

ŠKOLA U  ZAJEDNICE

# KLIMA U KULTURA

## VIZIJA, MISIJA I VRIJEDNOSTI

v  
ŠKOLA JE  
PRIPREMA ZA  
v  
ŽIVOT???



v  
ŠKOLA



v  
ŽIVOT

# KLIMA I KULTURA ŠKOLE

- Vrijednosti
- Uvjerenja
- Norme
- Običaji
- Nešto „što se podrazumijeva“
- „Ovako mi to radimo“
- Kultura je „ko smo“ a klima je kako se zbog toga osjećamo



# 6 TIPOVA KULTURNIH NORMI

FULLAN AND HARGREAVES, 1996, DEAL AND KENNEDY 1999



# TOKSIČNA KULTURA

- Licne potrebe i interesi se stavljaju ispred dobrobiti učenika
- Sva energija je usmjerena na sprječavanje promjena
- Komunikacija je direktivna i jednosnosmjerna.
- Kvalitetni nastavnici vide školu kao mjesto sa kojeg treba otići
- Preovladava osjećaj beznada i pesimizma
- Proslavljanje uspjeha učenika djeluju lažna
- Za neuspjeh se krive djeca i roditelji



# INDIVIDUALIZAM

## ŠKOLA „SAĆE“ ILI „ŠKOLJKA ZA JAJA“

- „Paralelna igra“
- Autonomija i izolacija
- Nemiješanje u tuđi posao
- Izbjegavaju i okrivljivanje i podrška
- Pomoć se smatra arogancijom a traženje pomoći nekompetencijom
- Težnja da se zadrži *status quo*



# “BALKANIZACIJA”

- Postoje manje grupe koje se drže zajedno – snažna identifikacija
- Borba između grupa za resurse, poziciju...
- Snažne subkulture – vrijednosti, način poučavanja, kurikulum prihvaćene unutar subkultura
- Razmjena sa drugim grupama izaziva konflikt



# VJEŠTACKA SARADNJA (KONGENIJALNOST)

- Slavimo rođendane i praznike
- Družimo se i podržavamo privatno
- Ne razgovaramo o djeci i izbjegavamo zamjiranje
- Profesionalni razvoj je strukturiran i definisan „odozgo“
- Pokušaji promjena postoje ali su površni





# KONFORMIZAM

- Nastavnici saraduju ali bez postavljaja kritičkih pitanja – samo po površini
- Saradnja se svodi na razmjenu materijala, priprema i savjeta
- Nema zamjermanja – samo uzajamne pohvale



# SARADNJA (KOLEGIJALNOST)

- Nastavnici spontano i bez prisile saraduju
- Dijele snažne obrazovne vrijednosti
- Posvećeni su svom profesionalnom razvoju
- Strastveno su zainteresovani za učenje i poučavanje
- Pomažu se, podržavaju, vjeruju jedni drugima
- Vlada ugodna radna atmosfera
- Kvalitet i efekti se poboljšavaju

