

Emilia Musiał\*

## EDUKACJA – MOŻE INACZEJ

### WSTĘP

Świat, który współcześnie nas otacza, podlega coraz szybszym zmianom. Jak Zygmunt Bauman (2006) przewidział wiele lat temu, rozpoczęliśmy życie w płynnej rzeczywistości. Nieustanna zmiana otaczającego nas środowiska wymusza od jednostek, grup, organizacji (w tym także szkół) adaptacji do nowych warunków.

Mając zatem na uwadze fakt, iż sposób, w jaki jesteśmy zorganizowani, nie jest przystosowany do obecnych realiów (początki tego systemu, który obecnie dominuje nasze myślenie i działanie, tkwią w rewolucji przemysłowej), warto podjąć rozważania wokół mniej standardowych sposobów organizacji szkoły – organizacji działającej według zasad *turkusowej samoorganizacji*.

Turkusowy model szkoły, wychodząc z założenia, że człowiek działa najskuteczniej w warunkach wolności, zaufania, partnerstwa i współpracy, może zaoferować edukację, w której dzieci same dokonują wyborów, odpowiadają za siebie i za ścieżkę rozwoju, na którą się zdecydują. W ten sposób przyzwyczajają się radzić sobie ze światem, próbować nowych rzeczy, ich rozwój staje się pełny i świadomy, są kreatywne i elastyczne – potrafią uczyć się tego, co jest im w danym momencie potrzebne.

### MODELE ORGANIZACYJNE – MINIONE I OBECNE

Jak zauważa F. Laloux (2015-2016), w przeciągu wieków typy organizacji, jakie zostały wynalezione przez człowieka, wiązały się zawsze z dominującym w danym okresie światopoglądem i stanem świadomości. Za każdym razem, gdy my jako gatunek zmienialiśmy sposób myślenia o świecie, odkrywaliśmy coraz sprawniejsze rodzaje modeli organizacyjnych. A zatem organizacje (w tym także i szkoły), takie jakie znamy dzisiaj, są po prostu wyrazem naszego obecnego światopoglądu, naszego obecnego etapu rozwoju ludzkiej świadomości.

Wspominając etapy rozwoju ludzkiej świadomości, nie sposób ominąć teorii rozwoju systemów wartości – znanej pod nazwą dynamiki spiralnej – wywodzącej się z długoletnich badań amerykańskiego psychologa, C.W. Gravesa, prowadzo-

---

\* Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie.

nych od lat 60. do 80. XX w. Badacz przekonująco ukazał, w jaki sposób poziomy rozwojowe świadomości organizujące się w ramach większego dynamicznego systemu – dialektycznej spirali rozwoju – podsumowują ewolucję kulturową ludzkości (*Jak rozwijają się...*, 2015). Dzieło C. Gravesa, po jego śmierci w 1986 r., rozwinęli i spopularyzowali jego uczniowie Don Edward Beck i Christopher C. Cowan (1996) w wydanej w 1996 r. książce *Spiral Dynamics: Mastering values, leadership, and change*. Ponadto do popularności myśli C. Gravesa przyczynia się teoria integralna amerykańskiego filozofa i psychologa Kena Wilbera (2006), która oferuje spójny model rozwoju ludzkiego potencjału (teorie integrujące ciało, umysł i ducha). Podejście integralne pomaga dostrzec zarówno siebie, jak i świat dookoła nas, w bardziej całościowy i lepszy sposób.

Don Beck zintegrował tę teorię z teorią integralną Kena Wilbera, tworząc odmianę o nazwie *Spiral Dynamics Integral* (Beck, 2006). Czynnikiem stymulującym rozwój świadomości są zmieniające się warunki życia na naszej planecie. Aby dostosować się do zmian, ludzie tworzą nowe, coraz bardziej złożone systemy pojęciowe, dzięki którym mogą sobie lepiej radzić, zapewnić przetrwanie i dalszy rozwój. Każdy poziom świadomości (tzw. *meme wartości* lub *vmeme*) jest zorganizowany wokół systemu podstawowych wartości, wyrażających zbiorową inteligencję na danym etapie, a te same podstawowe wartości odnoszą się zarówno do całych kultur, jak i do jednostek ludzkich (Tab. 1.).

