

Budowanie Wspólnej Wizji w Organizacji Uczącej się – Szkół i Przedszkoli

1. Co to jest wizja organizacji?

Wizja organizacji to wyobrażenie o jej przyszłości, czyli obraz tego, do czego dana organizacja dąży, jakie cele chce osiągnąć oraz jak będzie wyglądała w przyszłości. W kontekście przedszkola lub szkoły, wizja to zbiór długoterminowych aspiracji dotyczących rozwoju edukacyjnego, wychowawczego, społecznego i kulturowego dzieci/uczniów. Może dotyczyć metod nauczania, atmosfery w placówce, współpracy z rodzicami, rozwoju umiejętności wychowawczych nauczycieli czy integracji społecznej w szkole lub przedszkolu.

Przykład wizji przedszkola/szkoły: „Nasze przedszkole/szkoła jest miejscem, w którym każde dziecko czuje się bezpieczne, akceptowane i ma możliwość rozwoju swoich talentów w zgodzie z własnym tempem. Tworzymy społeczność, w której dzieci, rodzice i nauczyciele współpracują na rzecz wspólnego dobra, promując wartości takie jak szacunek, równość, kreatywność i empatia.”

2. Korzyści, jakie może dać szkole/przedszkolu posiadanie wspólnej wizji pracy pedagogicznej

- Dla dzieci/uczniów: Wizja organizacji tworzy jasne, zrozumiałe cele i oczekiwania, dzięki którym dzieci wiedzą, czego się spodziewać i w jakim kierunku podążać. Pomaga im w rozwoju nie tylko akademickim, ale także społecznym i emocjonalnym, stwarzając przestrzeń do wzrastania w atmosferze zaufania i szacunku.
- Dla rodziców: Rodzice czują się bardziej zaangażowani i świadomi tego, co dzieje się w placówce, gdy są częścią wspólnej wizji. Pomaga to w budowaniu zaufania i lepszej współpracy, bo widzą, że cele placówki są zgodne z ich oczekiwaniami i wartościami, które chcą przekazać dzieciom.
- Dla nauczycieli: Wspólna wizja pomaga nauczycielom lepiej zrozumieć swoje zadania i cele, a także pracować w zgodzie z innymi nauczycielami. Ułatwia to tworzenie spójnych metod nauczania i wychowania oraz poprawia atmosferę współpracy.
- Dla pozostałych pracowników: Wspólna wizja daje poczucie celu wszystkim pracownikom placówki, niezależnie od pełnionej funkcji. Dzięki wspólnym celom i wartościom mogą oni lepiej współpracować, co poprawia jakość pracy całej organizacji.

3. Sposoby budowania wizji/poszczególne etapy

Budowanie wspólnej wizji to proces, który angażuje całą społeczność szkolną lub przedszkolną. Obejmuje kilka etapów:

1. Mówienie o wizji (prezentacja pomysłu):

- Dyrektor, nauczyciele, rodzice i pracownicy dzielą się swoimi pomysłami na temat tego, jak widzą przyszłość placówki.
- Wizja jest początkowo przedstawiana przez liderów placówki lub w formie spotkań.

- Należy zbierać sugestie od różnych osób i grup w organizacji.

2. Dyskusja i wymiana opinii:

- Przeprowadza się spotkania, na których różne grupy (nauczyciele, rodzice, pracownicy administracyjni) mogą wyrażać swoje pomysły i obawy.
- Warto zorganizować burzę mózgów, aby zebrać jak najwięcej różnych perspektyw.
- Na tym etapie należy stworzyć przestrzeń na wyrażenie opinii i dostosować wizję do realiów konkretnej placówki.

3. Wspólne tworzenie wizji:

- Po zebraniu opinii należy wspólnie opracować finalną wersję wizji.
- Wizja powinna być wynikiem konsensusu i uwzględniać wszystkie aspekty pracy placówki (nauczanie, wychowanie, relacje społeczne).
- Należy także określić, jak wizja będzie wdrażana i jakie konkretne kroki są niezbędne, by ją osiągnąć.

4. Wdrożenie i realizacja wizji:

- Wizja nie jest tylko deklaracją – należy ją systematycznie wprowadzać w życie, poprzez odpowiednie działania pedagogiczne, organizacyjne i wychowawcze.
- Regularne spotkania, monitorowanie postępów i oceny realizacji wizji pozwalają na jej ewolucję i dostosowanie do zmieniających się potrzeb.

4. **Możliwe postawy wobec wizji (od zaangażowania do apatii)**

Różni członkowie społeczności mogą mieć różne postawy wobec wizji. Można je podzielić na następujące kategorie:

- **Zaangażowanie:** Osoby, które są aktywnie zaangażowane w realizację wizji. Są to osoby, które czują się odpowiedzialne za jej realizację, aktywnie uczestniczą w tworzeniu i wdrażaniu zmian. Pracownicy ci inspirują innych i biorą odpowiedzialność za wyniki.
- **Zadowolenie z wizji, ale brak zaangażowania:** Są to osoby, które akceptują wizję i zgadzają się z nią, ale nie angażują się w pełni w jej realizację. Może wynikać to z braku wystarczającej motywacji, czasu lub zaufania w zdolności organizacji do wdrożenia wizji.
- **Obojętność:** Osoby, które nie wykazują większego zainteresowania wizją. Nie przeszkadza im jej obecność, ale nie czują potrzeby angażowania się w jej realizację.
- **Apatia:** Osoby, które wykazują brak zainteresowania lub opór wobec wizji. Może to wynikać z niezgodności z jej treścią, z wcześniejszych niepowodzeń w realizacji podobnych celów lub z ogólnego braku zaangażowania w organizację.

Aby przejść od apatii do zaangażowania, ważne jest odpowiednie motywowanie, tworzenie przestrzeni do wyrażania opinii oraz otwartość na zmiany.

Podsumowanie:

Wizja organizacji w kontekście przedszkola lub szkoły jest kluczowa dla jej dalszego rozwoju. Tworzenie wspólnej wizji wymaga zaangażowania całej społeczności placówki, a korzyści z jej posiadania są ogromne – zarówno dla dzieci, nauczycieli, rodziców, jak i innych pracowników. Praca nad wizją powinna odbywać się w sposób inkluzyjny, uwzględniający różnorodne perspektywy i potrzeby, a jej realizacja wymaga systematycznego wdrażania i monitorowania postępów.

