

کاربرد نظریه سازمان یادگیرنده در آموزش زبان انگلیسی

میلاذ اسماعیلی^۱، محسن اسماعیلی^۲، فاطمه اسماعیلی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه شهید بهشتی، نویسنده مسئول

^۲ کارشناس ارشد، رشته آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

^۳ کارشناس ارشد، رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

چکیده

پدیده جهانی شدن هم تأثیرات مثبت کشورها دارد و هم تأثیرات منفی. برنامه آموزش زبان نیز تحت تأثیر اثرات مثبت جهانی شدن قرار گرفته که از نتایج آن میتوان به توسعه و گسترش سریع استفاده از ابزار فناوری اطلاعات در آموزش زبان اشاره کرد. بدون تردید زیر بنای گسترش آموزش زبان انگلیسی در سراسر جهان به عنوان زبان بین المللی روند جهانی سازی، کوچک کردن جهان در حد یک دهکده که همه به یک زبان واحد سخن بگویند و حرف یکدیگر را بفهمند است. ما در جهانی زندگی میکنیم که انگلیسی زبان بسیاری از مجالت علمی، کنفرانسهای بین المللی، زبان رسمی سازمان ملل متحد، و زبان بیش از دو سوم سایت های اینترنتی است. یادگیری سازمانی عبارت است از افزایش توان سازمان برای انجام کارهای موثر و کارا است. بنابراین عمل یادگیری در سازمان زمانی اتفاق می افتد که اولاً مدیران و افراد کلیدی سازمان نسبت به پدیده های مربوط به سازمان، فهم و بصیرت پیدا کرده باشند و ثانیاً این شناخت در کنار عملکرد آنها و مجموعه سازمان نمود پیدا کند.

واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، آموزش، زبان انگلیسی

مقدمه

فردریک وینسلو تیلور^۱ (کسی که تئوری اثربخش مدیریت علمی^۲ را تدوین نمود) معتقد است، وقتی واقعیت‌های مدیریتی، برای یک مدیر بیان و سنجیده شوند، وی براحتی می‌تواند آموخته‌های خود را به دیگران منتقل نموده و در نتیجه کارایی سازمان را افزایش دهد (میرقاسمی، ۱۳۸۵). در سال ۱۹۵۰، رویکرد سازمان‌های یادگیرنده توسط نظریه پردازانی چون ریچارد سائیت، جیمز مارچ (۱۹۶۳) و هربرت سایمون^۳ اصلاح و بازنگری شد (سازمان بهروری آسیا^۴، ۱۹۹۹). بنا به گفته اکثر محققان، مفهوم سازمان یادگیرنده، از سال‌های پایانی قرن بیستم، از جانب محققان و رهبران سازمانها توجه بیشتری را به خود جلب کرده است (شهابی، ۱۳۸۴).

از دهه ۱۹۸۰ به بعد نیز صاحب‌نظرانی چون؛ پیترز و واترمن، آریه دوگوس، پدلر، آرجریس و شون، مارسیک، واتکینز، و جفارت وارد صحن سازمان یادگیرنده شدند و هریک به نوعی و با رویکرد خاص به تعریف و تشریح این مفهوم پرداختند. البته همگان اذعان می‌کنند که انتشار کتاب «اصل پنجم: هنر و عمل سازمان یادگیرنده»^۵ نوشته پیتر سنگه، مهمترین روند فکری این پارادایم می‌باشد و سنگه پایه گذار تفکر علمی سازمان یادگیرنده در سال‌های گذشته بوده است. هرچند برخی نیز معتقدند که در پنج اصل سازمان یادگیرنده که توسط سنگه ذکر شده، فقط مورد تفکر سیستمی را ایشان تشریح کرده و به طرز جالبی در صحن سازمان یادگیرنده تبیین کرده و بقیه اصول وی، در آثار صاحب‌نظران پیشین آمده بود و سنگه، فقط رنگ و لعاب و نظم خاصی به آن آثار گذشته بخشیده است. دونالد شون و کریس آرجریس^۶ معتقدند مفهومی تحت عنوان توسعه سازمانی فرایندی است که به صورت فعالانه، تغییرات برنامه‌ریزی شده را برای کمک به آزمایش انعطاف‌پذیری سازمانها اجرا می‌کند و امور روزمره و هنجارهای فرهنگی خود را تغییر می‌دهند (آرجریس و شون، ۱۹۷۸). دومین مفهومی که به پیدایش مفهوم سازمان یادگیرنده مربوط می‌شود، تغییرات اقتصادی سال ۱۹۸۰ بود. فینگر و ویلس در مورد فرایندهای جهانی شدن و قانون زدایی گفته‌اند که اینها به صورت اساسی رقابت را بویژه در شرکتهای بزرگ جهانی سرعت بخشیده است (فینگر و ویلس، ۱۹۹۴). سومین مفهومی که بر پیدایش مفهوم سازمان یادگیرنده تأثیر گذاشت، جنبشی بود که به سوی مدیریت کیفیت جامع^۷ رهسپار شد. مدیریت کیفیت جامع به ادواردز دمنینگ^۸ نسبت داده شده است و آن رویکردی است که تغییرات را با آغوش باز پذیرفته و توجه سازمان را به برآورده کردن خواسته‌های مشتریان جلب می‌کند. این تغییرات که در مدیریت کیفیت جامع مطرح شد به مدیران راهی را با نام سازمان یادگیرنده پیشنهاد کرد و باعث شد که توجه به امر یادگیری در فرایندهای بهبود کیفیت، مهمتر از گذشته جلوه گر شود.

یادگیری سازمانی

پیتر سنگه و همکارانش در «ام.آی. تی» به دلیل کار بر روی مفهوم یادگیری شهرت پیدا کردند و مدعی شدند که بکارگیری تفکر سیستمی می‌تواند فرایند یادگیری سازمانی را طرح کنند و بکار بندند. گروه سنگه در «ام.آی. تی» مرکز یادگیری را تشکیل دادند که به خانه شفاف برای تحقیق درباره سازمانهای یادگیرنده تبدیل شده است. حداقل در بخشی از ادبیات یادگیری سازمانی از اثر مشهور وی و تاثیر آن بر مدیریت تجلیل شده از وی به عنوان مرشد یادگیری سازمانی یاد می‌شود. اینک در دنیای کسب

¹ -F. Winslow Taylor

² -scientific management theory

³ -Cyert, March and Simon

⁴ -Asian Productivity Organization

⁵ -the Fifth Discipline: The Art and The Practice of the Learning Organizations.

⁶ -Chris Argyris and Donald Schon

⁷ -total quality management

⁸ -W. Edwards Deming

وکار، سازمان یادگیرنده توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. (الوانی، ۱۳۷۹). در هر صورت در جدول ذیل سیر تاریخی مفاهیم یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده را نشان می دهد که به مرور زمان به وسیله متفکران مدیریت و متخصصان بهبود سازمان اعم از افراد دانشگاهی و صنعتی ایجاد شده است.