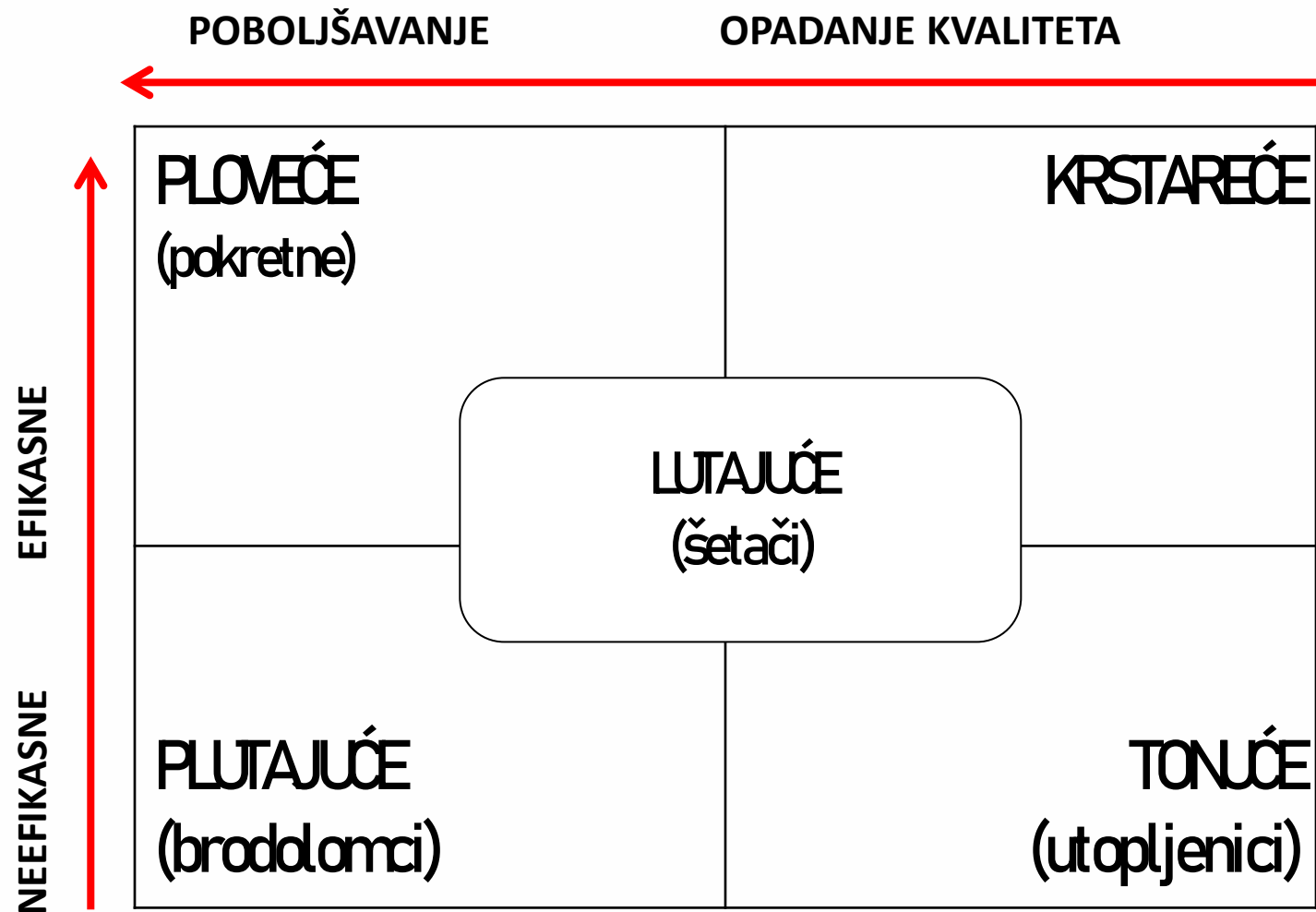


# ŠKOLE KOJE USPJEVAJU IMAJU (STOLL I FINK, 1996):

Zajedničku viziju i ciljeve  
Odgovornost i vjeru u uspjeh  
Osjećaj zajedništva  
Stremljenje ka napredovanju  
Stalno učenje  
Spremnost da uđu u rizik  
Osjećaj podrške  
Uzajamno poštovanje  
Otvorenost  
Proslave i humor

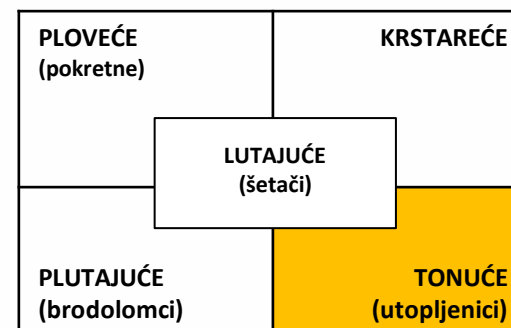
„znamo gdje idemo“  
„mi to možemo“ – rješenje je u nama  
„zajedno smo u tome“ – timski rad  
„mi možemo biti još bolji“  
„svi trebamo učiti“  
„mi učimo pokušavajući nešto novo“  
„znam da uvijek ima neko ko će mi pomoći“  
„svako ima nešto da ponudi“  
„mi možemo otvoreno razgovarati i o onome u čemu se ne slažemo“  
„ponosni smo na sebe“