Tab. 1. Systemy wartości (tzw. *vmemes* – memy wartości)

Kolor	Początek	Typ myślenia	Nadrzędne wartości
Beżowy	100000 BC	Instynktowny	Przetrwanie
Purpurowy	50000 BC	Magiczny/animi- styczny	Duch plemienny, bezpie- czeństwo i ochrona
Czerwony	7000 BC	Impulsywny/ego- centryczny	Moc i działanie, władza, potężni bogowie
Niebieski	3000 BC	Celowy/autory- tarny	Stabilność i celowe życie, prawda, siła
Pomarańczowy	1000 AD	Strategiczny/ zorientowany na osiągnięcia	Sukces i autonomia, dążenie do celu
Zielony	ok. 1850	Egalitarny/zo- rientowany na społeczność	Harmonia wspólnoty i rów- ności, więzi ludzkie
Żółty	ok. 1950	Integracyjny/eko- logiczny	Jakość życia i odpowiedzialność, płynna rzeczywistość
Turkusowy	ok. 1970	Holistyczny	Globalny ład i odnowa, ogład całościowy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: D. Beck (2006).

Każde przejście na nowy poziom świadomości wprowadzało całkowicie nową erę w ludzkiej historii – wszystko się zmieniało: społeczeństwo, ekonomia, struktury władzy, rola religii, a ponadto pojawiał się również przełom w zdolnościach organizacji pracy, doprowadzając do jej nowego modelu (Laloux, 2015-2016). F. Laloux, odwołując się zatem do etapów rozwoju ludzkiej świadomości, zaproponował odpowiadające im modele organizacyjne, używając nazw oraz koloru, a sposób, w jaki je opisał, wynikał z jego osobistej syntezy prac różnych naukowców, dlatego też jego prezentacja nie zawsze pokrywa się do końca z opisem tych samych etapów integralnej teorii świadomości (Tab. 2.).

Tab. 2. Modele organizacyjne według F. Laloux

Typ organizacji	Obecne przykłady	Kluczowe przełomy	Przewodnia metafora
<b>CZERWONE Organizacje (Impulsywne)</b> Stale sprawowanie silnej władzy przez wodza w celu utrzymania żołnierzy w ryzach. Społeczeństwo organizacji jest lęk. Wysoce reaktywny sposób działania. Koncentracja na krótkoterminowych celach. Bardzo dobrze rozwija się w środowisku chaosu	mafia gangi uliczne plemienne grupy paramilitarne	podział pracy władza zwierzchnictwa	wataha wilków
<b>BURSZTYNOWE Organizacje (Konformistyczne)</b> Wysoce sformalizowane role w hierarchicznej piramidzie. Odgórne dowodzenie i kontrola (co i jak). Stabilność najważniejszą wartością, zapewnianą rygorystycznymi procesami. Przyszłość to powtarzanie przeszłości	kościół katolicki wojsko większość agencji rządowych systemy szkół publicznych	formalne role (stabilne i skalowalne hierarchie) procesy (długoterminowa perspektywa)	armia
<b>POMARAŃCZOWE Organizacje (Osiągnięć)</b> Celem jest pokonanie konkurencji, osiąganie zysku i wzrostu. Innowacja jest kluczem przewodzenia na rynku. Zarządzanie przez cele (dowodzenie i kontrola nad <i>co</i> ; wolność w stosunku do <i>jak</i> )	firmy wielonarodowościowe korporacje biznesowe szkoły społeczne	innowacje odpowiedzialność merytokracja	maszyna
<b>ZIELONE Organizacje (Pluralistyczne)</b> Funkcjonują w klasycznej strukturze piramidy, lecz koncentrują się na kulturze i uprawnieniu do celu osiągnięcia nadzwyczajnej motywacji pracowników.	organizacje napędzane kulturą firmy (organizacje non-profit, sektor biznesowy)	uprawnienie kultura oparta na wartościach model interesariuszy	rodzina
<b>TURKUSOWE Organizacje (Integralne)</b>	?	?	?