جدول ۱- سیر تاریخی مفاهیم یادگیری سازمانی (قربانی زاده و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۷۳)

۱۹۳۸ میلادی	جان دیویی در کتاب ((تجربه و آموزش)) مفهوم ((یادگیری تجربی)) را مطرح کرد.
دهه ۱۹۴۰ میلادی	کنت کریک روان شناس اسکاتلندی واژه ((الگوهای ذهنی)) را ایجاد کرد.
۱۹۴۶ میلادی	کرت لوین ایده ((تنش اخلاق)) را پیشنهاد کرد که بین تصورات فردی و درک از وضعیت ایجاد کرد.
دهه ۱۹۶۰ میلادی	داگلاس مک گریکور کتاب ((جنبه انسانی مؤسسه)) را منتشر کرد.
۱۹۶۳ میلادی	سپریت و مارچ در مطالعه روی جنبه رفتاری تصمیم گیری سازمانی، برای اولین بار واژه ((یادگیری سازمانی)) را به کار بردند.
دهه ۱۹۷۰ میلادی	گریس آرگریس و دونالد شون کار روی علم عملی را شروع کردند؛ مطالعه چگونگی برخورد ارزش های حمایت شده با ارزش هایی که پایه و اساس اقدامات واقعی است.
۱۹۷۹ میلادی	چارلی کیفر، جی فاستر، پیتر سنگه و رات فریتنز سمیناری تحت ((عنوان رهبری و تسلط)) برگزار کردند.
۱۹۸۲ میلادی	پیتر سنگه، آریه دوگلاس، بیل اواین، ری استاتا و تعدادی از رهبران اجرایی گروه مطالعاتی ((سازمان یادگیرنده)) را در (MIT) تشکیل دادند.
۱۹۸۹ میلادی	چارلز هندی کتاب ((عصر سنت گریزی)) را منتشر کرد.
۱۹۸۹ میلادی	((مرکز یادگیری سازمانی)) به ریاست سنگه در (MIT) تشکیل شد و ادگار شاین، کریس آرگریس، آریه دوگاس، ری استاتا و بیل اراین مشاوران اصلی آن بودند.
۱۹۹۰ میلادی	کتاب ((پنجمین اصل)) پیتر سنگه منتشر شد.
۱۹۹۳ میلادی	مقاله دیوید گروین منتشر شد که بیان می کند؛ ((تنها آن نوع یادگیری برای مدیران مفید خواهد بود که قابل اندازه گیری باشد)).
۱۹۹۷ میلادی	کتاب سازمان زنده به وسیله آریه دوگاس منتشر شد.
۱۹۹۷ میلادی	کتاب ((درباره یادگیری سازمانی)) به وسیله کریس آرگریس منتشر شد.
۱۹۹۹ میلادی	کتاب رقص تغییر به وسیله پیتر سنگه و همکارانش منتشر شد.

یادگیری سازمانی

آرگریس و شون (۱۹۹۶)، که دوتن از پژوهشگران اولیه در این زمینه هستند، یادگیری سازمانی را به عنوان فرایند کشف و تصحیح اشتباهات تعریف می کنند. از نظر ایشان فراگیری در سازمان ها از طریق فعالیت افراد صورت می پذیرد. در واقع یک سیستم اکولوژیکی از عوامل تحت عنوان سیستم یادگیری سازمانی، تسهیل کننده یا بازدارنده فعالیت های یادگیری افراد است.

به نظر داج سون^۹ (۱۹۹۳)، یادگیری سازمانی به عنوان "روشی که سازمان ها ایجاد، تکمیل و سازماندهی می کنند تا دانش و جریآن های عادی کار در رابطه با فعالیت هایشان در داخل فرهنگ هایشان و همچنین کارآیی سازمان را از طریق بهبود بکارگیری مهارت های گسترده نیروی کارشان، انطباق دهند و توسعه بخشند" مطرح می باشد.

سایمون^{۱۰} (۱۹۹۱) یادگیری سازمانی را؛ رشد بینش و تجدید ساخت دهی و بازنگری موفقیت آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد تعریف کرده است که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس شود (سبحانی نژاد و همکارن، ۱۳۸۵).

یادگیری سازمانی عبارت است از افزایش توان سازمان برای انجام کارهای موثر و کارا ست. بنابراین عمل یادگیری در سازمان زمانی اتفاق می افتد که اولاً مدیران و افراد کلیدی سازمان نسبت به پدیده های مربوط به سازمان، فهم و بصیرت پیدا کرده باشند و ثانیاً این شناخت در کنار عملکرد آنها و مجموعه سازمان نمود پیدا کند (سنگه، ۱۹۹۰).

جدول ۲- تعاریف یادگیری سازمانی از دیدگاه صاحب نظران مختلف

صاحب نظران	تعاریف
کانجلوسی و دیل (۱۹۶۵)	یادگیری سازمانی متشکل از مجموعه ای از تعاملات بین انطباق های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمانی است
آرگریس و شان، (۱۹۷۸)	یادگیر سازمانی یعنی کشف و تصحیح خطاها
سنگه (۱۹۹۰)	یادگیری سازمانی افزایش توان سازمان برای انجام کارهای موثر و کارا ست.
سایمون (۱۹۹۱)	یادگیری سازمانی رشد بینش و تجدید ساخت دهی و بازنگری موفقیت آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد است که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس شود.
(ویک و رابرتس، ۱۹۹۳)	یادگیری سازمانی از تعاملات آگاهانه افراد که در نتیجه آن "هوش جمعی" سازمان به وجود می آید، تشکیل شده است
داجسون (۱۹۹۳)	یادگیری سازمانی روشی که سازمان ها ایجاد، تکمیل و سازماندهی می کنند تا دانش و جریآن های عادی کار در رابطه با فعالیت هایشان در داخل فرهنگ هایشان و همچنین کارآیی سازمان را از طریق بهبود بکارگیری مهارت های گسترده نیروی کارشان، انطباق دهند و توسعه بخشند بیان می شود.
مایو (۱۹۹۴)	یادگیری سازمانی عبارت است از تمامی روشها، ساز و کارها و فرایندهایی که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می شوند.
گانز (۱۹۹۶)	یادگیری سازمانی اکتساب و کاربرد دانش، مهارتها، ارزشها، عقاید و نگرشهای ثمربخش در جهت نگهداری، رشد و توسعه سازمان است
فینگر و برند (۱۹۹۹)	یادگیری سازمانی را به عنوان فعالیت و فرایندی تعریف می کند که سازمان ها را در نهایت به سازمان یادگیرنده تبدیل می کند.
میلر (۱۹۹۶)	یادگیری سازمانی یعنی کسب دانش جدید توسط عواملی که قادر و خواهان بکارگیری آن دانش در تصمیم گیری ها یا اثرگذاری بر افراد دیگر سازمان هستند.
هوایسمن (۲۰۰۰)	یادگیری سازمانی فرایندی است که یک سازمان به ایجاد دانش می پردازد یا دانش فعلی را بازسازی می کند.