# KULTURA ŠKOLE - TIPOLOGIJE



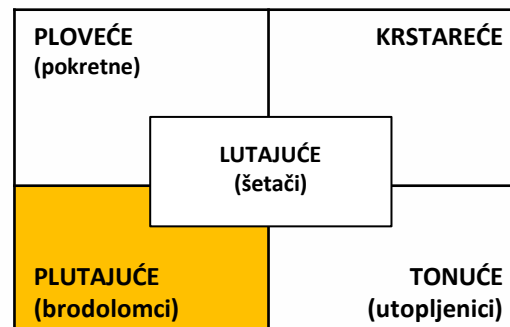
# TONUĆE

- Neefikasne – izolacija, okrivljavanje, samousmjerenost i gubitak vjere snažno koč napredovanje
- Krive roditelje i „nepripremljenu“ djecu
- Trebaju dramatičnu akciju i značajnu podršku
- Često i ne žele da se mijenjaju



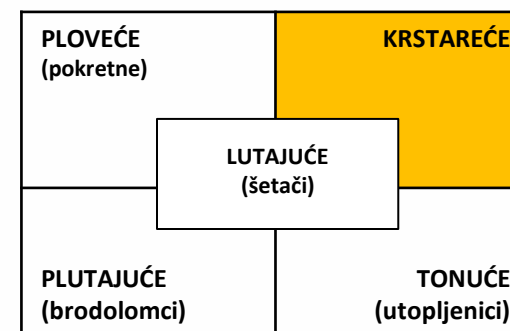
# PLUTAJUĆE

- Neefikasne i znaju to
- Troše puno energije da se unaprijede
- Neproduktivno se „batrgaju“
- Uspjeće na kraju jer imaju želju mada ne i vještine
- Često ih proglašavaju neuspješnima, što je demotivirajuće



# KRSTAREĆE

- (Samo) djeluju efikasno
- Obično u bogatijim sredinama
- Učenici uspijevaju uprkos kvalitetu nastavnika
- Ne pripremaju djecu za svijet koji se mijenja
- Imaju snažne norme koje koče promjene



# LUTAJUĆE

- Ni efikasne ni neefikasne
- Kreću se neadekvatno kako bi se nosili sa dinamikom promjena
- Vijugaju u budućnostna štetu učenika
- Loše definirani a ponekad i konfliktni ciljevi sprječavaju promjenu

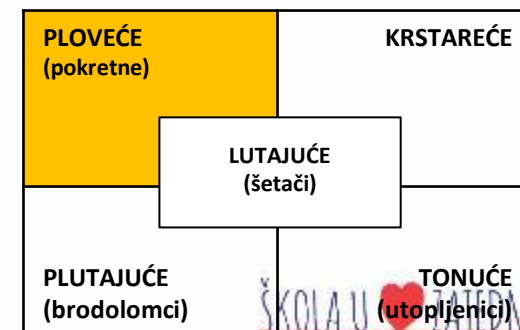
PLOVEĆE (pokretne)	KRSTAREĆE
<b>LUTAJUĆE (šetači)</b>	
PLUTAJUĆE (brodolomci)	TONUĆE (utopljenici)



