

# ROLE ICT VE SPOLEČNOSTI

## **Modely školy budoucnosti**

listopad 2011  
(c) Radek Maca

# Informační společnost

Společnost s vysokou mírou využívání

- ICT založených na prostředcích výpočetní techniky
- sdílených digitálních dat
- elektronické komunikace



# THE LEARNING SOCIETY

= učící se společnost

= společnost vědění

= **znalostní společnost**

= *knowledge society*

= **演講精華片段**

znalost,  
vědění,  
vzdělávání...

# Sociologická role

- Informace získávají nový význam a díky tomu technologie výrazně ovlivňují naše vědomí
- Přejchod od atomů k bitům
- Přeměna informací na znalosti a práci v týmu i bez osobního kontaktu
- Vzdělávání je problém vztahů a komunikace mezi lidmi
- Globální přístup k ICT neexistuje (digitální propast)

# Psychologická role

- ICT jsou nástrojem pro komunikaci
- Chování každého z nás je ovlivňováno více různými osobnostmi (což si uvědomujeme)
- Simulace neživé inteligence – výukové programy a hry
- Umělá inteligence – nahrazení učitele strojem (hypotetická záležitost pro vzdělávání)
- Kognitivní psychologie – skutečné zapojení mozku do poznávacích procesů (např. asociace)
- Biofeedback – biologická zpětná vazba

# Pedagogická role

- Vliv minulosti na rozhodování jedince – nutnost učení se z minulosti
- Nacvičení postupů (instruktivní přístup)
- Funkční gramotnost – zevšeobecňování a asociace
- Upgrade úkolů v samostatné práci při vzdělávání
- Změna postavení učitele z poskytovatele informací na průvodce při jejich samostatném získávání

# Kultura jako prostředí pro předávání znalostí

- Schopnost organizace učit se, vytvořit organizační paměť a sdílet znalosti se svými členy závisí na organizační kultuře.
- V průběhu času se organizace učí, co funguje a co nikoliv.
- Učení se tak stává přirozenou součástí organizační kultury. Noví zaměstnanci se učí organizační kultuře a know-how.

# Charakteristiky učící se organizace

- práce a učení v týmech,
- spolupráce útvarů uvnitř organizace,
- systém sdílených představ a cílů,
- jedinci, týmy a organizace učící se ze zkušenosti,
- individuální, týmové i organizační učení oceňováno,
- rozvoj nových myšlenek, metod a procesů podporován,
- přijímání rizika podporováno,
- odpovědnost a autorita delegovány,
- od každého jedince očekáván maximální výkon a každý jedinec k němu podněcován



# Disciplíny učící se organizace

- Osobní mistrovství
- Mentální modely
- Utváření společně sdílené vize
- Týmové učení
- Systémové myšlení

*Přemýšlejte o své práci v časovém horizontu posledního půl roku a snažte se vybavit situaci, kdy jste se naučil/a něco o sobě, o své práci nebo o svých spolupracovnících.*

*Nemusí to být nic zásadního, ale musí to být něco, co ve Vás vyvolalo změnu: v tom, co víte, co děláte, jak chápete věci apod.*

- Co jsem se naučil/a?*
- Jak jsem se to naučil/a?*
- Jaké okolnosti /faktory/ mému učení pomohly?*
- Co se důsledkem mého učení změnilo?*
  
- Jaký efekt mělo Vaše učení v organizaci?*
- Kdo jiný v organizaci ví, že jste se cosi naučil/a?*
- Naučila se organizace něco z Vašeho učení?*

- Učení se jednotlivců v organizaci je podmínkou nutnou, nikoli však postačující!
- *Uved'te příklady toho, co se naučila Vaše škola jako celek.*



# Kolbův cyklus učení



# Učení z chyb

- Výborné firmy se učí na chybách druhých,
  - dobré na chybách svých a
  - slabé se neučí vůbec...
- 
- Chyby jsou běžnou součástí produktivního života