Źródło: opracowanie własne na podstawie: F. Laloux (2015-2016).

## EWOLUCYJNY TURKUS

Kolejny etap ewolucji człowieka odpowiada najwyższemu poziomowi piramidy A. Masłowa, czyli potrzebom samorealizacji, które wyrażają się w dążeniu człowieka do rozwoju swoich możliwości estetycznych i poznawczych. Tu warto podkreślić, że etap ten jest nazywany m.in.: poziomem autentycznym (według Wade'a), integralnym (według Gebsera), samorealizacji (według Masłowa), zintegrowanym (według Loevingera), interpersonalnym (według Kegana) lub Turkusowym.

Jak zauważa F. Laloux, przejście od etapu Zieleni do Turkusu jest szczególnie istotnym momentem w ludzkim pielgrzymowaniu – na tyle ważnym, że zaczęto używać terminu *świadomość pierwszej warstwy* (dla wszystkich etapów aż do Zieleni), a pojęcie *drugiej warstwy* odniesiono do etapów zaczynających się od Turkusu. *Osoby przechodzące do Turkusowego modelu akceptują fakt ewolucji świadomości oraz pogląd, że nabrała ona rozpędu, przechodząc w kierunku coraz bardziej złożonych i udoskonalonych sposobów radzenia sobie ze światem* (Laloux, 2015-2016).

*Wchodzenie w Turkus* to (Laloux, 2015-2016):

- **poskramianie lęków ego** – minimalizowanie potrzeb kontroli ludzi i wydarzeń, stosownego wyglądu i dopasowania do wymogów zewnętrznych; tworzenie przestrzeni, by słuchać mądrości płynącej z głębszych części nas samych; dochodzenie do przekonania, że gdy wydarzy się coś nieprzewidzianego lub popełnimy błędy, wszystko kończy się dobrze, a jeśli nie, to życie da nam kolejną szansę, by się uczyć i rozwijać;
- **wewnętrzne poczucie słuszności jako kompas** – rozwijanie wrażliwości na intuicyjne wyczuwanie sytuacji, które domagają się zabrania głosu i podjęcia działania (nawet wobec sprzeciwu innych); poczucie uczciwości i autentyczności własnej osoby; brak dążenia do uznania, sukcesu, bogactwa i przynależności, by wieść dobre życie, ale dążenie do dobrze przeżywanego życia, którego efektem może stać się uznanie, sukces, bogactwo, miłość;
- **życie jako tocząca się podróż** – pobudzanie duszy do szukania odpowiedzi na pytania kim jesteśmy i jaki jest cel naszego życia; wyrażenie najprawdziwszego obrazu samego siebie, życie autentyczną tożsamością, uszanowanie wrodzonych darów, powołań, służba ludzkości i światu; uwalnianie i słuchanie życia; zaniechanie prób jest gorsze niż porażka;
- **budowanie na silnych stronach** – postrzeganie naszego życia jako podróży toczącej się ku naszej prawdziwej naturze, łagodniejszej i realistyczniejszej postrzeganie naszych ograniczeń i akceptacja tego, co widzimy; koncentracja na tym, co stanowi piękno, siłę i potencjał ludzi i sytuacji; zamiana osądów na współczucie i piękno; przejście od deficytu do paradygmatu silnych stron;
- **łagodne radzenie sobie z przeciwnościami** – radzenie sobie z trudnościami, błędami, przeszkodami; rozumiemy, że nie ma błędów, tylko doświad-

czenia; postrzeganie przeszkód jako sposobu, w jaki życie uczy nas o własnej naturze i o świecie; uwolnienie się od gniewu, wstydu, obwiniania; dokonywanie częstych, drobnych korekt, w miarę jak napotykanie na naszej drodze problemy przyczyniają się do naszego rozwoju i nauki; doświadczanie przyjemnego napięcia, jakie towarzyszy drodze osobistego rozwoju;

