

Hva er en lærende organisasjon?

Siw Skrøvset

Disposisjon

- Hvorfor fokusere på en lærende organisasjon?
- Hva ligger i begrepet?
- Kritiske kommentarer og et konstruktivt forslag

Utgangspunkt: fra enkeltprosjekter til endring over tid

En lærende organisasjon er i stand til å analysere sine egne prosesser og utvikle nye problemløsninger.

(Peter Senge 1990)

Fem områder som må utvikles:

- Felles visjon
- Mentale modeller
- Teamlæring
- Personlig kompetanseheving
- Systemisk tenking

Visjon

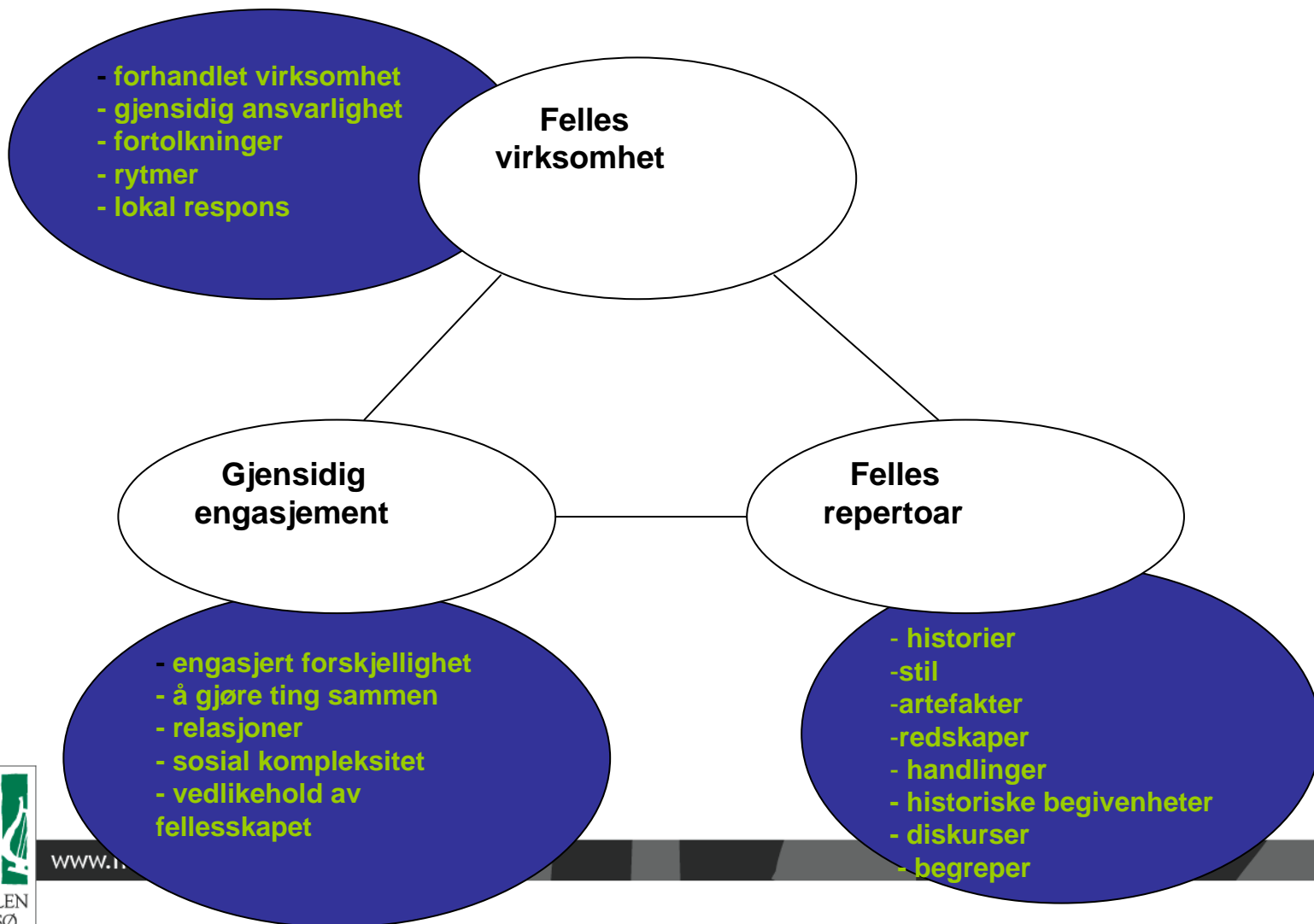
- Hvordan jobbe med visjon?
- Visjon medfører valg av verdier - og dermed mulige konflikter
- Erfaringer?

