

# Learning Culture Self-assessment

Autor: Soňa Sochová

1	Ako je u vás integrované učenie do každodennej práce?	✓
A	Máme plne integrované mikroučenie (krátke videá, návody, AI odporúčania v rozsahu 1–5 minút) priamo v nástrojoch, ktoré ľudia denne používajú.	<input type="checkbox"/>
B	Máme jedno centrálné miesto, kde zamestnanci ľahko nájdu krátke learning videá a návody k často sa opakujúcim otázkam.	<input type="checkbox"/>
C	Začíname ukladať obsah na jedno zdieľané miesto, ale učenie ešte nie je prepojené s prácou.	<input type="checkbox"/>
D	O takomto prístupe zatiaľ len uvažujeme alebo ho nemáme.	<input type="checkbox"/>

2	Ako rýchlo sa zamestnanec dostane k odpovedi, keď ju potrebuje?	✓
A	Odpoveď má k dispozícii okamžite – v reálnom čase a v kontexte svojej práce.	<input type="checkbox"/>
B	Vie, kde odpoveď hľadať, ale musí si na to vyhradiť samostatný čas.	<input type="checkbox"/>
C	Odpovede sú dostupné najmä formou kurzov alebo školení.	<input type="checkbox"/>
D	Zamestnanci sa spoliehajú najmä na kolegov alebo improvizáciu.	<input type="checkbox"/>

3	Ako využívate interné zdroje učenia?	✓
A	Systematicky využívame interných expertov, mentorov a peer learning ako súčasť rozvoja.	<input type="checkbox"/>
B	Interní experti sa zapájajú ad hoc, keď ich potrebujeme.	<input type="checkbox"/>
C	Väčšinu rozvoja riešime externe. Interné zdieľanie know how riešime podľa potreby, ale obsah nemáme uložený na jednom mieste.	<input type="checkbox"/>
D	Rozvoj je závislý len od rozpočtu, nemáme priestor na uloženie obsahu.	<input type="checkbox"/>

4	Za čo ľudí v organizácii oceňujete?	✓
A	Oceňujeme aj výsledky, ale aj učenie sa, progres, zdieľanie know-how a odvahu skúšať nové veci.	<input type="checkbox"/>
B	Občas oceňujeme keď niekto príde s novým nápadom, ale primárne sa zameriavame na výsledky.	<input type="checkbox"/>
C	Oceňujeme takmer výlučne dodané projekty, dosiahnuté čísla alebo merané skóre.	<input type="checkbox"/>
D	Uznanie a spätnú väzbu rieši každý manažér/líder osobitne.	<input type="checkbox"/>

5	Ako pracujú vaši lídri s rozvojom ľudí?	✓
A	Lídri sú koučmi – pravidelne vedú rozhovory o učení, raste a kariére.	<input type="checkbox"/>
B	Rozvoj riešia najmä počas hodnotiacich rozhovorov alebo pravidelných spätných väzbách alebo 1:1.	<input type="checkbox"/>
C	Rozvoj ľudí je vnímaný ako úloha HR.	<input type="checkbox"/>
D	Rozvoj lídrov a ľudí nie je jasne uchopený.	<input type="checkbox"/>

6	Aké formy rozvoja u vás fungujú popri tréningoch?	✓
A	Systematicky podporujeme mentoring, internú mobilitu, cross-funkčné projekty a zdieľanie know how vlastných zamestnancov.	<input type="checkbox"/>
B	Niektoré z týchto foriem z bodu A existujú, ale nie systematicky.	<input type="checkbox"/>
C	Väčšina rozvoja prebieha formou tréningov a workshopov.	<input type="checkbox"/>
D	Rozvojové aktivity prebiehajú podľa potrieb a možností rozpočtu.	<input type="checkbox"/>

7	Ako máte zmapované znalosti a zručnosti zamestnancov?	✓
A	Máme centrálné miesto (napr. SharePoint, LMS), kde sú znalosti, experti a obsah dostupné 24/7.	<input type="checkbox"/>
B	Vieme, kto čo vie, ale informácie nie sú centralizované. Máme zmapovaných expertov na určité oblasti.	<input type="checkbox"/>
C	Znalosti sú roztrúsené v tímoch.	<input type="checkbox"/>
D	Nemáme prehľad o interných zručnostiach.	<input type="checkbox"/>

8	Ako zamestnanci vnímajú vzťah medzi učením a kariérou?	✓
A	Jasne vidia, ako im učenie otvára nové príležitosti v rámci firmy.	<input type="checkbox"/>
B	Kariérny rozvoj existuje, ale nie je systematicky prepojený s učením.	<input type="checkbox"/>
C	Rozvoj vnímajú skôr ako benefit.	<input type="checkbox"/>
D	Tému učenia a kariéry spolu neprepájame.	<input type="checkbox"/>

A	5 bodov	32–40 bodov: <b>Learning culture ako konkurenčná výhoda</b> Učenie je súčasťou práce aj stratégie. Organizácia je pripravená na budúcnosť.
B	3 body	20–31 bodov: <b>Silné základy a veľký potenciál</b> Máte dobré iniciatívy, no chýba prepojenie do jedného systému.
C	1 bod	8–19 bodov: <b>Fragmentované učenie</b> Rozvoj existuje, ale nefunguje ako kultúra. Začnite jedným pilierom.
D	0 bodov	0–7 bodov: <b>Learning culture ešte nevznikla</b> Najväčšia príležitosť je zmeniť spôsob myslenia, nie len nástroje.