

تزايدت النقاشات حول المنظمات التعليمية وأصبح هناك الكثير من الأبحاث والدراسات التي تتناول معناها وتعريفها. كيف يمكن الوصول إليها؟ وما هي الفوائد التي يمكن للمنظمة التعليمية أن تحققها في سبيل البقاء في سوق المنافسة؟ وما هي درجة التقدم والتحسين في أنشطتها المختلفة؟ مع تطور مبادئ التعلم التنظيمي، وبالتالي، كردي (2010) يشارك جميع أفراد المنظمة في تحديد القضايا والمشكلات المتعلقة بالعمل ويساهمون بفعالية في حلها. يكمن أهمية اكتساب المعارف الجديدة والبحث عن الأفكار والاستفادة منها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتحسين الأداء. وبالتالي، بل يصبح جزءاً أساسياً من ثقافة التنظيم. تأتي أهمية مفهوم (Gupta, 2024). من خلال التركيز على الابتكار والتعاون والقدرة على الاستجابة بسرعة للتحديات والفرص المنظمة المتعلمة من الفوائد التي تحققها، - ضمان نجاح المنظمة على المدى البعيد وتحقيق التحسينات التدريجية. - زيادة الإبداع والابتكار بين أفراد المنظمة وقدرتهم على التكيف. - دعم الأفراد الراغبين في النجاح والتعلم والحفاظ عليهم. - تلبية احتياجات العملاء الحالية والمستقبلية. وتقدر بشكل كبير الذكاء الجماعي وتدعم قدرة أفرادها على التعلم. البغدادي و العبادي، 2010، بناء منظومة تعلم حاسم لنجاح الشركات في بيئة سريعة التغير والتطور في الوقت الحاضر. تتميز بقدرتها على التنبؤ بالتغيير والاستعداد لمتطلباته. سينج (2006) حدد أبعاد المنظمة المتعلمة التي يجب توفرها في أي مؤسسة لتكون منظمة متعلمة وهي (محمد معوض، ص 182-183) 1- التمكين الشخصي أو التعلم الذاتي. يتمثل هذا الجانب في ضرورة توفير القدرة الشخصية للفرد بحيث يكون لديه الدافع الذاتي للتعلم المستمر. يعتمد ذلك على وضوح وعمق الرؤية الشخصية والرؤية الواقعية للواقع بما يساهم في تركيز الجهود وضمان تحقيق الأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها. مثل برامج التدريب والبرامج التعليمية وبرامج التوجيه. 2- النماذج الذهنية هي مجموعة من الافتراضات والتعميمات أو المعتقدات والاتجاهات التي ترسخت في الأذهان، والتي تؤثر على طريقة إدراك الفرد للمحيط من حوله وتفسيره للأحداث المحيطة به، والتي تنعكس على كيفية تصرفه تجاهها سواء على المدى القصير أو الطويل الأمد، والناجمة عن عمليات الاقتناع الذاتي التي يقوم بها. يجب أن يكون لدى جميع أعضاء المنظمة وعي بالافتراضات والأفكار التي تشكل طريقة تفكيرهم. والذي يساعد على تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين من خلال تعليمهم كيفية التفكير بشكل إبداعي وتحمل المخاطر. يتم في هذا الجانب التركيز على قدرة مجموعة الأفراد ضمن تنظيم معين على وضع رؤية موحدة للمستقبل الذي يسعون لتحقيقه. وهذا يساهم في زيادة قدرة أفراد التنظيم على التعلم المؤسسي وتركيزهم على المهام والأنشطة التي تساهم في تحقيق تلك الرؤية. كما تسمح لهم بنقل ومشاركة الأفكار والمهارات الجماعية. تساعد الرؤية المشتركة في توجيه جهود الجميع نحو هدف مشترك. مثال تمتلك شركة "مايكروسوفت" رؤية مشتركة تتمثل في "تمكين كل شخص ومنظمة على وجه الأرض لتحقيق المزيد". تساعد هذه الرؤية في توجيه جميع قرارات الشركة واستثماراتها. يُعتبر التعلم الجماعي أساساً في نجاح المنظمة. يتم تحقيق ذلك من خلال استغلال أداء الأفراد بشكل جماعي، وتنظيم وتنسيق جهود فريق العمل لتحقيق أهداف المنظمة. ويجب أن تُشجع المنظمة على التعلم من الأخطاء والنجاحات. مثال شركة "أمازون" تتمتع بثقافة قوية للتعلم من الأخطاء. فهي تشجع الموظفين على تجربة أشياء جديدة، حتى لو فشلت. 5- التفكير النظمي. تعمل المنظمة ككيان بأهداف من خلال هذا البعد. وعلى الرغم من أن المنظمة تتكون من مجموعة من الأقسام التي قد تبدو منفصلة في البداية، إلا أنها تتأثر وتؤثر فيما بينها. وبالتالي، فإن ما يتعلمه أو يفعله الفرد يؤثر على باقي أجزاء المنظمة. يجب على أفراد المنظمة أن يفهموا أدوارهم وعلاقتها بأدوار الآخرين لتجنب حدوث أي اضطراب في أداء المنظمة بشكل عام. - هل تمتلك المنظمة رؤية مشتركة وواضحة؟ - هل تشجع المنظمة التعلم الشخصي؟ - هل يفهم أعضاء المنظمة التفكير النظمي؟ - هل يدرك أعضاء المنظمة النماذج الذهنية؟ - هل تشجع المنظمة على التعلم من التجارب؟ إذا كانت المنظمة تجيب بـ "نعم" على جميع هذه في (Senge) الأسئلة، فمن المحتمل أن تكون منظمة تعلم. تساعد العناصر الخمسة الأساسية لتنظيم التعلم وفقاً لنموذج سينج تحديد ما إذا كانت المنظمة منظمة تعلم أم لا. تقييم احتياجات التعلم يتم تحديد احتياجات التعلم للموظفين من خلال تقييم مهاراتهم وإجراء الاختبارات والمراجعات اللازمة. 3. توفير الموارد يتم توفير الموارد الضرورية لدعم التعلم الشخصي