Mentale modeller

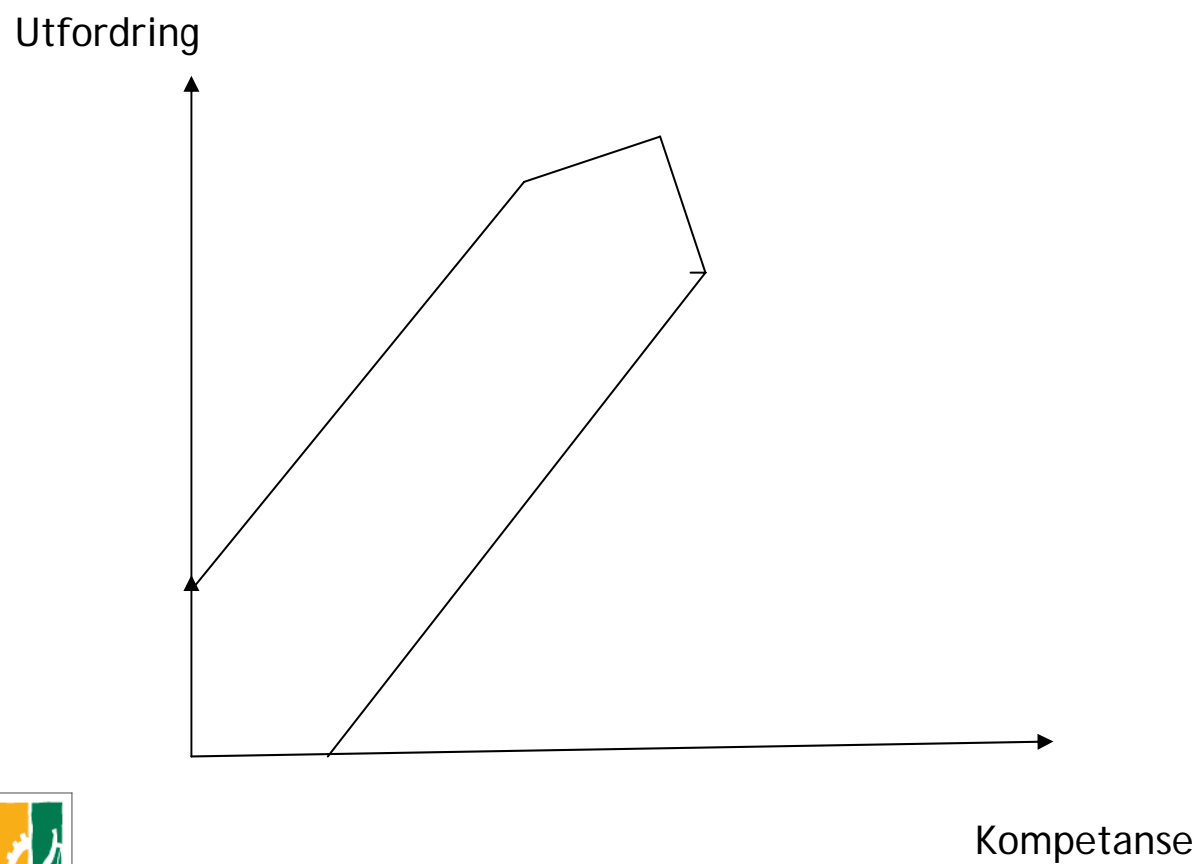
- Hva er meningen med forandringen?
- Forstå egen rolle i den
- Innebærer arbeid med kulturen

Teamlæring

- Bygger på at vi lærer sammen (et sosiokulturelt perspektiv)
- Hva innebærer det å samarbeide?
- Praksisfellesskap som mulig modell



Personlig kompetanse: Flytsonen



Systemisk tenking

- Helhetstenking: hvordan henger dette sammen?
- Forstå organisasjonen
- Er dette begreper som er nyttige for dere?
- Hvilke av de fem områdene er dere gode på?
- Hvilke representerer den største utfordringen for dere?

Hvordan?

Skoler og barnehager som lykkes som l.o klarer å balansere:

- Erfaring og forventning
- Aksjon og refleksjon
- Struktur og kultur
- Interne og eksterne impulser

Det er to ting du skal gi dine barn med i verden: røtter og vinger.

(indiensk ordspråk)

Noen tips i hverdagen

- GLL:
 - Gjort
 - Lært
 - Lurt
- Bruk heterogene grupper når det er mulig
- Forbered møter - med klare spørsmål
- Legg møter til andre/nye steder
- Bruk møtebord, ikke auditorium
- Prioriter i stedet for å stemme

Det 6.området: Empowerment

- Ikke vektlagt hos Senge
- Bygger på emosjonssosiologien
 - Eks: noen situasjoner er energigivende, andre er energitappende
- Emosjoner vs følelser: emosjoner har også en biologisk base, kjennes i kroppen.