

„Kultura uczenia się” – narzędzie diagnozy

Wymiary i stwierdzenia

Nazwa wymiaru	Stwierdzenia
Praca sprzyjająca uczeniu	1. Moja praca jest różnorodna – zajmuję się wieloma różnymi zadaniami. 2. Zadania przydziela się u nas również po to, by dać komuś okazję do uczenia się. 3. Praca pozwala mi poczuć satysfakcję z dostarczenia większego, całościowego efektu. 4. Zadania w naszej organizacji zmieniają się – często robimy coś nowego. 5. Moje zadania w pracy wynikają częściowo z tego, jak inni rozumieją moje mocne strony i potencjał do rozwoju.
Środowisko uczenia się	6. Rozmawiamy o problemach i porażkach, aby uzyskać pomoc lub nauczyć czegoś innych. 7. Bierzemy pod uwagę różne głosy i punkty widzenia. 8. Po zakończeniu ważnego etapu pracy zatrzymujemy się, by wyciągnąć wnioski na przyszłość. 9. Dużo uczymy się od współpracowników. 10. Atmosfera sprzyja mówieniu, co się naprawdę myśli.
Procesy i narzędzia	11. Mamy w pracy dostęp do narzędzi lub platform ułatwiających uczenie się. 12. Mamy w pracy dostęp do szerokiej puli szkoleń lub materiałów edukacyjnych. 13. Rozwój pracowników przebiega u nas spontanicznie, bez systematycznego wsparcia i kierunku. (R) 14. Firma zapewnia czas i miejsce na uczenie się, traktując je na równi z innymi zadaniami. 15. Proponowane przez moją firmę działania rozwojowe są dobrze przemyślane i przynoszą efekty

Rozumienie otoczenia i networking	16. Moi współpracownicy regularnie przynoszą nowinki i wiedzę z zewnątrz firmy. 17. Otwarcie rozmawiamy o zachodzących w otoczeniu zmianach i tym, jak na nas wpływają. 18. Ściągamy do naszej firmy nowe rozwiązania i wprowadzamy je w życie. 19. Pozyskujemy systematyczne informacje o potrzebach i satysfakcji naszych klientów. 20. Mamy dobre "wyczucie rynku" - wiemy jak zmienił się pod wpływem ostatnich wydarzeń.
Strategiczna rola uczenia	21. Uczenie się i rozwój są częścią strategii organizacji. 22. Wiemy, czego musimy się nauczyć, aby osiągnąć strategiczne cele organizacji. 23. Kadra zarządzająca daje innym przykład gotowości do uczenia się. 24. Firma systematycznie aktualizuje strategię, żeby dopasować się do sytuacji. 25. Kadra zarządzająca docenia uczenie się i rozwój.

(*) pytania odwrócone

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

PARTNERZY PROJEKTU

„Kreowanie środowiska zorientowanego na uczącego się – rozwój kultury jakości w edukacji”, realizowanego przez Wszechnicę UJ, Polską Izbę Firm Szkoleniowych i International Development Norway.

