

# 高职学习型组织理论对高职院校管理的启示

李勤华 徐旭冉 薛素林

**[摘要]**学习型组织理论是当今时代先进的理论之一,近几年来,“学习型组织”理论越来越为国人所接受,且应用于高职院校的管理工作中。“学习型组织理论”是一种基于人的学习与创新行为的组织发展策略,广泛地应用于我国教育管理领域,为现代高职院校的发展提供了强有力的支撑。由此看来,当前探讨学习型组织理论在高职院校管理中的应用已具有十分重要的现实意义。

**[关键词]**学习型组织理论 高职院校管理 启示

**[作者简介]**李勤华(1979-),男,江苏靖江人,南京理工大学国有资产与实验室管理处,助理研究员,硕士,研究方向为高等教育管理、实验室管理;徐旭冉(1986-),男,江苏南京人,南京理工大学化工学院,助理研究员,硕士,研究方向为化学与化工;薛素林(1977-),男,江苏如东人,南京理工大学人事处,副研究员,硕士,研究方向为高校人力资源管理。(江苏 南京 210094)

**[中图分类号]**G717 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2015)33-0025-03

学习型组织理论的出现可追溯到20世纪90年代,它是在西方企业管理理论与实践逐渐发展起来的一种新型管理模式。实践表明,学习型组织理论不仅在企业管理中取得了卓越的成就,也十分适用于教育领域。如若高职院校能够充分抓住学习型组织理论的精华且加以应用,那么势必会为高职院校的管理建设提供良好的发展前提。

## 一、学习型组织的内涵

“学习型组织”是由美国的著名学者彼得·圣吉提出的,他在《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》中,系统地阐述了学习型组织这种全新的管理模式。彼得·圣吉认为学习型组织具体是指组织中的每个个体能够不断地相互学习,在彼此交互合作中完成问题的解决。在彼得·圣吉的基础上,许多学者对学习型组织理论提出了不同观点与看法,尽管到目前为止,“学习型组织”还未形成一个完整的、统一的定义,但是在教育界已普遍存在一种一致的看法:学习型组织是一个不断学习、不断创新以及能够不断创造未来的组织。在学习型组织内部如若能将学生的自我学习机制与学校工作管理有机结合起来,那么高职院校的管理工作会更上一层楼。以下是彼得·圣吉在学习型组织中所倡导构建的五项修炼:

### (一)自我超越

所谓的自我超越修炼具体是指个体自愿投身于工作中,突破极限去挑战自我,在不断提升自身修养的过程中,创设一种学习氛围。学生在他们所创设的学习氛围中不断地展现他们的个人才华,以精神

成长为动力。自我超越是学习型组织的精神基础,在学习型组织中占有重要的地位。

### (二)改善心智模式

心智模式修炼就是指人们对周围事物的看法与其思维方式,是人们在长期的工作与学习中渐渐形成的独有的价值观、人生观以及世界观,这些观念会深深地印在人们的脑海中,对人们的日常生活产生深刻的影响。随着社会经济的快速发展,我国的教育体制在不断更新与发展,因此我们应该从全新的角度去看待事物,认识事物的发展进程,不断地转换思想观念,促进学习型组织模式的不断创新。

### (三)建立共同愿景

共同愿景是一个企业、一个组织中员工共同奋斗的目标,高职院校有了共同的愿景,就能够号召广大师生共同努力,为理想的目标不懈努力。共同愿景建立在全体师生价值观的基础上,需要广大师生的密切配合。

### (四)团体学习

彼得·圣吉认为团体学习是指调动全体成员共同学习,在此基础上协调成员的整体搭配能力,并不断提高内部各个成员的自身素质以及工作能力。

### (五)系统思考

在彼得·圣吉看来,系统思考是学习型组织中最为核心的构成部分。在学习型组织理论中,老师应培养学生的洞察能力以及从全局出发思考问题的能力,倡导学生应用系统思考的观点来看待学习型组织的发展。在系统思考的过程中,学生应将学习型组织看成一个不断变化的系统,在发展、变化的过程

中,寻求动态上的平衡。

## 二、学习型组织理论对高职院校管理的意义

(一)学习型组织理论有助于促进我国教育体制的深化

我国高职院校管理十分注重制定完善、严密的规章制度来约束与管理广大师生,倡导师生服从规章制度,按制度行事。忽视了人的个性发展与自我实现,很难为社会培养出具有创新性以及实践精神的人才,并且不够重视对动态系统的管理,存在着重绩效、轻长远规划的弊端,这些问题会影响高职院校的管理效率。长期的教学实践表明,目前所倡导的学习型组织理论倡导一种平等、合作的学习模式,在组织结构上追求网络化的管理,这些都将从一定程度上消除我国目前现有高职院校的弊端,深化高职院校管理体制的改革,为高职院校的高效管理奠定基础。

