

Badanie „Kultura uczenia się”

Czy Twoja organizacja stwarza sprzyjające warunki dla uczenia się i rozwoju ludzi? W jakim stopniu sama jest zdolna do rozwoju i zmiany?

Niniejszy kwestionariusz, to nowe narzędzie diagnozy kultury organizacji, które powstało w ramach projektu „Kreowanie środowiska zorientowanego na uczącego się – rozwój kultury jakości w edukacji”, realizowanego przez Wszechnicę UJ, Polską Izbę Firm Szkoleniowych i International Development Norway.

Narzędzie skupia się na tych wymiarach kultury organizacyjnej, które wiążą się z uczeniem, rozwojem i dopasowaniem do otoczenia. Narzędzie umożliwia identyfikację mocnych stron i obszarów wymagających większej uwagi w budowaniu dobrych warunków do uczenia się w organizacji. Narzędzie jest dostępne bezpłatnie.

Kwestionariusz „Kultura uczenia się”

Poniżej znajduje się 25 stwierdzeń, które w mniejszym lub większym stopniu opisują Ciebie i organizację, w której pracujesz. Oceń trafność każdego z nich na skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak).

Wiele ze stwierdzeń odnosi się do całej organizacji – odpowiedz zgodnie z Twoją najlepszą wiedzą, nawet jeśli nie wiesz na jej temat wszystkiego.

W kwestionariuszu nie ma pytań „podchwytliwych” ani sprawdzających spójność Twoich odpowiedzi.

GRANTODAWCY

Kwestionariusz powstał w ramach projektu Kreowanie środowiska zorientowanego na uczącego się – rozwój kultury jakości w edukacji korzysta z dofinansowania o wartości 114 639,50 euro otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach funduszy EOG. Celem projektu jest:

1. Nabycie wiedzy na temat wykorzystania nowych technologii w edukacji, tworzenia zintegrowanego środowiska uczenia się oraz budowania kultury jakości w usługach edukacyjnych przez 10 przedstawicieli kadry zarządzającej instytucji partnerskich dzięki wizycie studyjnej w Oslo oraz wspólnemu opracowaniu produktów edukacyjnych opracowanie we współpracy z IDN i PIFS produktów skierowanych do edukatorów, wspierających rozwój kultury jakości oraz rozwój paradygmatu humanistycznego w uczeniu się.

2. Zacieśnienie współpracy z IDN i PIFS w celu tworzenia ekosystemu wsparcia organizacji sektora edukacji w zmianie kultury organizacyjnej, podejmowaniu nowego paradygmatu uczenia się sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz integracji oferowanych usług realizowanych w różnych formach.

Projekt Kreowanie środowiska zorientowanego na uczącego się – rozwój kultury jakości w edukacji korzysta z dofinansowania z budżetu Rzeczypospolitej Polskiej, stanowiącego 15% wartości dofinansowania tj. 20 230,50 euro

	Zdecydowa nie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam
Rozmawiamy o problemach i porażkach, aby uzyskać pomoc lub nauczyć czegoś innych.					
Mamy w pracy dostęp do narzędzi lub platform ułatwiających uczenie się.					
Zadania przydziela się u nas również po to, by dać komuś okazję do uczenia się.					
Moi współpracownicy regularnie przynoszą nowinki i wiedzę z zewnątrz firmy.					
Uczenie się i rozwój są częścią strategii organizacji.					
Wiemy, czego musimy się nauczyć, aby osiągnąć strategiczne cele organizacji.					
Bierzemy pod uwagę różne głosy i punkty widzenia.					
Kadra zarządzająca daje innym przykład gotowości do uczenia się.					
Otwarcie rozmawiamy o zachodzących w otoczeniu zmianach i tym, jak na nas wpływają.					
Praca pozwala mi poczuć satysfakcję z dostarczenia większego, całościowego efektu.					
Ściągamy do naszej firmy nowe rozwiązania i wprowadzamy je w życie.					
Po zakończeniu ważnego etapu pracy zatrzymujemy się, by wyciągnąć wnioski na przyszłość.					
Zadania w naszej organizacji zmieniają się - często robimy coś nowego.					
Moje zadania w pracy wynikają częściowo z tego, jak inni rozumieją moje mocne strony i potencjał do rozwoju.					
Firma systematycznie aktualizuje strategię, żeby dopasować się do sytuacji.					
Mamy w pracy dostęp do szerokiej puli szkoleń lub materiałów edukacyjnych.					
Dużo uczymy się od współpracowników.					
Systematycznie pozyskujemy informacje o potrzebach i satysfakcji naszych klientów.					

Rozwój pracowników przebiega u nas spontanicznie, bez systematycznego wsparcia i kierunku.					
Firma zapewnia czas i miejsce na uczenie się, traktując je na równi z innymi zadaniami.					
Kadra zarządzająca docenia uczenie się i rozwój.					
Proponowane przez moją firmę działania rozwojowe są dobrze przemyślane i przynoszą efekty.					
Atmosfera sprzyja mówieniu, co się naprawdę myśli.					
Mamy dobre "wyczucie rynku" - wiemy jak zmienił się pod wpływem ostatnich wydarzeń.					
Moja praca jest różnorodna - zajmuję się wieloma różnymi zadaniami.					

PARTNERZY PROJEKTU