**Kdo nic nedělá, nic nepokazí (ale také nikdy nic nezíská).**

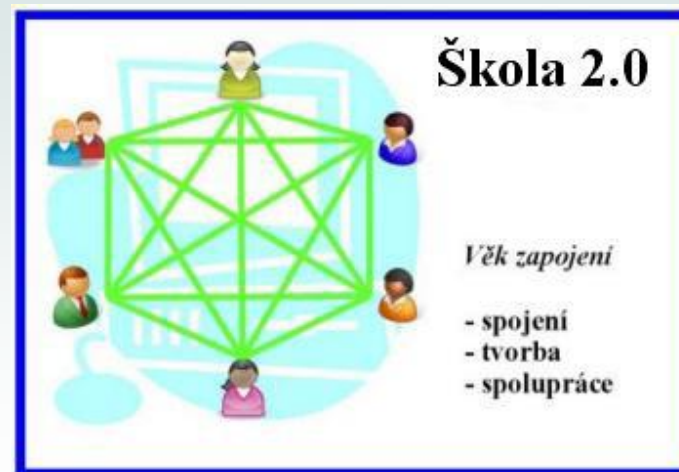
# Učení se z úspěchů

- Úspěchy nejenom oslavujte, ale i rozebírejte:
  - Jak jsme to udělali, že jsme to udělali dobře?
- Reprodukce toho, co se osvědčilo, není učení:
  - *„Jestliže výsledkem poučení z úspěšného projektu je seznam věcí, které příště budete dělat stejně, považujte to za selhání v učení“*  
(F. Gino, G. Pisano, Harvard Business Review 2011)

# Kultura jako prostředí pro předávání znalostí

- Schopnost organizace učit se, vytvořit organizační paměť a sdílet znalosti se svými členy závisí na organizační kultuře.
- V průběhu času se organizace učí, co funguje a co nikoliv.
- Učení se tak stává přirozenou součástí organizační kultury. Noví zaměstnanci se učí organizační kultuře a know-how.

# Změna pojetí školy



**Institucionální**



**Individuální**

**Statická**



**Dynamická**

**Uzavřená**



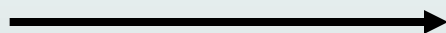
**Otevřená**

**Definovaná**



**Improvizovaná**

**Přenos všem  
naráz**


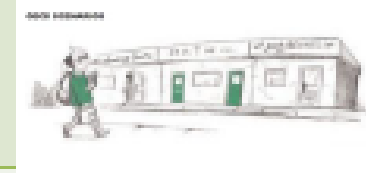


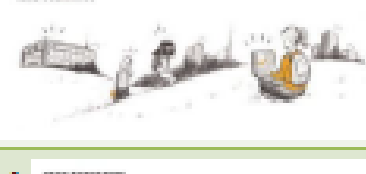



**Osobní řízení vzdělávání  
a osobní vzdělávací prostředí**



# Modely školy budoucnosti (OECD 2007)

(OECD/CERI)

<b>ROZVOJ STÁVAJÍCÍCH MODELŮ ŠKOLY (status quo )</b>	Scénář 1	TRADIČNÍ MODEL SILNĚ BYROKRATICKY ŘÍZENÝCH ŠKOL	
	Scénář 2	TRŽNÍ MODEL ŠKOLY	
<b>Nový přístup ke škole RESCHOLARIZAČNÍ SCÉNÁŘE</b>	Scénář 3	(KOMUNITNÍ MODEL ŠKOLY) Škola jako společenské centrum	
	Scénář 4	MODEL UČÍCÍ SE ŠKOLY	
<b>Odmítnutí školy jako systému DESCHOLARIZAČNÍ SCÉNÁŘE</b>	Scénář 5	MODEL SÍTÍ UČÍCÍCH SE	
	Scénář 6	KRIZOVÝ MODEL – ODLIV ZÁJMU O UČITELSKOU PROFESI	

OECD ( ) *Schooling for tomorrow: OECD Scenarios.*

ČERNÝ, K. *Budoucnost školy v percepci školského managementu. Orbis Scholae*, 2007, roč. 1, č. 3, s. 43-66.

*Budování učící se organizace  
nemá žádný vrcholný cíl  
či konečný stav, je to prostě  
celoživotní cesta...*