



WSZECHNICA

UNIWERSYTETU  
JAGIELLOŃSKIEGO

# WYSPY UCZENIA SIĘ

Jak budować **środowisko** kształtujące kulturotwórcze postawy?



## **Wszechnica UJ** **partner uczących się ludzi, zespołów i organizacji**

Jesteśmy firmą szkoleniowo-doradczą, zakorzenioną w Uniwersytecie Jagiellońskim.

Wspieramy naszych klientów w kształtowaniu kultury organizacyjnej, która angażuje do wspólnego myślenia i odpowiedzialnego działania, na rzecz skutecznej realizacji celów biznesowych.

Uczymy jak tworzyć środowisko pracy rozwijające profesjonalistów, budujące kapitał społeczny i wspierające rozwój organizacji.

Kształcimy profesjonalistów: trenerów, coachów, facylitatorów, konsultantów, menedżerów i HR Business Partnerów.





## IDEA WYSP UCZENIA SIĘ

**Wyspy uczenia się** to miejsca i sytuacje w codziennym funkcjonowaniu organizacji, które sprzyjają naturalnemu, ciągłemu rozwojowi kompetencji pracowników poprzez angażowanie ich w praktyczne działania, interakcje i wymianę wiedzy w rzeczywistym kontekście biznesowym.

W przeciwieństwie do tradycyjnych form szkoleniowych izolowanych od rzeczywistego środowiska pracy (takich jak sale szkoleniowe czy uczelnie), wyspy uczenia się mają integrować proces edukacyjny z bieżącymi zadaniami, projektami i relacjami organizacyjnymi.

Oznacza to wykorzystywanie istniejących zasobów, narzędzi oraz otoczenia organizacji – wewnętrznego i zewnętrznego – jako katalizatorów dla zdobywania nowych umiejętności i wiedzy.





## PRZYKŁADY

### Google – „20% Time”

- Cel: Wzmocnienie postawy innowacyjności i kreatywności.
- Google umożliwia swoim pracownikom poświęcanie 20% czasu pracy na projekty, które ich interesują i które mogą przynieść korzyści firmie. Dzięki temu pracownicy mają przestrzeń do eksploracji nowych pomysłów, co prowadzi do innowacji (np. Gmail, Google News) oraz wzmocnia kulturę otwartości i kreatywności.

### Spotify – „Gildie” i „Tribe’y”

- Cel: Promowanie współpracy i wymiany wiedzy między różnymi zespołami.
- Spotify stworzyło strukturę organizacyjną opartą na autonomicznych zespołach, które mogą współpracować w ramach większych grup (tzw. „tribe’y”). Dodatkowo, pracownicy mogą należeć do „gildii” – grup ekspertów z różnych działów, które skupiają się na wymianie wiedzy i rozwiązywaniu problemów technicznych.

### IDEO – „Tinker Tuesdays”

- Cel: Stworzenie środowiska, które promuje kreatywne rozwiązywanie problemów i eksperymentowanie.
- IDEO organizuje „Tinker Tuesdays” – cotygodniowe spotkania, podczas których pracownicy mają czas na testowanie nowych pomysłów, narzędzi i technik bez presji formalnych projektów. Ten format zachęca do innowacji, odważnego myślenia i wymiany doświadczeń w atmosferze eksperymentowania.

### Pixar – „Braintrust”

- Cel: Kształtowanie otwartej komunikacji i konstruktywnej krytyki.
- W Pixar regularnie organizowane są spotkania „Braintrust”, podczas których zespół pracowników dyskutuje o bieżących projektach filmowych. Ważnym elementem tych spotkań jest otwarta krytyka i dzielenie się opiniami bez oceniania czy narzucania rozwiązań. Każdy uczestnik ma prawo wyrazić swoje zdanie i wnieść wkład w rozwój projektu.

### Microsoft – „Growth Mindset”

- Cel: Promowanie postawy nastawionej na rozwój i ciągłe uczenie się.
- Microsoft wdrożył w całej firmie filozofię „growth mindset” (nastawienie na rozwój), która opiera się na przekonaniu, że umiejętności i wiedzę można rozwijać przez wytrwałość i ciężką pracę. Organizacja wspiera pracowników w rozwoju kompetencji poprzez szkolenia, narzędzia e-learningowe i programy mentoringowe.

### Patagonia – „Environmental Internship Program”

- Cel: Kształtowanie postawy odpowiedzialności społecznej i ekologicznej.
- Patagonia, firma odzieżowa znana z działań proekologicznych, oferuje swoim pracownikom program „Environmental Internship Program”. Pracownicy mogą wziąć urlop, aby pracować dla organizacji non-profit zajmujących się ochroną środowiska. To wzmocnia postawy proekologiczne i zwiększa świadomość odpowiedzialności społecznej.