- **mądrość poza racjonalnością** – myślenie racjonalnie; korzystanie z wszelkich obszarów poznania (podejście analityczne, emocjonalne, intuicyjne, transpersonalna psychologia); zdolność myślenia paradoksem i przekraczanie prostego podejścia *albo-albo* na rzecz bardziej złożonego *myślenia typu zarówno jedno, jak i drugie*; holistyczna koncepcja poznania;
- **dążenie do pełni** – uwalnianie świadomości od utożsamiania się z ego; łączenie ze sobą ego i głębszych części naszej tożsamości; integrowanie umysłu, ciała i duszy; pielęgnowanie w nas zarówno aspektu żeńskiego i męskiego; bycie pełnią w relacjach z innymi; naprawianie zerwanych więzów z życiem i naturą; otwarcie się na transcendentalne duchowe obszary istnienia i głębokie poczucie, że na pewnym poziomie wszyscy jesteśmy połączeni i stanowimy część jednej dużej całości;
- **pełnia w relacji z innymi** – rezygnacja z osądu (postawa nieosądzania); tworzenie współdzielonej przestrzeni bezpieczeństwa, wolnej od osądzania, gdzie nasze autentyczne słuchanie pomaga każdemu odnaleźć swój głos i swoją prawdę; wzajemne słuchanie siebie z uwagą prowadzi wszystkich uczestników procesu do większej tożsamości i pełni;
- **pełnia z życiem i naturą** – uświadomienie sobie, że jesteśmy tylko częścią czegoś większego, pewnej wewnętrznie połączonej sieci życia i świadomości; odnowienie relacji z życiem i naturą; szukanie prostszej formy egzystencji, mniej przytłoczonej rzeczami; zrozumienie, że jesteśmy bogaci nie dzięki rzeczom, lecz dzięki związkom, które karmią duszę.

Opierając się zatem na tym, co wiemy o sposobach działania ludzi na poziomie Turkusu, możemy założyć, że im bardziej złożony jest nasz światopogląd i poznanie, tym skuteczniej potrafimy radzić sobie ze stającymi przed nami problemami, że to właśnie cel jest przewodnią zasadą podejmowania decyzji w Turkusowych Organizacjach, które będą dążyły do pełni i wspólnoty oraz staną się miejscami, w których wspiera się ludzkie pragnienie bycia samym sobą, a jednocześnie z silnym zaangażowaniem w zdrowe relacje.

## TURKUSOWA SZKOŁA

System oświaty przypominający fabrykę, w której *przerabiają* uczniów w partiach po 25-30 uczniów w klasie, rok po roku, wydaje się coraz bardziej przestarzały. Coraz

więcej osób dopomina się o innowację w edukacji i próby eksperymentowania z programami nauczania, technologią i zarządzaniem w szkołach. Ale czy jest możliwe zbudowanie prawdziwie Turkusowej szkoły, w której edukacja oddaje sprawiedliwość prawdziwemu potencjałowi i prawdziwej naturze dzieci?

Otóż dobrym przykładem takiej szkoły jest berlińskie Gimnazjum Ewangelickie, którego dyrektorem jest radykalna innowatorka – Margaret Rasfeld. W swych zasadach założycielskich szkoła podkreśla, że wszystkie dzieci są unikalne, wszystkie mają talenty, którymi mogą się dzielić, wszystkie są cenne, ważne i potrzebne. Wśród najważniejszych zasad przekładanych na szkolną *turkusową* codzienność znalazły się (Laloux, 2015-2016):