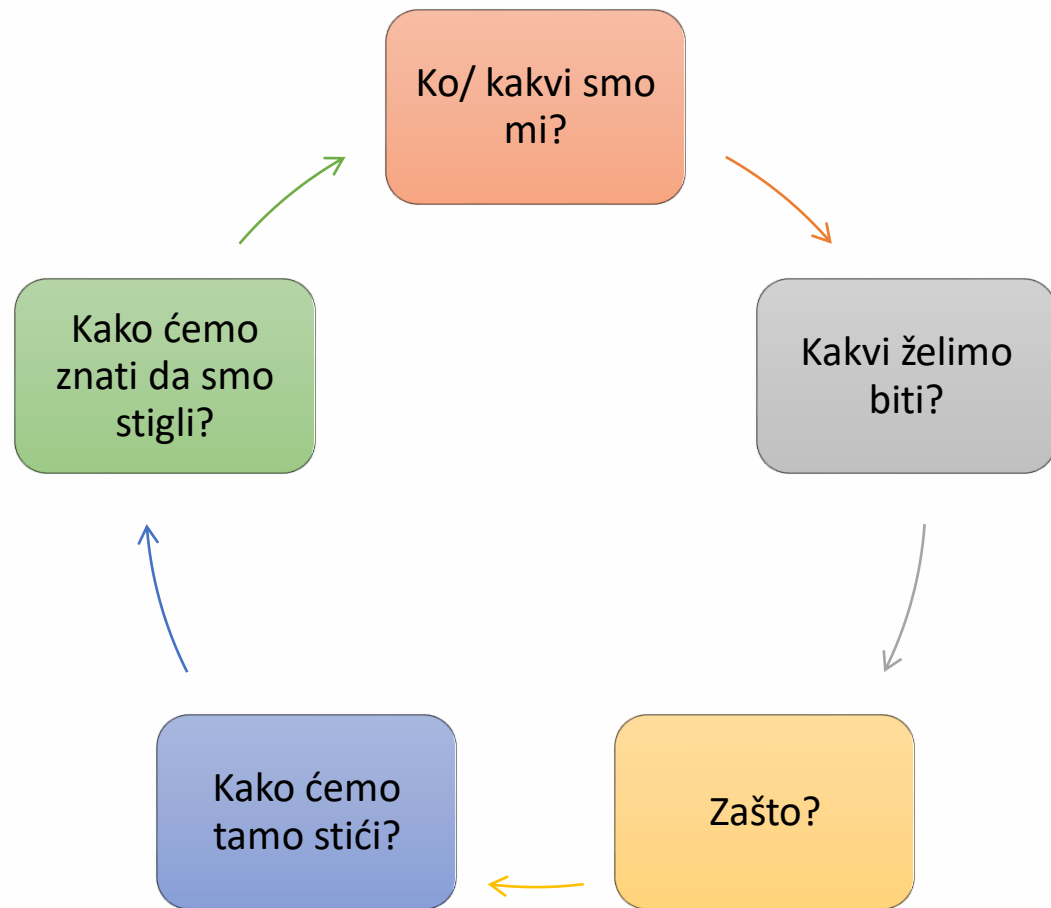


# PLOVEĆE

- uče jedni od drugih i od ostalih
- poboljšanje je zajednička odgovornost,
- rade zajedno i razvijaju se kako bi reagovali na promjene oko njih
- znaju gdje idu i imaju i volju i vještine da tamo dođu
- imaju norme škole koja radi na unapređenju



