

المحاضرة الأولى	
مفهوم التعليم التنظيمي	
١	التعليم التنظيمي: عملية استئثار خبرات وتجارب المنظمة والأفراد العاملين بها، رصد المعلومات الناجمة عن هذه الخبرات والتجارب في ذاكرة المنظمة ثم مراجعتها من حين لآخر للاستفادة منها في حل المشكلات التي تواجهها
٢	سينج senge : الاختيار والمراجعة المستمرة للخبرات وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها وتوظيفها لإغراضها الرئيسية.
٣	Popper&Liphsitz : عبارة عن آلية التعلم التي تبنيناها المنظمة ونجعلها جزءاً من ثقافتها التنظيمية.
٤	سايمون : الوعي بالمشكلات التنظيمية والنجاح في تحديدها من قبل أفراد التنظيم
٥	كريس أرجيس : العملية التي يتم من خلالها كشف الأخطاء وتصحيحها.
مفهوم المنظمة المتعلمة	
٦	سينج senge : المنظمة التي يستطيع الفرد فيها أن يتعلم.
٧	سينج senge : المنظمة التي يوسع فيها الأفراد باستمرار من قدراتهم على خلق النتائج التي يريدونها فعلاً والتي يجري فيها تنشئة <u>انماط</u> جديدة وشاملة من التفكير، ويحتر فيها عن الطموحات الجماعية بحرية، وحيث يتعلم الأفراد باستمرار كيف يمكن أن يتعلموا.
٨	كارفن 1993 carvin : هي المنظمة الماهرة في خلق واكتساب وتحويل المعرفة وفي تعديل سلوكها لتعكس المعرفة والرؤيا الجديدة.
٩	سيجرمان 2004 sugarman : هي المنظمة التي تمتلك طاقة للتحسين المستمر لفاعليتها ولأعضائها لإيجاد طرائق <u>افضل</u> وجديدة لتنظيم جهودهم باتجاه الهدف
١٠	مميزات المنظمة المتعلمة: حسب Brandt, 2003 للمنظمات المتعلمة مميزات أخرى: ص ٣
١١	متطلبات المنظمة المتعلمة: حسب واتكنز ومارساك (Watkins & Marsick) لابد أن تتوفر متطلبات أساسية: ص ٣
جفام الطير	
المحاضرة الثانية	
القيادة التحويلية	
١٢	بيرنز (Burns) : القيادة التحويلية هي عملية تحدث عندما يقوم شخص أو أكثر بالالتحام مع آخرين بطريقة تمكن القادة والتابعين من رفع بعضهم الآخر لمستويات أعلى من الأخلاق والذوايق والسلوكيات
١٣	تيتشي وديفانا (Tichy & Devanna) : هي عملية إدراك الحاجة للتغيير وصنع رؤية جديدة من قبل القادة التحويليين داخل المنظمات والعمل على تأسيس هذه الرؤية والتغيير لتثبيت مع مرور الوقت.
١٤	تبنيس ونانس (Bennis & Nanus) : تعمل على تحويل التابعين إلى قادة منكمين بقدراتهم وإلى قادة للتغيير
١٥	تروفينو (Trofino) : هي القيادة التي تضع رؤية واضحة لمنظمتها، وتعمل على إيجاد أنظمة منتظمة جديدة كلياً تتوافق مع متطلبات المستقبل.
١٦	تريسي (Tracey) : هي العملية التي تدفع الانبعاث وتنشطهم عن طريق تعزيز المثل العليا والقيم الأخلاقية
١٧	جان كريجر (Jan Krieger) : القيادة التحويلية تعمل على تحفيز التابعين بشكل أكبر من التوقعات عن طريق رفع الوعي بأهمية وقيمة أهداف محددة ومثالية والسمو بالاهتمامات الشخصية لدى التابعين لتحقيق ازدهار ومصحة المنظمة، ومخاطبة الاحتياجات العليا لديهم