⁹ Dodgson

¹⁰ Simon

یادگیری سازمانی فرایندهای تغییر در فرد و تفکرات، نظرات و اعمال گروه است که تحت تأثیر	ورا و کروسان (۲۰۰۳)
نمادهای سازمان قرار می‌گیرد. زمانی که یادگیری فردی و گروهی نهادینه می‌شود یادگیری سازمانی	
رخ داده و دانش در فرایند، فرهنگ، استراتژی و ساختار سازمان جای می‌گیرد.	
آکان و لین و بیرن یادگیری سازمانی بروندادی از روابط دوجانبه فرایندهای اجتماعی و شناختی است که در ساختار،	فرهنگ ها و تعاملات سازمانی جای گرفته است. (۲۰۰۳)
جاکوب و کولان یادگیری سازمانی اشاره به ظرفیت سازمان برای کشف نیاز به تغییر و انطباق و انجام فعالیت های	هدفمند دارد. (۲۰۰۵)

سطوح یادگیری

با توجه به سطوح مختلف سازمان می‌توان یادگیری را به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم نمود. یادگیری فردی: حاکی از تغییر مهارت‌ها، بینش‌ها و باورها، تحول و دگرگونی در دانش فردی، نگرش‌ها و ارزش‌های مأخوذه، توسط فرد از طریق مطالعه انفرادی، آموزش مبتنی بر فن‌آوری، یا مشاهده و راه‌های دیگر کسب دانش جدید می‌باشد. یادگیری فردی، فرآیندی است که بدان وسیله، دانش از طریق تبدیل و انتقال تجربه حاصل می‌شود. یادگیری تیمی یا گروهی: یادگیری تیمی به این معنا است که تیم‌ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، چیزی را خلق نموده و بیاموزند. سنگه یادگیری گروهی را فرآیندی می‌داند که طی آن ظرفیت اعضاء توسعه یافته و به گونه‌ای همسو می‌شود که نتایج حاصله، آن چیزی خواهد بود که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند. یادگیری سازمانی: از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و مدل‌های ذهنی اعضای سازمان حاصل می‌شود. یادگیری سازمانی را به عنوان فرآیندی که از طریق آن یک سازمان دانش جدیدی را در خود ساخته و به آن شکل می‌دهد یا دانش موجود در خود را بازسازی، اصلاح و متناسب با تغییرات محیط می‌کند، تعریف می‌کنند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده

این دو مفاهیم مترادفی نیستند. یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان و سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمان بعنوان سیستم کلی است. عبارت دیگر سازمان یادگیرنده حاصل یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی برای توصیف انواع خاصی از فعالیتهایی که در سازمان جریان دارد به کار گرفته می‌شود در حالیکه سازمان یادگیرنده به نوع خاصی از سازمان اشاره می‌کند و یادگیری سازمانی نوعی فرآیند داخلی برای سازمان به شمار می‌آید به بیان دیگر سازمان یادگیرنده حاصل یادگیری سازمانی است. (تسانگ^{۱۱}، ۱۹۹۷، ص ۷۸). مارکوآرت می‌گوید در سازمان یادگیرنده تمرکز بر چابکی است و سیستم‌ها، اصول و ویژگیهای سازمانهایی را که بعنوان یک هویت جمعی یاد می‌گیرند و اقدام به تولید می‌کنند بررسی می‌گردد اما در یادگیری سازمانی به چگونگی یادگیری مهارت‌ها و فرآیندهای ساخت و بهره‌گیری از دانش اشاره دارد. در این مفهوم یادگیری سازمانی تنها یک بعد یا عنصر از سازمان یادگیرنده محسوب می‌شود. (مارکوآرت^{۱۲}، ۲۰۰۲، ص ۱۸۵). یادگیری سازمانی بر مشاهده و تجزیه و تحلیل فرآیندهای موجود در یادگیری جمعی و فردی سازمان متمرکز است اما سازمان یادگیرنده جهتی عملی

¹¹. Tsang

¹². Marquardt

دارد و از ابزارهای ارزشیابی یا آسیب‌شناسی که به تعیین، توسعه و ارزیابی کیفیت فرآیندهای یادگیری در درون سازمان مدد می‌رساند، منبعث می‌شود. (اسمیت و همکاران^{۱۳}، ۱۹۹۹)

زیربناهایی که زمینه را برای بهبود فرصت‌های یادگیری سازمانی آماده می‌کنند مکانیسم‌های یادگیری سازمانی^{۱۴} نامیده می‌شود. مکانیسم‌های یادگیری سازمانی جنبه‌های فرهنگی و ساختاری سازمان هستند که توسعه و تجدید یک سازمان یادگیرنده را تسهیل می‌کنند. جنبه‌های فرهنگی شامل مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک، عقاید و هنجارها، نگرش‌ها، نقش‌ها، مفروضات و رفتارهایی است که امکان یادگیری واقعی را می‌دهند (آرگریس، ۱۹۷۸، به نقل از شفلی، ۱۳۸۵).

سازمان یادگیرنده یعنی سازمانی که در آن یادگیری سازمانی صورت می‌گیرد. متقابلاً یادگیری سازمانی یک رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده بروز می‌کند. اگر چه به اعتقاد بعضی از صاحب نظران این دو واژه مترادف اند، اما باید توجه داشت که سازمان یادگیرنده یک هستی مستقل یا یک موجود است در حالی که یادگیری سازمانی یک فرایند و یک سری اقدامات است. جونز و هندری^{۱۵} (۱۹۹۴) نیز بین یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان با سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمانی تفاوت قائل اند. یادگیری در سطح سیستم فراتر از مجموع سطح دانش کارکنان است این چنین یادگیری‌هایی است که در فرهنگ، حافظه و امور جاری سازمانی حک می‌شود و منجر به هوشمند شدن سازمان می‌گردد. در تمایز بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده را شکلی از سازمان و یادگیری سازمانی را فعالیت یا فرایندی در درون سازمان تعریف کرده‌اند. در اینجا دو شکل خودنمایی می‌کند، اول اینکه، به سازمان‌ها امروزه می‌توان به عنوان یک فرایند نگریست گاهی واژه سازماندهی را به جای سازمان به کار برد که این امر تفاوت فرایند و سازمان را بی‌معنا می‌کند. حتی گاهی اوقات سازمان یادگیرنده را به عنوان یک فرایند مداوم تغییر؛ تطبیق، توسعه و یادگیری توصیف می‌کنند. برای تمایز، ما مجبوریم به فرم سازمان^{۱۶} از دیدگاه سنتی بنگریم که بنابراین یادگیری سازمانی فرایند مداومی در سازمان یادگیرنده خواهد بود یا LO نوع خاصی از OL خواهد بود که فرایند یادگیری در آن به صورت جدی‌تری جریان دارد. دوم اینکه، مفهوم فرم سازماندهی چندان واضح نیست چون برطبق نظریه اقتضائی شکلی است که با یک موقعیت خاص سازگار می‌شود. و اگر به شاخص‌های سازمان یادگیرنده توجه کنیم، سازمان یادگیرنده باید به گونه‌ای تعریف شود که هر سازمانی بتواند به آن دست یابد. بدین معنی که سازمان یادگیرنده باید شکلی از سازمان باشد که وابستگی به نوع فعالیت شرکت و موقعیت آن نداشته باشد. (به نقل از سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

سنگه^{۱۷} (۱۹۹۷)، بیان می‌کند که تحقیقاتی که در زمینه یادگیری در سازمان انجام گرفته بردو مورد متمرکز بوده‌اند: اول اینکه چگونه سازمان‌ها باید یاد بگیرند دوم اینکه شرکت‌ها واقعاً چگونه یاد می‌گیرند. بنابراین وی سازمان یادگیرنده را یک ایده^{۱۷} و یادگیری سازمانی را یک چشم‌انداز (فرادید) می‌داند. سازمان‌ها برای بقاء باید یاد بگیرند اما آن‌ها نیازی ندارند سازمان یادگیرنده باشند، ایده‌آل چیزی شبیه دست نیافتنی است، سازمان یادگیرنده ایده‌آل نیز در حال حاضر ناشناخته است در حالیکه یادگیری سازمانی شناخته شده است و دست آخر اینکه یادگیری سازمانی بیشتر آکادمیک است در حالیکه سازمان یادگیرنده بیشتر عملگرا است (شفلی، ۱۳۸۵، ص ۳۰).

