

تحول و ضرورت هماهنگی با آن

آیا می‌دانید:

- 👉 هیچ یک از ۱۰ شغل برتر سال ۲۰۱۰ جهان، در سال ۲۰۰۴ وجود نداشتند!
- 👉 در هر ماه ۳۱ میلیارد جستجو در گوگل ثبت می‌شود، در حالیکه در سال ۲۰۰۶ این رقم حدود ۲,۷ میلیارد بوده است. به راستی قبل از خلق گوگل این سوالات از چه کسی پرسیده می‌شد؟! 👉
- 👉 اولین پیامک متنی در دسامبر سال ۱۹۹۲ ارسال شد و امروز بعد از گذشت کمتر از ۲۰ سال، تعداد پیامک‌هایی که در هر روز ارسال می‌شود، از تعداد ساکنین کره زمین بیشتر است!
- 👉 در حال حاضر بیش از ۵۴۰,۰۰۰ واژه در زبان انگلیسی وجود دارد، که این تعداد، ۵ برابر تعداد واژه‌های این زبان در زمان شکسپیر است!
- 👉 حجم اطلاعاتی که در طول یک هفته در روزنامه New York Times چاپ می‌شود، بیش از اطلاعاتی است که یک فرد در قرن ۱۸، در طول کل زندگی‌اش کسب می‌نمود!
- 👉 ...

قدری تامل و نیم‌نگاهی به آمار و ارقام شگفت‌انگیز فوق، بیانگر این مطلب است که سرعت تولید اطلاعات و دانش در جهان به شدت افزایش یافته و ما در عصر انفجار اطلاعات زندگی می‌کنیم. اما آیا تمام سازمان‌ها آمادگی هماهنگی با این شتاب روزافزون و حفظ موقعیت و بقای خود را دارند؟ پاسخ این سوال عموماً منفی است. بر اساس نتایج منتشر شده در نشریه فورچون، طول عمر بسیاری از موسسات، حتی به اندازه نصف عمر طبیعی یک انسان نیست! یک سوم شرکت‌هایی که در سال ۱۹۷۰ جزو ۵۰۰ شرکت بزرگ دنیا بوده‌اند، در سال ۱۹۸۳ از بین رفته بودند!

تئوری سازمان یادگیرنده

سازمان‌ها در دنیای پرتلاطم امروز با تبیین اهداف استراتژیک و آرمان‌های خود، تلاش می‌کنند که با تغییرات پی‌درپی، رقابت‌پذیری خود را حفظ نمایند. اما آیا نیروهای انسانی آنها نیز آمادگی این حجم تغییر و تحول را دارند؟ پاسخ این سوال در اکثر قریب به اتفاق موارد منفی است. عموم انسان‌ها به دلایل متعدد و مختلف، مقاومتی درونی در مقابل تغییر از خود نشان می‌دهند. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که انسانها تنها وقتی قدم در راه تغییر و تحول برمی‌دارند که فهم و درک روشنی از دلایل تغییر داشته باشند. بر همین اساس مدیران و محققین علوم مدیریت در دهه‌های پایانی قرن گذشته توجه ویژه‌ای به امر تغییر آگاهی و یادگیری نمودند. پس از تلاش‌های زیادی که در ایجاد روش‌هایی برای ایجاد یادگیری در بُعد

فردی انجام شد، تئوری‌های یادگیری جمعی نیز در اختیار همگان قرار گرفت که نهایتاً منجر به مطرح شدن تئوری مشهور سازمان یادگیرنده توسط آقای پیتر سنگه، به عنوان یکی از انقلابی‌ترین تئوری‌های مدیریت قرن بیستم گردید.

نظریه سازمان یادگیرنده به دنبال ایجاد فضایی است که افراد ضمن درک نقش سازنده خود در حرکت سازمان، در یک فرایند توأم با افزایش آگاهی و یادگیری مستمر، آماده هماهنگی با تغییر و تحولات سریع محیط پیرامون خود و تسریع در دستیابی سازمان به اهداف استراتژیک، باشند.

روش ما

طی مجموعه کارگاه‌های آموزشی سازمان یادگیرنده، فراگیران قادر خواهند بود تا ضمن آشنایی با ضرورت تشکیل سازمان یادگیرنده، با موانع شکل‌گیری آن آشنا شوند. دیسپلین‌های سازمان یادگیرنده و نحوه پیاده سازی آنها نیز از جمله مواردی است که در این دوره آموزشی به صورت کاربردی و همراه با تمرین‌های عملی ارائه خواهد شد.

سرفصل‌های دوره

- ضرورت تشکیل سازمان‌های یادگیرنده
- یادگیری و آموزش
- تعاریف و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده
- موانع ۷ گانه شکل‌گیری سازمان یادگیرنده
- تفکر سیستمی
- تسلط و قابلیت‌های شخصی
- مدیریت مدل‌های ذهنی
- آرمان مشترک
- یادگیری تیمی
- نظریه‌های تکمیلی سازمان یادگیرنده
- جایگاه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در سازمان یادگیرنده

ملاحظات:

- این دوره در ۴۸ ساعت آموزشی و طی زمانبندی توافقی با کارفرما برگزار می‌شود.
- به دلیل برگزاری دوره بصورت کارگاهی، حداکثر تعداد شرکت‌کنندگان، ۱۵ نفر است.
- به کلیه شرکت‌کنندگان، بسته آموزشی شامل؛ CD، پرینت اسلایدها، فلدر و نوشت افزار ارائه می‌شود.
- به منظور افزایش اثربخشی آموزش، جلسات با حضور ۲ مدرس و اجرای بازی‌های آموزشی همراه است.
- تامین محل مناسب و تجهیزات آموزشی مورد نیاز (دیتا پروژکتور، وایت برد، و...) به عهده کارفرما است.