# VRIJEDNOSTI - VIZIJA I MISIJA ŠKOLE

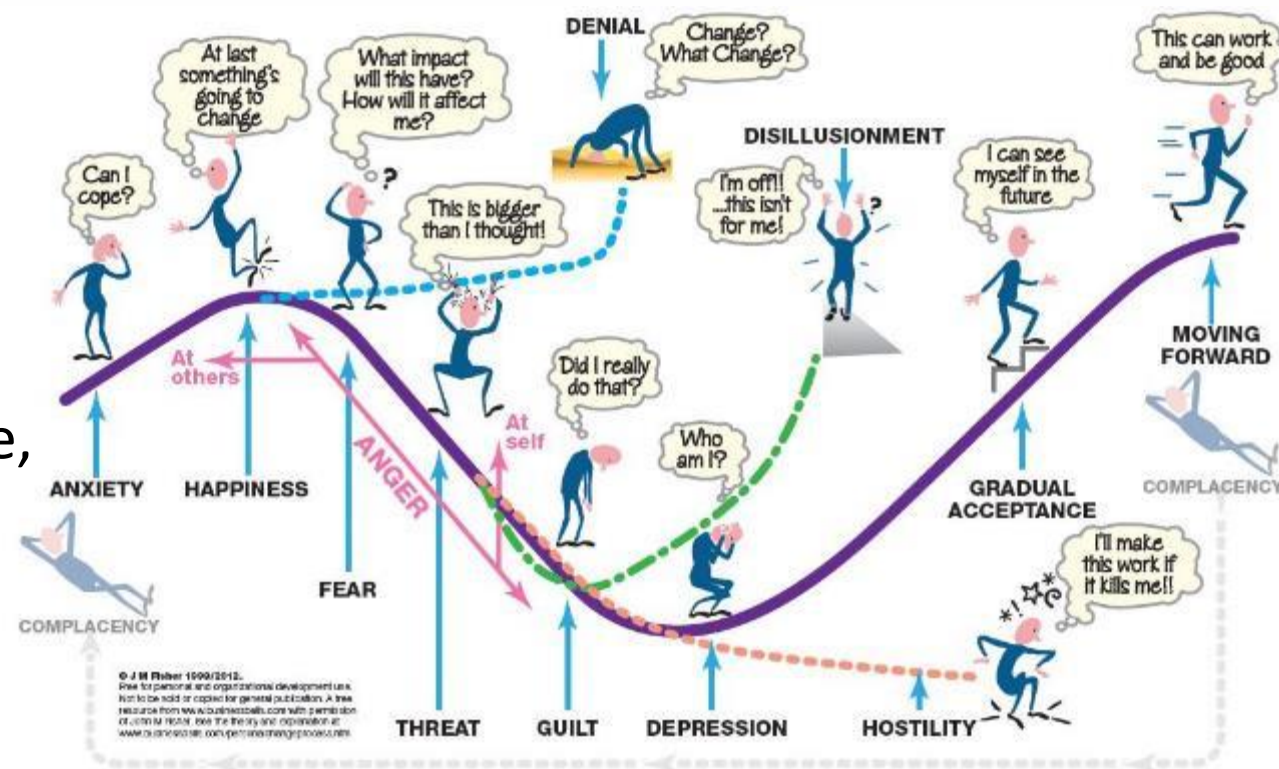


# PUT KA RAZVOJU ŠKOLSKOG RAZVOJNOG PLANA



# PROMJENA JE PUTOVANJE (FISHER, 2012)

- Anksioznost – mogu li ja to
- Sreća – konačno neke promjene
- Strah – kako će to uticati na mene
- Prijetnja – ovo je veće nego što sam mislio/la
- Krivica i depresija – ljutnja na same sebe, što mi je ovo trebalo
- Postupno pihvatanje – mogu ja ovo, vidi se promjena
- Napredovanje – ovo funkcioniše