# Kluczowe cechy wysp uczenia się

- / Osadzenie w rzeczywistym kontekście pracy**
  - Uczenie się odbywa się w trakcie realizacji codziennych zadań i wyzwań, bez konieczności izolowania procesu edukacyjnego.
- / Wykorzystanie środowiska organizacyjnego**
  - Wyspy uczenia się korzystają z dostępnych w firmie zasobów, narzędzi i przestrzeni – takich jak zespoły projektowe, spotkania, mentoring, czy współpraca międzydziałowa – jako okazji do nauki.
- / Wspieranie kultury współpracy i wymiany wiedzy**
  - Wyspy uczenia się sprzyjają dzieleniu się doświadczeniami między pracownikami oraz korzystaniu z różnorodności perspektyw w zespole.
- / Dynamiczny i zintegrowany charakter**
  - Proces uczenia się jest ciągły, elastyczny i dostosowany do bieżących potrzeb organizacji, wspierany przez codzienne interakcje i wyzwania.
- / Łączenie wiedzy formalnej i nieformalnej**
  - Uczenie się na wyspach obejmuje zarówno formalne programy rozwojowe, jak i nieformalne sytuacje, takie jak rozmowy przy projektach, burze mózgów czy mentoring.





## Role wspierające wyspy uczenia się

Role przywódcze i tworzące warunki do współpracy:

/ menedżerowie, HR, facylitatorzy

Role związane z uczeniem się:

/ trenerzy wewnętrzni,

/ mentorzy, edukatorzy,

/ komunikatywni eksperci

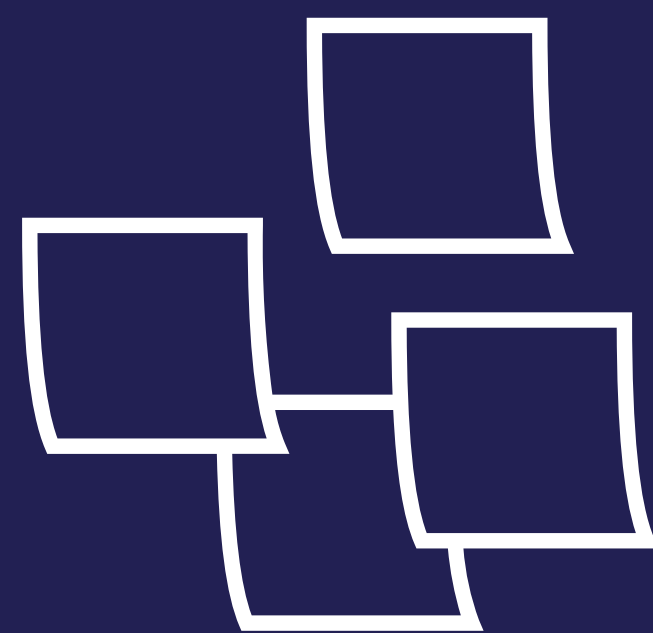
Role projektujące uczenie się:

/ ekspert learning & development

/ konsultant zarządzania wiedzą w organizacji – architekt wysp uczenia się



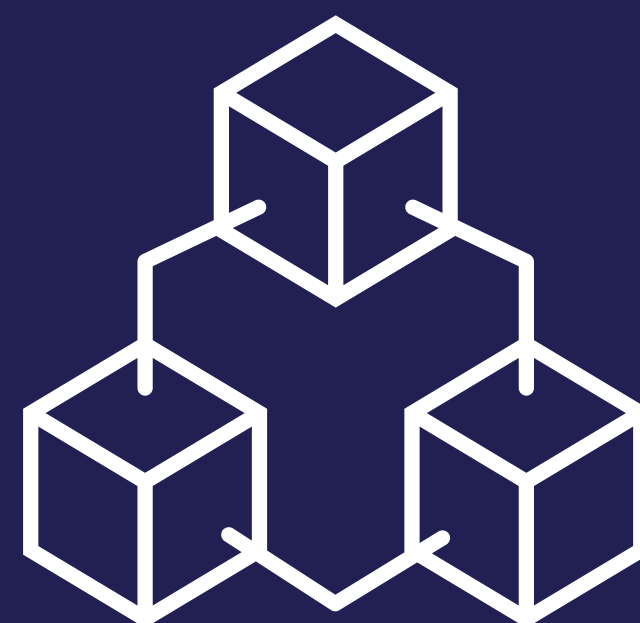
# Stwórz wyspę uczenia się w organizacji



Dokonaj analizy  
kultury uczenia się  
w Twojej organizacji



Zidentyfikuj pożądane,  
kulturotwórcze postawy



Zaprojektuj wyspę uczenia się.  
Uwzględniaj jej cele, format,  
wspierające procesy, narzędzia  
i zaangażowane role.



Wdróż pomysł w życie.

# Zapraszamy do rozmowy o rozwoju kulturotwórczych postaw w organizacji

Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego sp. z o.o.  
ul. Starowiślna 13  
31-038 Kraków  
+48 512 083 717  
[biuro@wszechnica.uj.pl](mailto:biuro@wszechnica.uj.pl)  
[www.wszechnica.uj.pl](http://www.wszechnica.uj.pl)



**Iwona Sołtysińska**

[Iwona.soltysinska@wszechnica.uj.pl](mailto:Iwona.soltysinska@wszechnica.uj.pl)  
510 008 561



**Aneta Marek**

[aneta.marek@wszechnica.uj.pl](mailto:aneta.marek@wszechnica.uj.pl)  
514 206 346