¹³. Smith & Arajoo

¹⁴ OLMS: organizational learning mechanism

¹⁵ Joens & hendry

¹⁶ Organization Form

¹⁷ Ideal

جدول ۳- تفاوت بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی (اورتنبلد، ۲۰۰۱)

سازمان یادگیرنده	یادگیری سازمانی
شکل سازمانی	فرایند
تجویزی	توصیفی
نیاز به فعالیت دارد.	به صورت طبیعی وجود دارد.
مرجع	خنثی
غیرضروری	ضروری
غیر قابل دسترسی	قابل دسترسی
ناشناخته	شناخته شده
مشاوران	دانشگاهیان

یکی از راههای افزایش توان یادگیری سازمانی، ایجاد سازمان یادگیرنده است. سازمان یادگیرنده سازمانی است که امکان تقویت و توسعه مهارتهای یادگیری را در خود مهیا کرده است. این چنین توانایی در سازمانها دستاوردهای مهمی در بر خواهد داشت و از یک سوباعت می شود تا سازمانها در مقابل تغییر و تحولات محیطی منفعل نبوده و برای پاسخگویی به تغییرات محیطی، تغییرات مطلوب سازمانی را در خود ایجاد کنند و از سوی دیگر تقویت و تمرین فرایندها و مهارتهای یادگیری به ایجاد و خلق دانایی جدید سازمانی منجر می شود. بسیاری از نویسندگان، توسعه تئوری سازمان یادگیرنده را مساوی با پایان عمر مدیریت سنتی با تکنیک های مدیریت فرمان و کنترل و آغاز عصر دانش و اطلاعات می دانند. روش قدیمی به کارکنان به عنوان بخشی فاقد تفکر از یک مکانیزم بزرگ نگاه می کرد در حالی که در شیوه جدید، کارکنان عناصری خلاق خلاق و سازنده در فرایندهای کاری هستند (آمیدون^{۱۸}، ۲۰۰۵). باید به این نکته اذعان کرد که سازمانهای مطلوب، سازمانهای یادگیرنده خواهند بود این سازمانها فرصتهایی را برای اعمال مسئولیت بوجود می آورند، از تجربه ها می آموزند، ریسک می پذیرند و از نتایج حاصله و از درس های آموخته شده احساس رضایت می کنند (طالبی کدوئی، ۱۳۸۱). در این سازمانها اعضاء به طور مستمر خود را در جهت تحقق هدفها و آمالی که واقعاً در پی آنند توسعه می دهند، الگوهای نوینی در جهت گسترش دامنه تفکر رواج می یابد، فضا برای آرمان طلبی جمعی وجود دارد و نهایتاً سازمانی است که اعضاء آن به طور دائم می آموزند که چگونه دسته جمعی یاد بگیرند (بهرام زاده، ۱۳۷۹). تعاریف متعددی از سازمان یادگیرنده توسط صاحب نظران مختلف ارائه شده است که همچون تعاریف مربوط به یادگیری سازمانی سعی شده است تا تعاریف صاحب نظران نسبتاً جدید این حوزه گردآوری و به ترتیب در جدول شماره ۲-۲ درج گردد. بسیاری از نویسندگان سعی کرده اند تا سازمان یادگیرنده را تعریف و توصیف کنند در صورتی که تعاریف آنها از سازمان یادگیرنده کم و بیش یکسان است. در برخی مواقع نیز پژوهشگران سازمان یادگیرنده را به جای یادگیری سازمانی به کار می برند و برعکس. با این حال این مفهوم با ابهام همراه است (اورتنبلد، ۲۰۰۱).

سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژیها برای ارتقای یادگیری سازمانی کمک می کند. (داجسون، ۱۹۹۳، ص ۱۹)

¹⁸ Amidon

به زعم گاروین^{۱۹} (۱۹۹۳) سازمان یادگیرنده، آن سازمانی است که دارای توانایی ایجاد، اکتساب و انتقال دانش است و رفتار خود را طوری تعدیل می کند که منعکس کننده دانش و دیدگاههای جدید باشد. به بیان دیگر، سازمان یادگیرنده، آن سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژیها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می کند.

پت گریو و ویپ^{۲۰} (۱۹۹۱)، معتقدند، سازمان یادگیرنده در عین اینکه بیانگر توسعه و رشد قابلیت سازمانی است، فرایند یادگیری ضمنی و تلویحی نیز هست که اغلب به صورت ناخواسته در سازمانها جریان دارد. در این ارتباط، گفته می شود، سازمان یادگیرنده ساختار، فرایند و شبکه قادر به رشد، بالندگی و توسعه در دنیای استقلال و تحول می باشد (پت گریو و ویپ به نقل از کافمن^{۲۱} و سنگه، ۱۹۹۴).

جونز و هنری^{۲۲} (۱۹۹۴) اذعان می دارند که سازمان یادگیرنده به مدیریت منابع انسانی، آموزش و کسب دانش و مهارتها توجه دارد. این در حالی است که سازمان یادگیرنده را سازمانی با ظرفیت تعریف نموده اند که به طور مستمر ظرفیت خود را برای یادگیری، تطابق و تغییر در جهت فرهنگ خود افزایش می دهد (جونز و هنری به نقل از بنت و اوبراین^{۲۳}، ۱۹۹۴).

دریو و اسمیت^{۲۴} (۱۹۹۵) سازمان یادگیرنده را سیستم اجتماعی که اعضای آن فرایندهای مشترک آگاهانه را جهت ایجاد، حفظ و همگام سازی مستمر یادگیری فردی و جمعی آموخته اند تا عملکرد سیستم سازمانی را به گونه ای که برای تمامی ذینفعان مغتنم باشد، بهبود بخشند، تعریف نموده اند. چنین سازمانی، در واقع همان سازمان یادگیرنده است.

مایکل جی مارکوآرت^{۲۵} می گوید سازمان یادگیرنده، آن است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می گیرد و دائماً خود را به نحوی تغییر می دهد که بتواند با هدف موفقیت، مجموعه سازمانی، به نحو بهتر اطلاعات را جمع آوری، مدیریت و استفاده کند (مارکوآرت، ۲۰۰۲).

جفارت و مارسیک^{۲۶} (۱۹۹۶) معتقدند سازمان یادگیرنده دارای ظرفیت افزوده ای برای یادگیری، تطابق و تغییرات است و سازمانی که فرایندهای یادگیری در آن تحلیل، بررسی، توسعه و مدیریت شده باشد و این فرایندها با اهداف نوآوری و بهبود، همسو و هم راستا شده باشند، سازمان یادگیرنده تلقی می شود.

به گفته تسانگ^{۲۷} (۱۹۹۷)، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده دو مفهوم متفاوت اند، به این معنی که اولی به فعالیتهای (فرایندهای) خاصی در داخل سازمان اشاره می کند، در حالی که دومی نوع خاصی از سازمان است.

به زعم آورمیر^{۲۸} (۱۹۹۷) سازمان یادگیرنده، محیط سازمانی خاص است که یادگیری افراد را تسهیل نموده و بدین شکل، کل سازمان را تحت نفوذ خود در می آورد و توسعه مستمر رفتارها و کارکردهای نوین را ترغیب می نماید.

پدلر (۱۹۹۸) معتقد است، سازمان یادگیرنده آن است که یادگیری همه اعضای خود را آسان ساخته و به طور مستمر خویش را دگرگون و متحول می سازد.

الوانی (۱۳۷۹) در تعریف سازمان یادگیرنده بر این باور است که: "سازمان ها، زمانی یادگیرنده و دانش آفرین شمرده می شوند که بتوانند استنباطاتی از تاریخ و تجربیات خود بدست آورند و آنها را به صورت کاربردی راهنمای رفتارهایشان قرار دهند.