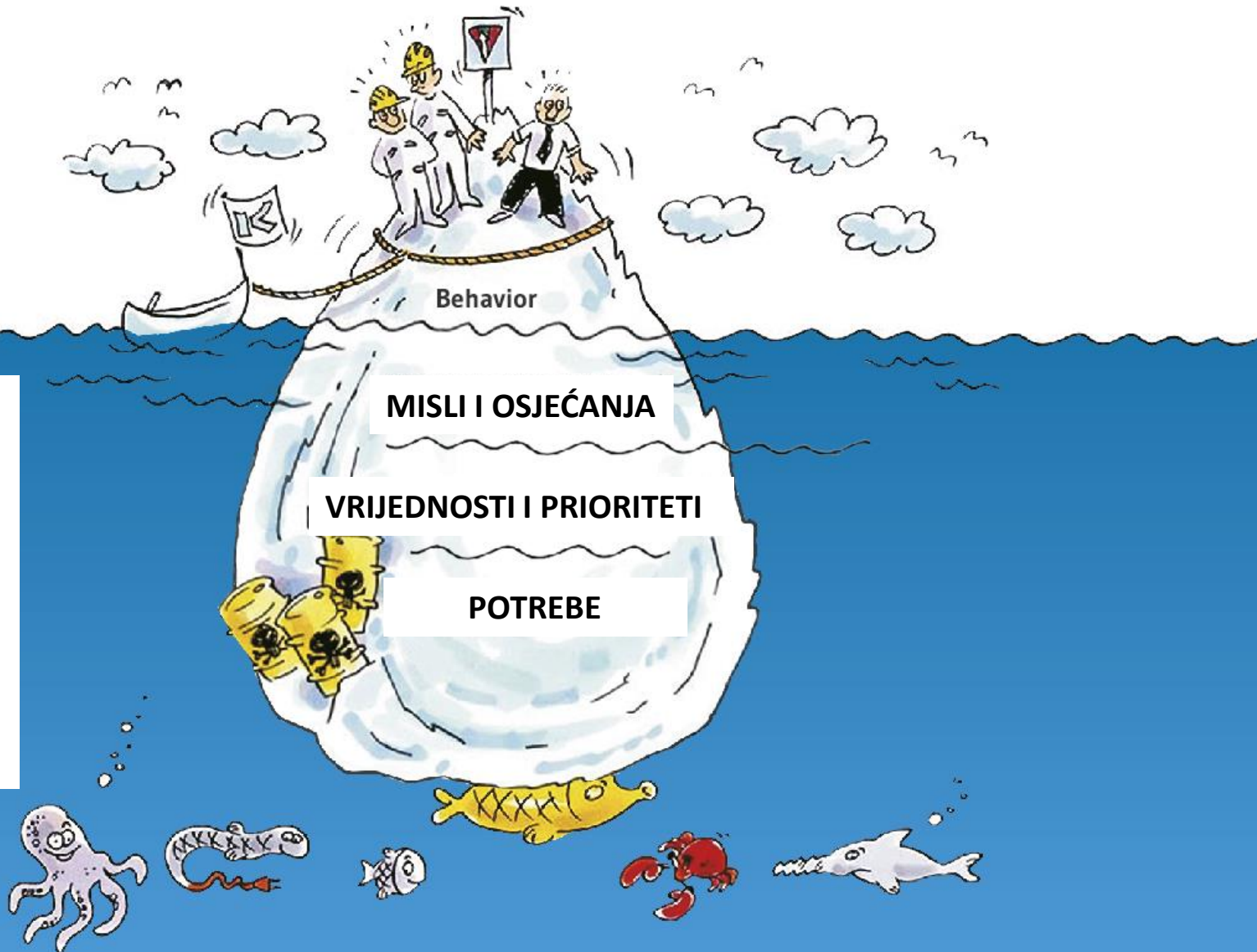


# ODRŽIVE PROMJENE SE DEŠAVAJU ISPOD POVRŠINE

Ono što vidimo i na  
šta obraćamo pažnju  
- PONAŠANJE

Manje razmijemo i  
obraćamo pažnju na:

