

# نماذج المنظمة المتعلمة (5)

<p><b>4- قام العتيبي عام (2001)</b> بإعداد نموذج للمنظمة المتعلمة يتكون من ثلاثة أنظمة فرعية للمنظمة المتعلمة هي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. نظام البناء التنظيمي: ويتضمن ثمانية أبعاد (هوية المنظمة، رؤيتها، استراتيجيتها، بناؤها الهيكلي، نظامها، العاملون بالمنظمة، المهارات، أهداف العاملين).</li> <li>2. نظام التعلم: ويتضمن أربعة أبعاد هي (التوجه نحو التعلم بالمنظمة، إدارة المعرفة، مستويات التعلم وأنواعه، تسهيلات التعلم المتوافرة بالمنظمة).</li> <li>3. الثقافة الاجتماعية: وهي القيم والمعتقدات والعادات التي تؤثر في طريقة التفكير والتصرف والتفاعل مع الآخر ومع العالم الخارجي، وهي مصدر أولي لثقافة المنظمة، وتؤثر على الممارسات الإدارية والأنشطة التنظيمية مثل التعلم.</li> </ol>	<p><b>3- نموذج ماركواردت Model Marquardt</b></p> <p>توصل ماركواردت Marquardt إلى نموذج للمنظمة المتعلمة عام 1996م يتكون من خمسة أنظمة هي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• التعلم</li> <li>• التنظيم</li> <li>• الأفراد</li> <li>• المعرفة</li> <li>• التقنية</li> </ul>	<p><b>2- نموذج مارسك وواتكنز Marsick and Watkins Model</b></p> <p>قدمت كل من مارسك وواتكنز Marsick &amp; Watkins عام 1993م نموذجاً متكاملًا للمنظمة المتعلمة مكون من سبعة أبعاد متمثلة في:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• خلق فرص للتعلم المستمر</li> <li>• تشجيع الاستفهام والحوار</li> <li>• تشجيع التعاون والتعلم الجماعي</li> <li>• تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة</li> <li>• إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم</li> <li>• ربط المنظمة بالبيئة الخارجية</li> <li>• القيادة الإستراتيجية.</li> </ul>	<p><b>1- نموذج بيتر سينج Peter Senge Model</b></p> <p>وُضع هذا النموذج بواسطة بيتر سينج (Senge) عام 1990م والذي يعد مبتكر فكرة المنظمة المتعلمة، وقد وضع سينج خمسة أسس للمنظمة المتعلمة وهي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. التفكير التنظيمي: القدرة على تكوين رؤية واضحة للعلاقات المتداخلة للنظام.</li> <li>2. التميز الذاتي: مدى توافر براعة شخصية تعزز الدوافع الذاتية للتعلم المستمر عن كيفية تأثير أفعالنا على البيئة المحيطة.</li> <li>3. النماذج الذهنية: أي مدى الانفتاح المطلوب بين العاملين.</li> <li>4. الرؤية المشتركة: أي التزام العاملين حول الرؤية المؤسسية وكيف ينظرون إلى مستقبل المنظمة بشكل متشابه.</li> <li>5. التعلم الجماعي: القدرة على العمل بروح الفريق.</li> </ol>
---	--	--	---

## 5- نموذج مايلونين Moilanen Model

أفترح مايلونين Moilanen عام 2001م نموذجاً للمنظمة المتعلمة مكون من خمسة أبعاد وهي:

1. الدوافع المحركة: ويقصد بها مدى سعي قيادة المنظمة إلى وضع الهياكل والأنظمة والعمليات التي تساعد الأفراد وتشجعهم على تطوير مهاراتهم في عمليات التعلم، وتزيل العوائق التي من الممكن أن تعترض سبيل الاستفادة من معارفهم وخبراتهم.
2. تحديد الهدف: مدى وجود رؤية تنظيمية وأهداف مشتركة، تكون مرتبطة بإستراتيجية المنظمة، كما تشير إلى ارتباط أهداف المنظمة برغبة الأفراد في تعلم مهارات وأشياء جديدة.
3. الاستطلاع والاستفهام: للتعرف على طبيعة البيئة التنظيمية الداخلية ومدى وجود العوامل التي تساعد الأفراد على تصحيح نماذجهم الذهنية وتحسين مستوى تعلمهم الفردي والجماعي.
4. التمكين: مدى استخدام الأساليب المناسبة التي تمنح الأفراد فرصاً للتعلم، وتعمل على تعزيز عملية التعلم ضمن فرق العمل وكيفية الاستفادة من معارف الأفراد وخبراتهم.
5. التقييم: ويعني الاهتمام بنتائج التصرفات والأعمال التي تتلاءم مع خطط التطوير التنظيمي، ومدى إفساح المجال لفرق العمل بتقييم نتائج أعمالها ذاتياً. (2001)