19 Garvin

20 -Pettigrew and Whipp

21 -Kofman

22 -Jones and Hendry

23 -Bennet and O'Brien

24 -Drew and Smith

25 -Marquardt

26 -Gephardt and Marsick

27 -Tsang

28 -Overmeier

جدول ۴- تعاریف صاحب نظران مختلف از سازمان یادگیرنده

صاحب نظران	تعاریف
داجسون (۱۹۹۳)	سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژیها برای ارتقای یادگیری سازمانی کمک می کند.
(گاروین به نقل از سبجانی نژاد، شهائی و یوز باشی، ۱۳۸۵، ص ۲۳)	گاروین (۱۹۹۳) سازمان یادگیرنده، آن سازمانی است که دارای توانایی ایجاد، اکتساب و انتقال دانش است و رفتار خود را طوری تعدیل می کند که منعکس کننده دانش و دیدگاههای جدید باشد. به بیان دیگر، سازمان یادگیرنده، آن سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژیها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می کند.
(پت گریو و ویپ به نقل از کافمن، ۱۹۹۳)	پت گریو و ویپ (۱۹۹۱)، معتقدند، سازمان یادگیرنده در عین اینکه بیانگر توسعه و رشد قابلیت سازمانی است، فرایند یادگیری ضمنی و تلویحی نیز هست که اغلب به صورت ناخواسته در سازمانها جریان دارد. در این ارتباط، گفته می شود، سازمان یادگیرنده ساختار، فرایند و شبکه قادر به رشد، بالندگی و توسعه در دنیای استقلال و تحول می باشد.
(جونز و هنری به نقل از بنت و اوپراین، ۱۹۹۴)	جونز و هنری (۱۹۹۴) اذعان می دارند که سازمان یادگیرنده به مدیریت منابع انسانی، آموزش و کسب دانش و مهارتها توجه دارد. این در حالی است که سازمان یادگیرنده را سازمانی با ظرفیت تعریف نموده اند که به طور مستمر ظرفیت خود را برای یادگیری، تطابق و تغییر در جهت فرهنگ خود افزایش می دهد.
دریو و اسمیت (۱۹۹۵)	دریو و اسمیت (۱۹۹۵) سازمان یادگیرنده را سیستم اجتماعی که اعضای آن فرایندهای مشترک آگاهانه را جهت ایجاد، حفظ و همگام سازی مستمر یادگیری فردی و جمعی آموخته اند تا عملکرد سیستم سازمانی را به گونه ای که برای تمامی ذینفعان مغتنم باشد، بهبود بخشند، تعریف نموده اند. چنین سازمانی، در واقع همان سازمان یادگیرنده است.
جفارت و مارسیک (۱۹۹۶)	جفارت و مارسیک (۱۹۹۶) معتقدند سازمان یادگیرنده دارای ظرفیت افزوده ای برای یادگیری، تطابق و تغییرات است و سازمانی که فرایندهای یادگیری در آن تحلیل، بررسی، توسعه و مدیریت شده باشد و این فرایندها با اهداف نوآوری و بهبود، همسو و هم راستا شده باشند، سازمان یادگیرنده تلقی می شود.
واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶)	واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶) هم معتقدند، سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن یادگیری به طور پیوسته و مداوم، جهت دستیابی به اصلاح و بهبود مستمر، جریان دارد و سازمان، قدرت، ظرفیت و توانایی تحول و دگرگونی خویش را دارا است. همچنین آنها اذعان می دارند که عامل اصلی افزایش ظرفیت سازمانی، ایجاد و حفظ سازمان یادگیرنده است.
آورمیر (۱۹۹۷)	به زعم آورمیر (۱۹۹۷) سازمان یادگیرنده، محیط سازمانی خاص است که یادگیری افراد را تسهیل نموده و بدین شکل، کل سازمان را تحت نفوذ خود در می آورد و توسعه مستمر رفتارها و کارکردهای نوین را ترغیب می نماید.
پدلر (۱۹۹۸)	پدلر (۱۹۹۸) معتقد است، سازمان یادگیرنده آن است که یادگیری همه اعضای خود را آسان ساخته و به طور مستمر خویشتن را دگرگون و متحول می سازد.
فینگر و همکاران (۱۹۹۹)	آنها سازمان یادگیرنده را سازمانی می دانند که به توسعه یادگیری در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می پردازد. یادگیری فردی و گروهی کلید اصلی برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده است.

- مارکوارت (۲۰۰۲) در یک تعریف سیستماتیک، سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و استفاده نماید.
- لین (۲۰۰۴) سازمان یادگیرنده سازمانی است که در درون فرهنگ سازمانی فرایندهای در نظر گرفته شده است که یادگیری در سطح فردی، گروهی و سازمانی تشویق و حمایت می‌شود.
- گلسک و مک نیل (۲۰۰۴) سازمان یادگیرنده سازمانی است که فرصت‌های یادگیری مستمری فراهم می‌کند، از یادگیری برای تحقق اهداف سازمانی استفاده می‌کند. و پذیرای تعارض سازنده به عنوان منبعی برای ابتکار و خلاقیت بوده و با مهارتمندی با محیط اطراف برخورد می‌کند.
- تیلور (۲۰۰۸) سازمان یادگیرنده سازمانی است که به صورت هدفمندی ساختارهای و سازوکارهایی را به خدمت می‌گیرد تا یادگیری سازمانی خود را ارتقاء و افزایش دهد.
- هولم ویست (۲۰۰۹) سازمان یادگیرنده دارای فلسفه ذاتی برای پیش‌بینی، پاسخ و واکنش در مقابل تغییر، پیچیدگی و عدم قطعیت^{۲۹} است.
- پازیوک (۲۰۰۹) به عنوان یک سیستم زنده، سازمان یادگیرنده با فرایند تحصیل، اشتراک و بهره‌برداری از دانشی که توسط افراد جمع شده معرفی می‌شود که این فرایند به دست یابی سازمان به اهداف استراتژیک آن منجر می‌شود.
- لیائو و همکاران (۲۰۱۰) سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن از دانش به نحو احسن استفاده می‌شود. ظرفیت‌ها ارتقا می‌یابد، رفتارها تغییر می‌یابد، و صلاحیت لازم بدست می‌آید.
- الوانی (۱۳۷۸) در تعریف سازمان یادگیرنده بر این باور است که: "سازمان‌ها، زمانی یادگیرنده و دانش‌آفرین شمرده می‌شوند که بتوانند استنباطاتی از تاریخ و تجربیات خود بدست آورند و آنها را به صورت کاربردی راهنمای رفتارهایشان قرار دهند.