- MISLI I OSJEĆANJA
- VRIJEDNOSTI I  
PRIORITETE
- ZADOVOLJENE I  
NEZADOVOLJENE  
POTREBE

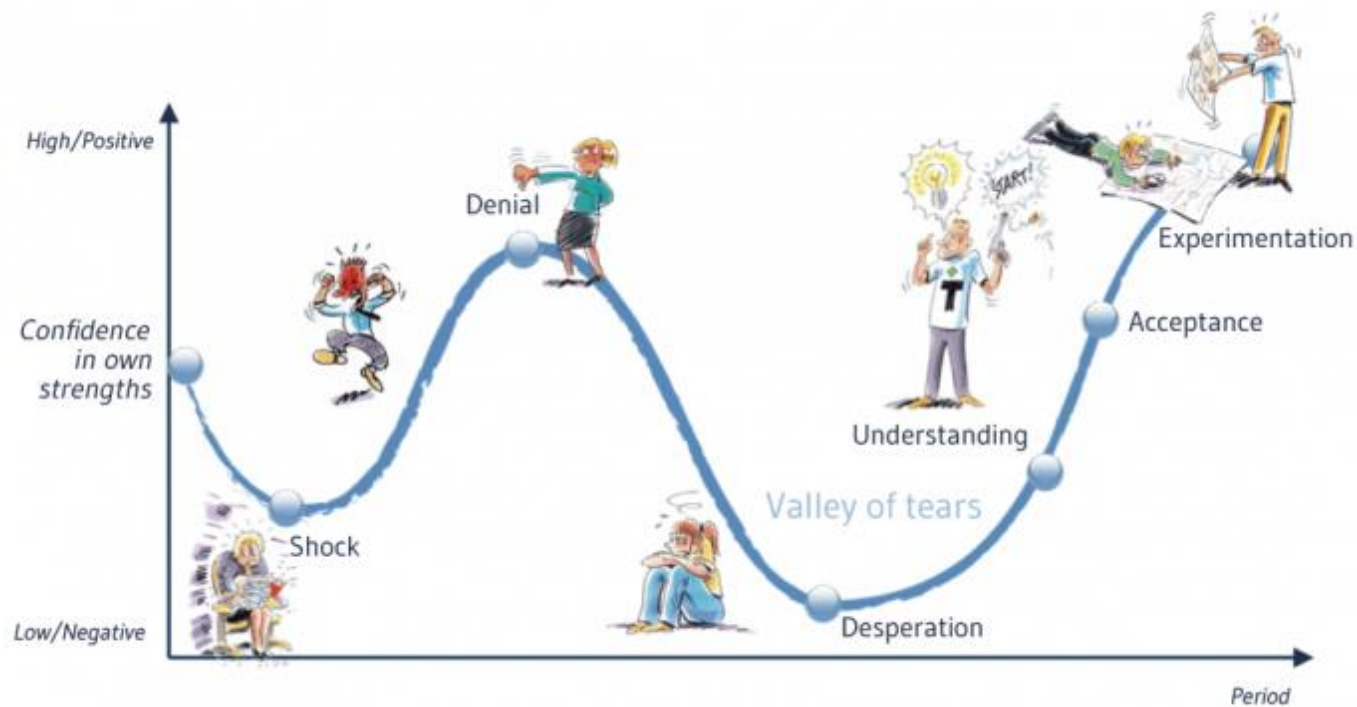


# ŠTA SE DEŠAVA LJUDIMA U SITUACIJI PROMJENE

1. Rade nešto na šta nisu navikli i pri tom se osjećaju **nespretno i nesigurno**.
2. Prvo misle **čega se moraju odreći**, a ne na ono što će dobiti.  
Ljudi žale za onim što gube.
1. Osjećaju se **usamljeno**, iako i drugi prolaze kroz promjenu.
2. Ljudi se mogu nositi samo sa **određenom količinom** promjene..
3. Ljudi **drugačije** pristupaju promjenama. Ovo nije dobro, niti loše. Ne mjerite ili ne sudite ljudima.
4. Ljudi će shvatiti da nemaju dovoljno **podrške**. A nekad će shvatiti da više podrške nego što misle.
5. Kad pritisak prestane ljudi se **vraćaju** starim ponašanjima. Podrška im je potrebna duži period.