(二)学习型组织理论有助于高职院校组织创新能力的提升

经过长期的发展、实践,相关的教育学者指出,学习型组织理论的提出将有助于高职院校组织创新能力的提升,进而使得当前的高职院校教育能够适应现代化社会快速发展的实际需要。高职院校教育在坚持以人为本的发展原则时,应注重激发学生的潜能,最大限度地发挥学生的创新能力以及实践操作能力。学习型组织要想长久、稳定地发展下去,必须具备相应的创新能力,不断培养组织成员的创新能力和实践能力。长期的实践表明,建立创新的学习型组织对于高职院校的高效管理意义十分重大。

## 三、学习型组织理论对高职院校管理的启示

长期的教学实践表明,学习型组织理论有助于高职院校管理模式的构建。学习型组织理论在应用于高职院校的管理时,一方面应体现学习型组织的共同特征,另一方面还应考虑高职院校教育的特殊规律。以下是学习型组织理论对高职院校管理的几点启示:

(一)深刻理解学习型组织的内涵

学习是一个组织走向学习型组织的根本所在,通过学习,丰富知识,扩展视野,重新塑造自我。高职院校的相关管理者应深刻认识到学习型组织理论的核心内涵,抓住组织核心,不断组织内部成员进行创造性学习,提高自身的素养,进而使得个体能够更好地适应现代化社会发展的需求。

(二)做好制度与管理方面的工作

高职院校应该制定一系列的规章制度,全面加强老师与学生的监督与控制工作。规章制度的完

善一方面能使高职院校的管理趋于规范与理性,但是也会从一定程度上造成高职院校与老师之间存在隔阂,达不到理想的教学效果,更为重要的是忽视了“以人为本”的教育原则,对于和谐、愉悦文化氛围的形成十分不利。学习型组织理论提倡开放的、进步的良性文化,且十分注重将这种文化贯彻到组织中的每个成员,进而让全体成员共同遵循一定的价值标准与行为规范。高职院校在对教师的管理上不应仅仅局限于静态的制度与组织结构的健全,更应注重高职院校组织文化的改建与重塑,应多渠道鼓励老师与学生积极参与高职院校的管理,发挥每位老师的才能,提高高职院校工作的可信度以及透明度。校领导还应加强与老师工作的密切配合,消除老师与管理者之间的隔阂,真正使高职院校与老师成为一个整体,增强高职院校管理工作的效率。

(三)做好信息与环境方面的工作

高职院校老师由于工作性质的限制,使得他们在信息的获取与资源的共享上未能够实现充分的沟通,加之一些高职院校的管理者不注重教师多元化信息的开放,使得一部分老师在教学状态上处于孤立与被动的地位,这十分不利于教师工作的良好开展以及高职院校管理制度的健全与完善。学习型组织十分重视教学环境的开放性以及公开性,提倡为组织成员提供充分信息的同时,激发自主学习的动力,实现资源共享与团体学习。

教师的进修工作有助于高职院校的长期、稳定发展。因此,高职院校还应为广大的教师创造条件与环境满足教师进修的要求,使得教师的教学内容能够更好地适应现代化社会发展的实际需求。高职院校还应开设一些校本培训教育以及非学历教育,组织安排丰富的校本课程内容,定期开展专题讲座,促使高职院校教育与社会发展密切结合。

(四)教师应不断地完善自身,提高个人素养

学习型组织理论十分注重组织中成员的自我超越,关注成员的心智模式改善以及系统思考。学习型组织理论中的五项修炼促使高职院校组织对教师个人的管理应做到以下几点要求:第一,尽可能地保证广大老师有足够的时间与精力来完善自身的知识结构,促使他们不断地思考与学习,在实践中不断地总结教学经验。老师在工作中不断学习,将有助于提升教师的个人专业技能,同时也会提高教学效率。第二,教师在教学的过程中,还应不断地改善心智模式,保持乐观、开朗的心态上课,与学生友好地沟通、交流。第三,高职院校应设立相应的奖罚机制,鼓励广大教师不断地进行自我超越。随着当前社会经济的快速发展,高职院校的管理模式以及学

