVORI PO
HOSPITACIJAH, SUPERVIZIJE
- ◉ USMERJA K VIZIJI ŠOLE, ČE JE POTREBNO –
SKRBI ZA RDEČO NIT, IZOBRAŽEVANJA
- ◉ ZAVRTI TA KROG ŠE ZNOTRAJ POSAMEZNIH
AKTIVOV(POUK), USTVARJA POGOJE ZA
SODELOVANJE MED PREDMETNO N
RAZREDNO STOPNJO- FS, GKŠ, ITJA-KP

NOVOLETNA DARILA IN VOŠČILA





POGOJI ZA NEGOSPODOVALNO VODENJE

- ZAUPANJE (kakovost je odvisna od ravni zaupanja - W.Glasser)
 - SPOŠTOVANJE
 - UPOŠTEVANJE POSAMZENIKOVIH POSEBNOSTI
 - VERA V TO, DA SE VSAK TRUDI PO SVOJIH NAJBOLJŠIH MOČEH IN DA NIHČE NAMERNO NE ŠKODI DRUGEMU
 - NAPAKE SO DOPUSTNE – IZ NJIH SE UČIMO
- ALI NA KRATKO PONOTRANJENJE PRERPRIČANJ
TEORIJE IZBIRE

ODNOSI SO KLJUČNEGA POMENA

Dosegli smo stopnjo občutljivosti v medsebojnih odnosih, da zaznamo drobne odtenke v razpoloženju drugih. Mar nam je, kako se drugi počuti ob nas in želimo si, da bi se sami dobro počutili ob drugih. Za to smo pripravljeni tudi nekaj narediti. Šola je v našem svetu kvalitet.



*Ankete o počutju učencev, od 2001 -2018;
Ankete za učitelje o poučevanju 2011; 2018*

**Nas je 825, sodelujemo
s 103 odraslimi!**



**...PA ŠE V SOBOTO
PRIDEMO V ŠOLO –
Z VESELJEM!**