1. Oddanie w ręce uczniów odpowiedzialności za własną edukację – uczniowie uczą samych siebie i siebie nawzajem; dorośli są mentorami i coachami, a jako nauczyciele funkcjonują tylko wtedy, gdy zachodzi taka potrzeba;
2. Odejście od nauczania frontального na rzecz aktywnych metod nauczania;
3. Uczenie się samodzielne albo w obrębie małych grup – uczniowie, gdy mają pytania, najpierw pytają się innych uczniów, a dopiero wtedy, kiedy ich rówieśnicy nie są w stanie pomóc, zwracają się do nauczyciela;
4. Edukatoria zamiast tradycyjnych klas, które są mieszaniną uczniów z różnych lat – uczniowie uczą się razem; dzieci w płynny sposób przechodzą od pełnienia roli ucznia do roli nauczyciela; uczniowie realizują tu wyznaczone przez siebie cele;
5. Indywidualne tempo uczenia się (głównie przedmiotów podstawowych – dwie pierwsze godziny z rana); praca nad indywidualnymi lub grupowymi projektami, mającymi przełożenie na realne sytuacje w życiu;
6. Zachęcanie uczniów, by odkryli, co jest dla nich ważne, by sięgali wysoko, by popełniali błędy i podejmowali ponowne próby oraz by świętowali własne osiągnięcia – uczniowie uczą się, że ich głos ma znaczenie, że mają coś wyjątkowego do zaoferowania, że inni ich potrzebują i że oni potrzebują innych;
7. Otwarcie szkoły na wszystkich (w klasach są dzieci z autyzmem, z lekkimi lub ciężkimi formami zaburzeń intelektualnych) – uczniowie reprezentują szerokie spektrum społecznego pochodzenia;
8. Dzienniczki uczniów, w których rejestrują swoje osiągnięcia – jasne oczekiwania, co powinno się osiągnąć na koniec roku;
9. Indywidualne cotygodniowe spotkania każdego ucznia ze swoim nauczycielem-wychowawcą w celu omówienia postępów minionego tygodnia, problemów, jakie mogły się pojawić, planów na następny tydzień – dzieci wiedzą, że jest ktoś, kto się o nie troszczy, ktoś, kto może je wysłuchać;
10. Pojawienie się przedmiotów takich jak *odpowiedzialność* (dzieci znajdują dla siebie działania, gdzie mogą coś sensownego wniesić, jednocześnie się

przy tym ucząc; tu uczniowie poznają, jak to jest, gdy się podejmuje inicjatywę, gdy się jest potrzebnym i gdy można dzielić się czymś, co zmienia życie innych, np. nauka gry w szachy dzieci w byłej szkole podstawowej) czy *wyzwanie* (dzieci zachęcane są do sięgnięcia głębiej w jakiś wewnętrzny, choć uśpiony w nich potencjał; tu uczniowie zachwycają się swymi dokonaniami i poczuciem osobistego rozwoju, konfrontacją z własnymi lękami i ich przekraczaniem);

11. Samozarządzający nauczyciele – pracują w tandemie (każda klasa ma dwóch wychowawców); trzy klasy tworzą mini-szkołę – tzw. elastyczne jednostki, które szybko reagują na codzienny strumień problemów i szans; mini-szkoły mogą podejmować prawie wszystkie decyzje bez konieczności zgody dyrektora (*na papierze* szkoła ma tradycyjną hierarchię, która jest niezbędna do pobierania środków publicznych);
12. Nowa rola nauczycieli – silne zakotwiczenie procesów rozwoju potencjału w kulturze opartej na uznaniu i dającej możliwości rozwoju i budowania relacji;
13. System samozarządzania rodziców – rodzice muszą domknąć lukę budżetową własnym wkładem, jaki jest wyliczany w oparciu o ich dochody (co i jak będą robili, jest w całości zależne od zasad samozarządzania).

Margaret Rasfeld tworzy szkołę, która jest próbą odejścia od dotychczasowej kultury pouczania i nauczania i przejściem do kultury uczenia się. Istotne jest to, że wprowadzenie nowej kultury edukacyjnej wymaga współpracy wszystkich zainteresowanych, czyli uczniów, rodziców, nauczycieli i dyrektorów. Wszyscy muszą być traktowani jak pełnoprawne podmioty – „planów dla uczniów nie można tworzyć bez ich udziału, a szkoły nie da się zmienić bez rodziców” (Rasfeld i Breidenbach, 2015, s. 9). W takiej Turkusowej *budzącej się*, według wizji M. Rasfeld, S. Breidenbacha i G. Hüthera, szkole: „musi się znaleźć miejsce, w którym wszyscy zainteresowani będą mogli się spotykać i ze sobą rozmawiać. Fundamentem dla tej współpracy jest kultura dialogu, zaufania i szacunku” (s. 9).