به اقرار عموم صاحب‌نظران، نظریه‌پرداز اصلی سازمان یادگیرنده، سنگه از دانشگاه ماساچوست می‌باشد. سنگه در سال ۱۹۹۰ مقاله‌ای تحت عنوان "کار جدید رهبران: ساختن سازمانهای یادگیرنده"^{۳۰} منتشر کرد و سپس در همان سال کتاب "اصل پنجم: هنر و عمل سازمان یادگیرنده" را به رشته تحریر درآورد که نظریه خود را در رابطه با سازمان یادگیرنده در این مقاله و کتاب به طور مبسوط شرح داده است. اخیراً نیز کتابی با عنوان رقص تغییر^{۳۱} را به همراه برخی از صاحب‌نظران جامعه یادگیری سازمانی^{۳۲} دانشگاه ماساچوست تألیف نموده که در آن به تشریح کاربردی و عملی اصول سازمان یادگیرنده و نحوه مواجهه با چالشهای موجود در سر راه تبدیل به سازمان یادگیرنده پرداخته است. به عقیده پیتر سنگه، ایجاد سازمان یادگیرنده نه تنها مشکل نیست، بلکه کاملاً مورد پذیرش کلیه افرادی است که از حداقل آشنایی با آن برخوردارند اما، مانع اصلی در ایجاد سازمان یادگیرنده، مسئله رهبری است. مردم درک درستی از نوع مشارکتی که برای ساختن چنین سازمانی لازم است، ندارند و این وظیفه رهبران سازمانی است که سازمان یادگیرنده را بصورت واقعی، عملی و فراگیر به کارکنان سازمان معرفی کنند. هر چند تصویر سنتی ما از رهبران به عنوان مردمانی که جهت‌گیری را مشخص می‌کنند و تصمیم‌های کلیدی را می‌گیرند - ریشه در ذهنیت فردگرایانه و غیرسیستمی دارد و می‌توان گفت که به نوعی محدود کننده همگامی کارکنان و مقامات سازمان با نظریه سازمان یادگیرنده می‌

²⁹- uncertainty

³⁰-leaders new work: building learning organization

³¹-dance of change

³²-society of organizational learning

باشد. به عقیده سنگه، اساس خلقت انسانها در جامعه و کلا در جهان، یادگیری است. هیچکس، اعمال اساسی مورد نیاز کودکان را به آنها نمی‌آموزد بلکه، آنها خود به کمک حس عمیق کنجکاوی (غریزه) و آزمایش که در درون خود دارند، راه رفتن، صحبت کردن و غیره را می‌آموزند اما متأسفانه، سازمانها در جوامع امروزی غالباً به جای یادگیری، به کنترل کردن تمایل و اشتیاق دارند. این سازمانها افراد را به خاطر کارکردن برای دیگران مورد تشویق قرار می‌دهند و نه به دلیل بهره‌گیری از کنجکاوی طبیعی و انگیزه فطری یادگیری که در وجود آنها است. افراد از زمان کودکی و در اولین برخورد با سازمانی به نام مدرسه، می‌آموزند که کار آنها یافتن پاسخ صحیح و اجتناب از خطاست و این بازی در دوره‌های متمادی عمر انسانها و به هنگام کار برای سازمانهای متفاوت به صورت یکسان در جریان است (سنگه، ۱۹۹۹). سنگه برای سازمان یادگیرنده پنج اصل را مطرح می‌کند که در اینجا به تشریح اصول مذکور می‌پردازیم:

۱- مهارت شخصی^{۳۳}: (فرمان اشتیاق) تصویری منطقی از نتایجی که افراد انتظار دارند به صورت فردی اکتساب کنند، تهیه و تنظیم می‌کند (چشم انداز شخصی). این تصویر با ارزیابی واقع‌گرایانه از وضعیت فعلی زندگی (واقعیت جاری) همراه است. یادگیری پرورش تضاد و تناقض میان چشم انداز شخصی و واقعیت جاری، ظرفیت انتخاب‌های بهتر و کسب نتایج مورد انتظار را توسعه و گسترش می‌دهد.

۲- الگوهای ذهنی^{۳۴}: (فرمان مهارت تامل و بررسی) باعث آگاهی فزاینده از گرایشها و ادراکاتی می‌شود که بر تفکر و تامل نفوذ دارند. افراد می‌توانند با تامل و صحبت مداوم و در نظر گرفتن تصویرهای درونی، توانایی بیشتری برای اداره فعالیت‌ها و تصمیم‌هایشان به دست بیاورند.

۳- چشم انداز مشترک^{۳۵}: (فرمان گروهی) توجه به اهداف مشترک را برمی‌انگیزاند. مردم یاد می‌گیرند که با تدوین تصویر مشترک در مورد آینده مورد انتظارشان و اصول و راه‌های عملی رسیدن به آن آینده، در گروه یا سازمان خود نوعی تعهد و التزام ایجاد کنند و پای بند به ارزشها و هنجارهای آن باشند.

۴- یادگیری تیمی^{۳۶}: (فرمان تعامل گروهی) به موضوع یادگیری جمعی یا گروهی می‌پردازد. تیمها با تکنیکهایی مثل گفتگو و مذاکرات ماهرانه، تفکر جمعی خود را متحول کرده و می‌آموزند که انرژی و توان خود را برای کسب اهداف مشترک بسیج کنند و به توانایی و بصیرتی بیش از مجموع استعداد اعضا دست یابند.

۵- تفکر سیستمی^{۳۷}: افراد با این فرمان یاد می‌گیرند که تغییر و پیوستگی را بهتر درک کنند و با نیروهایی که پسامدهای کارهای شان را شکل می‌دهند، برخوردی اثربخش داشته باشند. تفکر سیستمی مبتنی بر نظریه‌ای درباره رفتار بازخوردی و پیچیدگی-گرایش ذاتی سیستم به رشد و ماندگاری- است. ابزارها و تکنیک‌هایی مثل نمونه‌های سیستم و انواع آزمایشگاههای یادگیری و شبیه‌سازی، به افراد کمک می‌کنند که متوجه شوند چگونه تغییرات اثربخشی را در سیستمها انجام دهند و چگونه با فرایندهای بزرگتر اقتصادی و محیطی هماهنگ و همراه شوند.

رهبران با استفاده از فرمانهای فوق، به توسعه چشم انداز خود برای تغییر انرژی و فعالیتها روی می‌آورند و آنگاه دیگران را به چنین کاری ترغیب می‌کنند. وقتی چشم انداز افراد برای آنها اهمیت می‌یابد، فاصله میان وضع موجود و وضع مطلوب را بهتر می‌بینند اما افراد به اشکال گوناگون وضعیت موجود را ارزیابی می‌کنند و اگر نتوانند واقعیت را درباره وضعیت جاری بگویند به سرعت انرژی و توان خود را از دست داده و حتی احساس می‌کنند که فقط دیدگاه رئیس از وضعیت جاری قابل پذیرش است. توسعه ظرفیت طرح الگوهای ذهنی مختلف (آغاز گفتگو) جزیی ضروری در طرح انرژی و تزریق قوت و اراده به سازمان است. چنین امری

³³ -personal mastery

³⁴ -mental models

³⁵ -shared vision

³⁶ -team learning

³⁷ -systems thinking

بی تردید باعث می شود که موقعیت خود را پیچیده تر ارزیابی کرده و برای درک پیچیدگی نیز به مهارت های تفکر سیستمی نیاز باشد. لذا، تمام فرامین یادگیری در ایجاد انرژی و توان افزایشی نقش بسزایی خواهند داشت.