١٨	القائد التحولي: خصائص القائد التحولي بحده هيلريغل (Hellriegel) : ص ١٢
١٩	سمات القائد التحولي بحده بينس (Bennis): ص ١٢
المحاضرة الثالثة	
٢٠	تحدي اللعب عن نهايات الأقطاب : منذ ١٩٥٨ نظر لوثك (Long) : بيئة المنظمات بيئة ألعاب يتبارى فيها عدد من اللاعبين ، الجديد إن اللعب لم يعد في وسط الملعب بل عند نهايات اقطابية بما يعرف الصعود العاصف والهبوط العاصف
٢١	كيتليك (Ketlinik) : الذكاء مع المعرفة عنصران استراتيجيان يخدمان لانجاز الانشطة المنظمة واطافة قيمة لها.
٢٢	شارلس بيرو (charles perrow): الآلات والعمليات قد أصبحت معقدة التي الحد الذي بائت معه خبرة العلماء والهندسي والمديرين لا تستطيع التنبؤ بكل ما هي محتمل او ممكن.
المحاضرة الرابعة	
مفهوم الذكاء الاستراتيجي	
٢٣	تريكو ويزيرمان: عملية منطقية لجمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها وفق نظام يفود بنجاح الي نتائج هامة او قرارات حاسمة
٢٤	Johansen : الوظيفة التي تختص بتحليل المنافسين او فهم اهدافهم المستقبلية واستراتيجياتهم الحالية
٢٥	Maccoby : ذكاء يتسم به قادة المنظمات عناصره الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية المستقبلية، الشراكة، القدرة على تحفيز العاملين.
٢٦	حسب ستينبرغ Steinberg. تتمثل خصائص الذكاء الاستراتيجي في: ص ٢٣
المحاضرة السابعة	
مببرات ظهور التسويق الأخضر	
٢٧	كوتلر kotler : يرى انه على المسوقين ان يكونوا واعين ومدركين للتجديدات والفرص الموجودة في البيئة الطبيعية ص ٣٥

خاتم الطهر

نموذج مابلونين	نموذج العتيبي	نموذج ماركواردت	نموذج مارسك و واكنز	نموذج بيتر سينج
-	-	-	قدما نموذج متكامل للمنظمة المتعلمة	مبتكر فكرة المنظمة المتعلمة
مكون من 5 أبعاد	مكون من 3 أنظمة فرعية للمنظمة المتعلمة	مكون من 5 أنظمة	مكون من 7 أبعاد	مكون من 5 أسس
<ul style="list-style-type: none"> 1- الدوافع المحركة. 2- تحديد الأهداف. 3- الاستطلاع والاستفهام. 4- التمكين. 5- التقييم. 	<p>1. نظام البناء التعليمي > يتضمن 8 أبعاد</p> <p>هويتها ، رؤيتها ، استراتيجيتها ، بناؤها الهيكلي ، نظامها العاملون بها ، المهارات ، أهداف العاملين</p> <p>2. نظام التعلم > يتضمن 4 أبعاد .</p> <p>التوجه نحو التعلم بالمنظمة ، إدارة المعرفة ، مستويات التعلم ، أنواعه ، تسهيلات التعلم المتوافرة بالمنظمة .</p> <p>3. الثقافة الاجتماعية .</p> <p>هي القيم والمعتقدات والعادات التي تؤثر في طريقة التفكير والتصرف والتفاعل مع الآخر ومع العالم الخارجي وهي مصدر أولى لتقافة المنظمة وتؤثر على الممارسات الإدارية والأنشطة التنظيمية مثل التعلم.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1- التعلم. 2- التنظيم. 3- الأفراد. 4- المعرفة. 5- التقنية. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- خلق فرص للتعلم المستمر. 2- تشجيع الاستفهام والحوار. 3- تشجيع التعاون والتعلم الجماعي. 4- تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة. 5- إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم. 6- ربط المنظمة بالبيئة الخارجية. 7- القيادة الإستراتيجية. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- التفكير التنظيمي . 2- التميز الذاتي. 3- النماذج الذهنية. 4- الرؤية المشتركة. 5- التعلم الجماعي.