W Turkusowej szkole wydaje się konieczne bycie nauczycielem przez duże N, który winien:

1. Pamiętać, że każde dziecko jest inne;
2. Podążać za jego potrzebami i możliwościami;
3. Nie narzucać uczniom swoich celów i pomysłów;
4. Pozwolić im być samodzielnymi;
5. Rozwijać ich kreatywność;
6. Uwierzyć w możliwości swoich uczniów;
7. Zapraszać ich na ciekawe zajęcia;
8. Pozwolić im wziąć odpowiedzialność za własne uczenie się;

9. Pomóc im uwierzyć w siebie;

10. Pokochać swoich uczniów.

I jak zauważa F. Laloux (2015-2016), każda szkoła może odwzorować sukces berlińskiego gimnazjum, ponieważ więcej pieniędzy czy zasobów nie jest czynnikiem przesadzającym o wynikach. „Wszystko, czego naprawdę potrzeba, to spojrzeć na dzieci, rodziców i edukację świeżym okiem” (s. 122).

## TURKUSOWE – BUDZĄCE SIĘ – SZKOŁY W POLSCE

Dziś edukacja potrzebuje wizjonerów, którzy wytyczą nowe drogi, podejmą m.in. próbę wprowadzenia nowej kultury edukacyjnej – stworzenia szkół, które umożliwią wspieranie potencjału wszystkich uczniów. Unowocześnienie edukacji wymaga przestrzeni wolności, bez niej nie uda się zrealizować nowych wizji.

Coraz więcej szkół zaczyna się *budzić* i odmienia swoje oblicza, deklarując, że chcą, by ich uczniowie dojrżeli do życia, nabrali odwagi do wybierania własnych dróg czy też przejmowali odpowiedzialność społeczną. Przykłady takich szkół znajdują się również w Polsce. Warto tu wymienić:

- Szkołę Podstawową nr 81 w Łodzi, której celem głównym jest budowanie nowej kultury uczenia się; szkoła dąży do: maksymalizacji aktywności uczniów, stworzenia bezpiecznego, przyjaznego środowiska uczenia się, wykształcenia poczucia odpowiedzialności uczniów za własną edukację, stworzenia szkolnej kultury radości (SP nr 81, 2017).
- Zespół Szkół nr 2 w Płocku, który uzyskał certyfikat *Szkoły wspierającej uzdolnienia*; szkoła realizuje własne projekty rozwoju talentów i kreatywności u dzieci; obowiązuje tu reguła życzliwego, otwartego komunikowania się (ZS nr 2, 2017).
- No Bell Montessori w Konstancinie-Jeziornie (*Szkoła z mocą zmieniania świata, Szkoła z duchem*), która nie tylko skupia się na przekazywaniu konkretnej wiedzy przedmiotowej, ale także budowaniu w uczniach umiejętności społecznych, inteligencji emocjonalnej, kreatywności oraz otwartości na zmiany (*No Bell Montessori...*, 2017).
- Szkoła Turkusowa Wieża (Demokratyczna Szkoła Montessori), która uczy żyć dziś i w świecie jutra, w której dzieci decydują, są wolne i samodzielne, a dorośli tworzą w szkole środowisko wspierające samodzielne uczenie się, pomagają dzieciom rozpoznawać i badać ich własne zainteresowania oraz predyspozycje, jednocześnie dzieląc się swoją wiedzą, doświadczeniem, umiejętnościami i rozumieniem świata; jest miejscem koncentracji na rozwoju, na tym, by przebiegał skuteczniej i przyjemniej (*Szkoła Turkusowa Wieża*, 2017).



## ZAKOŃCZENIE

Jeśli chcemy sprostać wyzwaniom przyszłości, musimy uznać edukację za kwestię kluczową. To ona – stanowiąca ogół oddziaływań służących formowaniu zdolności życiowych człowieka (Śliwerski, 2013) – zadecyduje o tym, w którą stronę będzie zmierzał świat XXI wieku.