آموزش زبان انگلیسی

برنامه آموزش زبان نیز به عنوان یک موضوع درسی تحت تأثیر اثرات مثبت جهانی شدن قرار گرفته که از نتایج آن میتوان به توسعه و گسترش سریع استفاده از ابزار فناوری اطلاعات در آموزش زبان اشاره کرد. بلکه بدون تردید زیر بنای گسترش آموزش زبان انگلیسی در سراسر جهان به عنوان زبان بین المللی روند جهانی سازی، کوچک کردن جهان در حد یک دهکده که همه به یک زبان واحد سخن بگویند و حرف یکدیگر را

بفهمند است. ما در جهانی زندگی میکنیم که انگلیسی زبان بسیاری از مجالت علمی، کنفرانسهای بین المللی، زبان رسمی سازمان ملل متحد، و زبان بیش از دو سوم سایت های اینترنتی است. اکنون در جهان بیش از یک میلیارد و سیصد هزار نفر به زبان انگلیسی تکلم می کنند در حالی که این زبان برای آنان زبان مادری نیست. زبان جهانی درها را به روی موفقیت باز میکند و این امید را در زبان آموزان بر می انگیزد که با یادگیری زبان انگلیسی امکان یافتن مشاغل بهتر نصیب آنها خواهند شد. بدون شک یکی از علایق سران آمریکا و انگلیس گسترش زبان انگلیسی در کشورهای رو به توسعه برای افزایش عاقله به فرهنگ انگلو آمریکایی است. زیرا «یادگیری زبان انگلیسی مردم را به فرهنگ و ارزشهای اجتماعی و اقتصادی کشورهای انگلیسی زبان عالمند میکند (رحیمی و نبی لو، ۱۳۸۷)

طبق تحقیقات این روش که مخفف عبارت **grammar translation method** است. یکی از قدیمی ترین روش های آموزش زبان انگلیسی در دنیاست. هر روش تدریسی نیاز به یک هدف دارد تا بر طبق آن تکنیک های لازم تعریف و تدوین شوند. هدف متد **GTM** تقویت مهارت **reading** و **writing** است. در واقع از بین چهار مهارت اصلی زبان، این دو مهارت از اهمیت بالاتری برخوردار هستند. از آنجایی که در این روش **speaking** و **listening** در درجه پایین تری از اهمیت قرار دارند هیچ گونه تأکیدی روی تلفظ ها و یادگیری استراتژی های مکالمه و مهارت های گفتاری و شنیداری وجود ندارد.

روش مستقیم یا **Direct method** نسخه به روز شده تری از متد **GTM** است با این تفاوت که ترجمه به زبان مادری در این روش وجود ندارد. زبان خارجی و زبان مادری دو مسئله کاملاً جدا از هم محسوب می شود. در این روش تدریس زبان انگلیسی هیچ گونه ترجمه ای به زبان مبدا یا زبان مادری وجود ندارد و مدرس باید تنها از طریق زبان دوم و روش توضیح و نمایش مطالب را به زبان آموز تفهیم نماید. برای تفهیم لغات استفاده از عکس ها و تصاویر زبان بدن و نقشه جزء اساسی ترین ارکان این روش است و همین موضوع زحمت مضاعفی را برای استاد به وجود می آورد.

روش شنیداری یا **Audio lingual method** در مورد کودکان و نوجوانان کارایی دارد. این روش قدیمی در جنگ جهانی دوم برای آموزش زبان به سربازان به کار رفت تا بتوانند پیغام های جنگی را رمزگشایی نمایند. این شیوه در واقع ترکیبی از روش های **GTM** و **DM** است، مضاف بر اینکه روانشناسی آموزش نیز در یادگیری دخیل است.

روش **Silent way** روش متفاوتی است که عمدتاً مناسب افرادی است که دوره های مکالمه را بیشتر گذرانده اند و بیشتر قصد تمرین و تجربه را دارند. یکی از فضاهایی که این روش بیشتر در آنجا استفاده می شود کلاس های بحث آزاد است. نکته جالب این روش این است که در آن «سکوت یک ابزار است». این بدین معناست که مدرس تا جای ممکن حرف نمی زند تا زبان آموزان تمرین کنند که به خودشان متکی باشند و حتی اگر اشتباهی وجود دارد خودشان بتوانند آن را از بین ببرند.

روش **Community language learning** این تکنیک تدریس زبان انگلیسی همان گونه که از نامش پیداست به این نکته اعتقاد دارد که زبان یک پدیده اجتماعی است پس یادگیری آن نیز تنها از طریق اجتماع صورت می گیرد. در این روش اساساً مدرس به عنوان یک رهبر در کلاس حضور دارد و پس از مطالعه یک مطلب افراد به گروه های مختلف تقسیم می شوند و مطلب را به اشکال مختلف با هم تمرین می کنند. اساسی ترین قسمت نقش مدرس در این روش، نقش مشاور است. به این شکل که مدرس در بین

گروه‌ها حرکت می‌کند و به فعالیت آنها نظارت دارد و هرکجا که لازم باشد جهت هدایت و راهنمایی و یا رفع اشکال حضور پیدا می‌کند.

روش **Communicative language learning** مخاطبین این روش معمولاً زمینه‌آشنایی با زبان انگلیسی را تا حدی دارا هستند و قصد دارند که تسلط خود را روی این زبان افزایش دهند. نکته بارز این روش تدریس زبان خارجی این است که معمولاً از سیلابس خاصی پیروی نمی‌کند و سرفصل‌های متفاوتی در هر جلسه مورد یادگیری قرار می‌گیرند. به عنوان مثال بخشی از یک فیلم نمایش داده می‌شود و هرآنچه که در این بخش از فیلم حائز اهمیت یادگیری باشد آموزش داده می‌شود. (نکاتی مانند تدریس گرامر زبان انگلیسی، لغت، تلفظ و ...) در واقع هدف اصلی یادگیری زبان مورد استفاده در سطح جامعه است.

روش **Content based instruction** یادگیری زبان عمومی و تخصصی در یک راستا قرار دارد. به زبان ساده‌تر در فاز اول گرامرها و نکات پایه‌ای که برای درک یک مطلب تخصصی مورد نیاز است آموزش داده می‌شود و در فاز دوم زبان تخصصی متناسب با رشته تحصیلی زبان آموزان به ایشان تدریس می‌شود. از جمله مزایای این روش این است که افراد علاوه بر یادگیری نکات پایه‌ای، نکات مرتبط با رشته تحصیلی خود را نیز یاد می‌گیرند. این روش جزو روش‌های تدریس زبان انگلیسی در حوزه تخصصی می‌باشد.

روش **Participatory approach** آنچه که باید در کلاس آموزش داده شود بر حسب نیاز مخاطبین طراحی می‌شود. به طور مثال مواد آموزشی طراحی شده برای خلبانان، مدیران، حسابداران و هنرمندان با یکدیگر متفاوت است. هرکدام از این مخاطبین نیاز به یادگیری یک سری عبارات و جملات از پیش تعیین شده دارند که در این روش به صورت ویژه به آنها تدریس می‌شود.

روش **Task based language teaching** در دهه‌های اخیر طرفداران زیادی پیدا کرده است. مبنای اصلی کار در این روش انجام یک پروژه در کلاس است و طبعاً نسبت به سایر روش‌ها شاگرد محور است. به زبان ساده محور اصلی کلاس شاگرد است و نه معلم! قبل از اینکه از روش‌های تدریس در این متد صحبت کنیم نیاز است تا تعریف روشنی از **task** داشته باشیم. در واقع یک فعالیت زبانی است که برای رسیدن به یک هدف انجام می‌شود.