生的成长、成才也在不断发生着变化,这些都要求广大老师不断地完善自身,提高个人修养,以便将最先进、最科学、最系统的知识传授给学生。

#### (五)明确高职院校的归属问题

从整体上看,学习型组织给高职院校管理最重要的启示,是高职院校的管理应借鉴学习型组织的归结点,将高职院校作为学习型组织中的内容。高职院校是一个组织,是一个学习共同体,而不是官僚机构,也不是公司。高职院校应明确意识到学习型组织的核心内涵,彻底改变高职院校管理中不合理的现状,激发师生参与共建学习型组织的积极性以及热情。高职院校的领导者,应努力将高职院校的管理融入学习型组织的发展中,不断提高参与者的管理能力,为促使高职院校管理效率的提高而不断地努力探索。高职院校在学习型组织理论的构建过程中,应牢牢把握五项修炼,利用具有创造性的张力实现自我超越,鼓励广大师生进行系统思考,能够从不同方向洞察各方面的关系,不断地改造高职院校,革新高职院校的管理体制,促使高职院校成为“学习型组织”。

### 四、利用学习型组织理论促进高职院校管理的有效策略

#### (一)将“适应性学习”转变为“创造性学习”

随着我国教育体制的不断更新与发展,高职院校越来越重视创新型教育,创新在高职院校教育中所发挥的作用显著提升。高校应明确当前教育发展的方向与目标,鼓励广大师生进行“创造性学习”,积极建立高职院校组织的共同愿景。从整体上看,当前高职院校管理的首要任务是要处理好共同愿景、个人愿景以及团队愿景三者之间的联系。需要我们意识到的一点是,个人愿景往往是建立在共同愿景与团队愿景基础上,而共同愿景与团队愿景的实现必然离不开个人愿景的支持,前两者是由后者汇集、互动成长而形成的。高职院校是学习型组织中的一部分,要想实现高职院校的高效管理,高职院校的领导者应积极鼓励组织中的成员努力发展自己的个人愿景,在不断努力学习的过程中,激发自身的潜能,实现自我价值,在实现自我超越的进程中,统和所有个人愿景的共同愿景,在合作共赢中,为高职院校的管理提供良好的发展前提。

#### (二)不断地转变思想观念,树立学习型组织的理念

高职院校在管理过程中必须将“以人为本”的原则贯彻到高职院校管理的始终,努力构建与学习型组织成员间的关系,转变不符合当今教育观念的理念。为实现高职院校的高效管理,校领导应充分

重视广大师生的参与意识以及创造意识,激发广大师生的个性、才能,树立“终身学习”的观念。作为高职院校的最高管理者,校长要对自身所扮演的角色有充分的认识,既要督促组织中每个成员不断地努力学习,也要不断地完善自身,将“学习型组织”的理念贯彻到高职院校管理的每个环节中。校长是高职院校管理的核心人物,应做好带头领导工作,积极改善组织成员中的心智模式,激发成员努力实现自我超越。

#### (三)营造良好的高职院校学习环境

营造良好的学习与学习氛围,对于提升学生的学习成绩,提高高职院校的管理效率具有重大意义。首先,高职院校应努力营造一个尊重人的高职院校环境,使得广大师生在此环境中能够相互帮助,共同提升。长期的教学实践表明,良好的学习氛围,能让学生与老师感到心情舒畅,在教与学的过程中,能够很好地实现沟通与了解,无形之中提高了教学效率。另外,高职院校在管理过程中,还应积极鼓励广大学生进行自我冒险,勇于直面错误,从错误中不断地总结经验,教训,吸取激发自身的创造性。

### 五、结语

总而言之,高职院校管理的改革与实践是一项复杂的、系统的工程,要想实现高职院校的长久、稳定发展,需要广大师生以及校领导的密切配合。学习型组织理论的应用需要一个长期的实践过程,高职院校的领导者应抓住学习型组织理论中的五项修炼,不断转变思想观念,营造良好的高职院校学习环境,将学习型组织的理念贯穿到高职院校管理的每个环节中,激发组织中成员的潜力以及创造力,进而为实现高职院校的有效管理奠定基础。

### [参考文献]

- [1]吕杰.以学习型组织理论促进高校后期系统人力资源管理的创新[J].科技与管理,2015(1).
- [2]聂林.学习型组织文化、工作满意度对组织承诺的影响研究[D].济南:山东大学,2014.
- [3]潘体福.学习型高职院校建立共同愿景的策略研究[D].北京:首都师范大学,2013.
- [4]徐琼.试论“学习型组织”理论对高职院校管理工作的启示[J].四川理工学院学报:社会科学版,2005(6).
- [5]余亚峰.学习型组织理论对我国成人教育管理的启示[J].湖北大学成人教育学院学报,2012(10).
- [6]庄乾杰.学习型组织理论在高职院校管理中的运用[J].成功(教育),2012(6).