**Ұжымның оқу және оқыту мүмкіншіліктерін бағалауға арналған сауалнама**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сипаттама** | **Менің ұжымыма сай емес жағдай** | **Менің ұжымымда кейде ұшырасатын жағдай** | **Менің ұжымымда теңдік жайдайларда кездеседі(50/50)** | **Менің ұжымымда жиі кездеседі** | **Менің ұжымыма тән жағдай** |
| 1. Қызметкерлерге ұжымдағы оқытуға қосқан үлестері үшін қаржылай қолдау көрсетіледі. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2.Ұжымда барлық жобаларды, іс-шаралар бағдарламаларын бақылау, шолу, бағалау жүйелі түрде жүргізіледі. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.Ұжымдағы « сыртқы әлеммен» байланысып отыратын барлық қызметкерлер оқытуға қатысы бар қандай да бір ақпараттарға көңіл аударып, оны өз ұжымына талқылауға әкелуі тиіс. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4.Ақпараттар ағымына ұжымның барлық деңгейлерінде және бағыттарында жол ашық | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Тәжірибе негізінде оқыту- ұжымның барлық қызметкерлеріне ортақ іс | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6.Ұжымда ақпаратты сақтау тетіктері толығымен жұмыс істейді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Ұжым стратегиясы мақсатты түрде үздіксіз оқу үрдісі ретінде құрылған; кері байланыс жинақталған тәжірибені есепке ала отырып,оны ұдайы түзетулер енгізуге жұмыс істейді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Ұжым өз жұмысын және саясатын жақсартып отыру үшін оқытуды жүйелі түрде пайдаланады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9.Ұжым іс- тәжірибесін зерттейді, жинақтайды және жарыққа шығарады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10.Ұжым саясатын қалыптастыруда барлық деңгейлердегі қызметкерлер қатысады, олар мәртебесі бойынша емес, қосқан үлестері бойынша бағаланады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Ұжымның есептері мен құжаттары барлық қызметкерлері үшін қолжетімді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12.Бақылау және бағалау бойынша барлық есептер «Осыдан қандай қорытынды шығаруға болады?» дегенді басшылыққа ала отырып сарапталады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Ұжымда әртүрлі бағыттағы және деңгейдегітәжірибені таратудың тетіктері бар. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14.Ұжым өзінің басқа ұйымдармен өзара іс-тәжірибе және пайдалы мәліметтермен алмасуды көздейтін қызметтестік тұжырымын ашық жариялайды | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15.Ұжымда тәжірибені зерттеуге, оның нәтижелері бойынша қорытындылар шығаруға және жинақтап қалыптастыруға уақыт бөлінеді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Ұжымда қаражат шектеулі болған кездерде де білім және тәжірибе алмасу алға қойылады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Басшылық қателіктердің болуын біле тұра, байқап көруге, эксперимент жүргізуге жол береді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18.Ұжым тәжірибе алмасудың әр алуан түрін және алынған сабақтарды қалыптастырып «жария етуді» қолдайды. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19.Ұжым басқа ұйымдардың іс- тәжірибесін зерттеу мақсатында қызметкерлерінің сол ұйымдармен байланыстарын кеңейтуін қолдайды. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20.Барлық деңгейде « алынған сабақтар» бойынша ақпараттарға қол жеткізуге болады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21.Әрдайым есептерден қажетті бөліктер алынып, тәжірибелік ұсыныстар мен нұсқаулар жасалынады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22.Ұжым қызметкер кеткен күнде де ақпаратты жоғалтпайды. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Жоспарлау, бухгалтерлік есеп, қаржыландыру және қаржылық есеп жүйелері оқытуды ескеріп жасалынады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24Ұйымда оқыту арқылыөз әсерін күшейту стратегиясы бар екендігі, оның жұмыс істейтіндігін растайды. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Ұйым өзінің басым бағыттарын және іс тәжірибесін ұйымның тиімділігін арттыратын жаңа білімдерді есепке ала отырып ауыстыра алады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26.Ұйымда оқыту қызметкерлердің тәжірибесін таратудың жүйесін, ережелерін және басқа да жолдарын қарастыру арқылы іске асады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Ұйымда барлық жобалар мен бағдарламалардың жүйелі мәліметтер қоры бар. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28.Ұйымда жұмыс тақырыбы әрдайым анықталып отырады және қолда бар тәжірибе негізінде қорытындылар шығарылады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Ұйым электрондық құрылғыларды пайдалана отырып, қызметкерлерінің тәжірибемен бөлісуін қолдайды. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Қызметкерлердің басқа ұйымдарға өз қызықты ақпаратымен бөлісу үшін және олардан үйренуге болатынды алу үшін баруы қолдау табады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31.Ұйымның бөлімдері мен қызметкерлері серіктестік тұрғыда қарым- қатынас жасайды. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. Оқытуға қаржы бөлінеді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Оқытуға тыйым салынған тақырыптар жоқ. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34.Ұйымның барлық деңгейінде тәжірибе негізінде оқыту қолдау тауып отырады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35.Ұйым белгілі бір ұйымдар тораптарына не жүйелеріне мүше және бұл мүмкіндікті өз қызметкерлерін оқыту мақсатында қажетті ақпараттарды алу үшін пайдаланады | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Ұйым қызметкерлері жоғары кәсіби шеберлікті меңгерген және бір-біріне ықыласпен көмектеседі. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37.Ұйымда іс тәжірибені сараптау барысында үздіксіз жақсарту жолдары қолданылатындығын қызметкерлердің өздеріне «Біз жұмысты бұдан да жақсы істей алар ма едік?» деген сұрақты қоюы білдіреді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38.Ұйымда сақтау жүйесін дамытуға жеткілікті қаржы бөлінеді. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39.Ұйымның бір бөліміндегі оқыту нәтижелері қажеттілік болмаған күнде де бірден барлық ұйым мүшелеріне қол жетімді болады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Ұйым өз мүмкіншіліктерін ұйымдық оқыту нәтижесі ретінде үздіксіз жоғарылатып отырады. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Сауалнама бойынша алынған ақпаратты жинақтағаннан кейін сараптама парағы толтырылады, одан соң ұйымның бейімділік диаграммасы құрастырылады.

Сараптама парағы да, диаграмма да алынған жауаптарды іріктеу мен сараптауды жоғарыда баяндалған сегіз негізгі қызмет бойынша қарастырады

**Сараптама парағы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оқу және оқыту үшін ұжымдық мәдениет қалыптастыру** | **Ұйым ішіндегі тәжірибелерді зерттеу және жинақтау** | **Ұйымнан тыс оқытудың қолжетімділігін ұйымдастыру** | **Қарым-қатынас үрдістерін дамыту** | **Қорытынды жасау** | **Ұжымдағы оқу тәжірибе нәтиже-лерін сақтап дамыту** | **Оқытуды ұжым стратегиясына кіріктіру және ҮЕҰ саясатында көрсету** | **Оқытудың нәтижелерін пайдалану** |
| **1. { }** | **2. { }** | **3. { }** | **4. { }** | **5. { }** | **6. { }** | **7. { }** | **8. { }** |
| **9. { }** | **10. { }** | **11. { }** | **12.{ }** | **13. { }** | **14. { }** | **15. { }** | **16. { }** |
| **17.{ }** | **18. { }** | **19. { }** | **20. { }** | **21. { }** | **22. { }** | **23. { }** | **24. { }** |
| **32.{ }** | **31. { }** | **30. { }** | **29. { }** | **28. { }** | **27. { }** | **26. { }** | **25. { }** |
| **33. { }** | **34. { }** | **35. { }** | **36. { }** | **37. { }** | **38. { }** | **39. { }** | **40. { }** |
| **{ }** | **{ }** | **{ }** | **{ }** | **{ }** | **{ }** | **{ }** | **{ }** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