روش **Cooperative learning** بر مبنای مشارکت و رقابت بین زبان آموزان طراحی شده است. به عنوان مثال برای هر مبحث یک کار گروهی تعریف می‌شود و زبان آموزان از طریق تبادل اطلاعات در گروه‌ها تلاش می‌کنند تا آن مبحث زبانی را یاد بگیرند و پس از آن در گروه‌های مختلف گرد هم می‌آیند تا نتایج فعالیتشان را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و این روال آنقدر ادامه دارد تا تمامی مباحث پوشش داده شود. (<https://gosafir.com>)

بحث و جمع بندی:

پدیده جهانی شدن هم تأثیرات مثبت کشورها دارد و هم تأثیرات منفی. برنامه آموزش زبان نیز تحت تأثیر اثرات مثبت جهانی شدن قرار گرفته که از نتایج آن میتوان به توسعه و گسترش سریع استفاده از ابزار فناوری اطلاعات در آموزش زبان اشاره کرد. بدون تردید زیر بنای گسترش آموزش زبان انگلیسی در سراسر جهان به عنوان زبان بین المللی روند جهانی سازی، کوچک کردن جهان در حد یک دهکده که همه به یک زبان واحد سخن بگویند و حرف یکدیگر را بفهمند است. ما در جهانی زندگی میکنیم که انگلیسی زبان بسیاری از مجالت علمی، کنفرانسهای بین المللی، زبان رسمی سازمان ملل متحد، و زبان بیش از دو سوم سایت های اینترنتی است.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چاپ پانزدهم
۲. سبحانی نژاد، مهدی؛ شهائی، بهرام؛ یوز باشی، علیرضا. (۱۳۸۵) سازمان یادگیرنده (مبانی نظریالگوی تحقیق و سنجش). تهران: نشر یسطرون
۳. سنگه، پیتر (۱۳۸۵)، پنجمین فرمان (خلق سازمان یادگیرنده)، ترجمه حافظ کمال هدایت، محمد روشن، تهران انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ ششم.
۴. شفی، ارزو. (۱۳۸۵). رابطه توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۵. شهبایی، بهنام (۱۳۸۶)، کسب مزیت رقابتی با خلق سازمان یادگیرنده، مجله تدبیر شماره ۱۸۴.
۶. شهبایی، بهنام (۱۳۸۴) سازمان یادگیرنده به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار، تهران، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، آذر ماه .
۷. طالبی کدوئی، فضل ا... (۱۳۸۱). سازمان یادگیرنده؛ سازمان متحول ، پویا و مطلوب، نشریه علمی پژوهشی مدیریت ، شماره ۶۴۶۳-۶۴۶۴. تهران ، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۸. قربانی زاده، وجه ا...، مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). طراحی الگویی برای تعیین سطح یادگیری سازمانی سازمانها، شرکت های قطعه سازی خودرو، فصلنامه مدرس علوم انسانی، سال هفتم، شماره ۳.
۹. میرقاسمی، سید رضا (۱۳۸۵). ارزشیابی عملکرد مجتمع آموزشی مفید به عنوان سازمان یادگیرنده. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی
10. Amidon .Stevens (2005) Writing the Learning Organization: A Framework for Teaching and Research. Business Communication Quarterly, Volume 68, Number 4, pp 406-428
11. Argyris, C; Schon, D (1978): Organizational Learning: A Theory of Action Perspective, Reading and Mass-Addison Wesley.
12. Argyris, C; schon, D (1996): organizational learning II, reading, mass Addison Wesley, p.122.
13. Bennett, J; O'Brien, M (1994): the building blocks of the learning organization, Training and development journal, 31 (6).
14. Chechter, Chen.s,(2008) ,Organizational Learning Mechanisms, The Meaning, Measure, and Lmplications for School Improvement.Educational Administration Quarterly, vol. 44, No. 2, 155-186.
15. Crossan, M. (2003). Organizational learning and strategic renewal. Strategic Management Journal, 24(11).
16. Deborah, K. S, (2005), organizational learning as factor of key on performance improvement. (ETD) for the degree doctor of education at
17. Dodgson, M., (1993) Organizational Learning: A Review of Some Literature. Organization Studies.
18. Drew, S; Smith, P (1995): the learning organization: change profiling and strategy, the learning organization journal, vol.2, no.1, p.p 4-14.
19. Drucker, P.F. (1999), the coming of the new organization, Harvard business review, 66(1): 45-53.

20. Finger, M; Wollis, D (1994): organizational learning, proceedings of the adult education research conference (pp. 151-156), university of Tennessee.
21. Gardiner, P; Whiting, P (1997): Success factors in learning organizations: an empirical study, Industrial and commercial Training, vol. 29, Number. 2, 1997, pp. 41-48.
22. Garvin, D. (1993). Building Learning Organizations. Harvard Business Review, 71, (July-August) 78-91.
23. Gephardt, M.A, Marsick, V.J. (1996); learning organization come alive, training and development journal, 50 (12).
24. Goh, S (1998): Toward a learning organization: The strategic building blocks, S.A.M. advanced Management journal, 63(2).
25. Goh, S. C. (2003). Improving organizational Learning capability, the learning Organization, 10, 4. P3.
26. Hannah, Sean T., Lester, Paul B (2009) A multilevel approach to building and leading learning organizations. The Leadership Quarterly 20 .34-48
27. Harrison, R. (1998), intellectual assets, learning center people management, vol.4, No.7, P: 33.
28. Hite, james , (1999) , " learning in chaos: improving human performance in today s fast changing ,volatile organization", Gulf publishing company
29. Kaplan, R., Norton, D. (1996). Translating strategy into action: The Balanced Scorecard (1st ed., pp. 126-146). Boston, MA: Harvard Business School Press.
30. Kofman, F; Senge, P (1994): communities of commitment: the heart of learning organizations, organizational dynamics, and no.2, autumn.
31. Limerick, D; passfield, r. (1994), transformational leadership, the learning organization journal, vol.1, No.2, PP: 29-40.
32. Luthans , Fred , (1998)," organizational behavior", Trwing McGraw-Hill,8th edition
33. Man Yu, Lam (2006). An Organizational Learning Model for Hong Kong Vocational Education in the Context of TQM Culture. PhD. Dissertation of Engineering, City University of Hongkong. Available at:
34. Marquardt, Michael J, (1996) " building the learning organization : a system approach to quantum improvement and global success", New York , McGrow -Hill
35. McGill, M; Slocum, J.W (1993): unlearning the organization, organizational dynamic, vol.22, no. 2, p.p 67-79.
36. Mraquardt, M.J. (2002): five element of learning, executive excellence, information and management, 42: 179-196.
37. Mumford, A (1997): management development: strategies for action, 3rd edition, IPD, London.
38. Neefe, D (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and nontraditional (Academic Quality Improvement project) accreditation process [dissertation], University of Wisconsin stout Menomonie.
39. Ortenblad, A. (2001). On differences between organizational learning and learning organization. The learning organization, 8(3/4).
40. Overmeer, W (1997): business integration in a learning organization: the role of management development, journal of management development, vol.16, no.4, p.p 245-261.

41. Peddler, M (1998): action learning in practice, the learning organization journal, vol.5, no.4.
42. Phillips, B (2003): A four Level Learning Organization benchmark implementation model, the learning organization, Vol.10, N.2, , pp. 98-105.
43. Preskill, Hallie. (2001)“Evaluation's role in enhancing organizational learning: A model for practice.” Evaluation and Program Planning 17(3): 291-297
44. Senge, p (1996): the leader new work: building learning organization, international Thompson business press, London, p.p 288-315.
45. Smith, K and et al, (1999), organizational learning and resource – based theory, journal of organizational change management, vol.9, No.6, PP: 41-53.
46. Spreitzer, Gretchen M. (1992), " when organization dare: the dynamics of individual empowerment in the work place “, PhD. Dissertation, university of Michigan.
47. Sun, Peter & Scott, John. (2003). “Exploring the Divide Organizational learning and learning organization”. The Learning Organization. Vol.10 Issue.4.
48. Tsang, w.k (1997), organizational learning and learning organization: A dichotomy between descriptive and prescriptive research, human relations, vol. 50. No.1, 1997, pp: 73-89.
49. Yeung ,arthur ,K .pavid and others (1999), "organizational learning capability "New york , Oxford university
50. <https://gosafir.com/mag/english-teaching-methods/>