Dlatego szkoły muszą odrzucić koncepcje edukacyjne z XX wieku i zacząć żyć różnorodnością i demokracją (Rasfeld i Breidenbach, 2015). Muszą stać się miejscem rozwoju potencjałów – systemem, w którym liczy się każdy, bo każdy z nas ma niepowtarzalne umiejętności i ma do zaoferowania swój wyjątkowy potencjał.

Nie ulega wątpliwości, że na świat edukacji powinniśmy patrzeć, mając na uwadze procesy globalne. Rozwój systemu edukacji nie może być rozpatrywany w oderwaniu od trendów światowych. Stąd konieczna jest zmiana kultury edukacyjnej – stworzenie szkoły, która zaoferuje uczniom ciekawe środowisko edukacyjne. Taką edukacyjną wizję proponują nam dziś *budzące się szkoły* – szkoły z *turkusową* wizją.

## LITERATURA

Bauman, Z. (2006). *Płynna nowoczesność*. Kraków.

Beck, D. (2006). *Integral Leadership in the Real World*. Pobrano z lokalizacji: <http://integralleadershipcollaborative.com/fe/16961-integral-leadership-in-the-real-world-don-beck>

Beck, D. i Cowan, C. (1996). *Spiral Dynamics: Mastering values, leadership, and change*. Cornwall.

*Jak rozwijają się ludzkie systemy wartości?* (2015). Pobrano z lokalizacji: <http://edura-da.pl/artykuly/jak-rozwijaja-sie-ludzkie-systemy-wartosci>

Laloux, F. (2015-2016). *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*. Warszawa.

*No Bell Montessori w Konstancinie-Jeziornie*. (2017). Pobrano z lokalizacji: <http://www.nobell.edu.pl>

Rasfeld, M. i Breidenbach, S. (2015). *Budząca się szkoła*. Słupsk.

Szkoła Podstawowa nr 81 w Łodzi [SP nr 81]. (2017). Pobrano z lokalizacji: <http://sp81lodz.edu.pl>

*Szkoła Turkusowa Wieża*. (2017). Pobrano z lokalizacji: <http://turkusowawieza.pl>

Śliwerski, B. (2013). *Czy edukacja to to samo co oświata?* Pobrano z lokalizacji: <http://sliwerski-pedagog.blogspot.com/2013/04/czy-edukacja-to-to-samo-co-oswiata.html>

Wilber, K. (2006). *Integralna teoria wszystkiego*. Poznań.

Zespół Szkół nr 2 w Płocku [ZS nr 2]. (2017). Pobrano z lokalizacji: <http://zs2.plock.org.pl/>

## EDUKACJA – MOŻE INACZEJ

**Słowa kluczowe:** modele organizacyjne, systemy wartości, turkusowa organizacja, turkusowa szkoła, budząca się szkoła

**Streszczenie:** Dziś edukacja potrzebuje wizjonerów, którzy wytyczą nowe drogi, podejmą m.in. próbę wprowadzenia nowej kultury edukacyjnej – stworzenia szkół, które umożliwią wspieranie potencjału wszystkich uczniów. Dlatego warto podjąć rozważania wokół mniej standardowych sposobów organizacji szkoły – organizacji działającej według zasad *turkusowej samoorganizacji*. Turkusowy model szkoły, wychodząc z założenia, że człowiek działa najskuteczniej w warunkach wolności, zaufania, partnerstwa i współpracy, może zaoferować edukację, w której dzieci same dokonują wyborów, odpowiadają za siebie i za ścieżkę rozwoju, na którą się zdecydowały.

## EDUCATION – MAYBE IN A DIFFERENT WAY

**Keywords:** organizational models, value systems, turquoise organization, turquoise school, awakening school

**Abstract:** Today the education needs of the visionaries who pave new road, will attempt to introduce a new culture of learning – the creation of schools, which will allow the promotion of the potential of all students. Therefore, one may want to consider the less the standard ways of organizing school – the organization that works according to the principles of *turquoise self-organization*. Turquoise school model, based on the assumption that the man works most effectively in freedom, trust, partnership and cooperation, can offer education, in which the children themselves make choices, are responsible for themselves and for the path of development, which they choose.