# OTPOR

- Proizilazi iz osjećaja gubitka kontrole i osjećaja da ih se „ne sluša“
- Ljudi imaju život i van posla – fokus na cijelu ličnost
- Loše iskomunicirana promjena nejasna svrha
- Strah od gubitka statusa



# KAKO SE NOSITI SA OTPORIMA?



- Učite od onih koji se opiru – posmatrajte i tragajte za dubljim razlozima
  - Saslušajte i uvažavajte onoga koji pruža otpor. Ponekad je dovoljno da ljudi osjete da su saslušani pa da prestanu pružati otpor.
  - Ostanite mirni – otpor mogu pogoršati stvari kao: korištenje moći, manipulisanje ljudima koji vam se suprotstavljaju, stvaranje dogovora i ustupaka...
  - Ponekad ljudi koji se opiru više vole da se osjećaju kompetentni u pogrešnim stvarima nego nekompetentni u onome što je potrebno uraditi. Zapamtite da promjena plaši ljude.
- NA KRAJU, AKO UVODITE PROMJENE I NE DOŽIVITE NIKAKAV OTPOR, ONDA SE VJEROVATNO NE RADI O ZNACAJNOJ PROMJENI!



# NEMOJTE!!!

- ... pokušavati sve uraditi sami
- ... izolovati promjenu na grupu od nekoliko ljudi
- ... trošiti energiju na ono što ne možete kontrolisati
- ... očekivati da svi rade iste stvari, na isti način u isto vrijeme
- ... otpor doživljavati lično
- ... ignorisati otpore i osobe koje pružaju otpor
- ... “zaglaviti” u planiranju
- ... misliti da morate imati sve odgovore
- ... očekivati punu podršku ili suosjećanje
- ... izgubiti fokus na učenje i učenike.
- ... izgubiti nadu i povjerenje u sebe



# VRIJEDNOSTI - VIZIJA I MISIJA ŠKOLE



VIZIJA (PLANINA NA KOJU STE SE ODLUČILI POPETI): SLIKA ŠKOLE KOJOJ STREMITE

MISIJA: RUTA KOJU NAMJERAVATE PODUZETI I OSNOVNE METODE KOJE ŽELITE KORISTITI KAKO BI DOSEGLI VRH ODREĐENE PLANINE.

BAZNI KAMPOVI: SREDNJOROČNI CILJEVI KOJI VODE DO VRHA PLANINE

PLAN AKCIJE: RESURSI, VRIJEME, ZDUŽENJA, ROKOVI

ZAŠTO SE UOPŠTE PENJETE NA PLANINU – OSNOVNA SVRHA POSTOJANJA

ČIME SE UVIJEK VODITE BEZ OBZIRA NA KOJU PLANINU DA SE PENJETE – TEMELJNE VRIJEDNOSTI

# VIZIJA KOJU MOŽEMO OPISATI SVOJIM RIJEČIMA

ŠKOLA U KOJOJ ŽIVIMO VRIJEDNOSTI,  
NJEGUJEMO KRITIČKO MIŠLJENJE I,  
U PARTNERSTVU SA PORODICAMA I ZAJEDNICOM,  
GRADIMO MREŽU PODRŠKE ZA SVAKO DIJETE.



## KAKO TO IZGLEDA U PRAKSI?

Bili ste u posjeti baš ovakvoj školi – ispričajte šta ste vidjeli?

# PROFESIONALNA UVJERENJA

ŠKOLA U KOJOJ ŽIVIMO VRIJEDNOSTI,  
NJEGUJEMO KRITIČKO MIŠLJENJE I,  
U PARTNERSTVU SA PORODICAMA I ZAJEDNICOM,  
GRADIMO MREŽU PODRŠKE ZA SVAKO DIJETE.

IZ KOJIH PROFESIONALNIH UVJERENJA PROIZILAZI OVA MISIJA?

JA VJERUJEM DA...

ŠKOLA	DJECA	UČENJE	RODITELJI	ZAJEDNICA

# RAZVOJNI PLAN - KLIMA I KULTURA - POGLAVLJA

