

א. סביבות למידה במקום עבודה

במצב החברתי-כלכלי הנוכחי, הנשלט על ידי חוסר וודאות ושינוי מהירה (Cangialosi, Odoardi, Battistelli, 2020, 264), התחרות בשוק הולכת וגוברת כל שכן עסקים רבים מתקדמים ונעים בצורה מסחררת. הארגונים נדרשים לעמוד בקצב התחרותי, בין היתר על ידי הקניית סביבת הולמת ללמידה על מנת להפוך את העובדים לבעלי ידע מקצועי, בעלי שאיפות ובעלי יצירתיות (דותן, 2017).

מפאת השוק התחרותי, מקומות עבודה עכשוויים מייצרים צורות רבות ושונות של יצירה ושימוש בידע ועם זאת לעיתים קרובות, הארגון מוצא עצמו בהיעדר זמן, משאבים ויכולות לסביבת למידה ואלו נזנחים במסגרת פעילות יומיומית במקום העבודה (Fuller, Unwin, Felstead, 2007). ארגונים עסקיים נדרשים להיוודע לחשיבות של הלמידה במקום העבודה כאמצעי לשיפור הביצועים ואיכות חווית העבודה היומיומית (Ashton & Sung, 2002).

ארגונים נבדלים באופן שבו הם יוצרים ומנהלים את עצמם כסביבות למידה פעילות וכן נוטים יותר לטפח למידה בעבודה (Fuller, Unwin, Felstead, 2007). חברות מצליחות הן אלו שלמעשה מצליחות לייצר ארגון לומד ומיישמות תוכניות הכשרה ולמידה שנתיות לעובדים השונים בארגון. כתוצאה מכך נוצרת סביבת עבודה טובה וממריצה וכן הארגונים הללו מצליחים לייצר עובדים בעלי ידע חדש המוביל ליצירתיות המתאימים למוביליות של שוק העבודה. אשר זו מאפשרת לארגונים להסתגל ולהגיב באופן יזום לאתגרי השוק ובכך להפוך לסוכני שינוי (Cangialosi, Odoardi, Battistelli, 2020, 264).

עובדים בעלי הכשרה הנובעת מסביבת למידה בארגון, לוקחים על עצמם ויוזמים תהליכים שונים ופרויקטים לקידום החברה (דותן, 2017), כאשר הללו יוצרים צורות שונות של למידה וגישות פדגוגיות (Fuller, Unwin, Felstead, 2007) בפרט לאור העובדה כי אנו רואים צמיחה של מקצועות הדורשים יישום ידע מקצועי ומומחיות (Ashton & Sung, 2002) כגון יישום מדעי המחשב, הנדסה, טכנאים וכדומה. שיטות ניהול אשר אינם מעודדות למידה בסביבת העבודה, והמנהלים אינם מוכנים להעביר אחריות לעובדים או להקשיב ולפעול על פי עצתם, אלו ירגישו כי כל היבט המעודד אותם להמשיך להיות מעורבים בפרקטיקות ארגוניות 264 (Cangialosi, Odoardi, Battistelli, 2020).

מחקרם של פולר, אנווין ופלסטד (2007) ראה כי סביבות למידה רחבות ואקטיביות בארגון, מובילות ללמידה ארגונית דו צדדי – הן של הארגון מול העובד והן של העובד מול הארגון. מתוך השוני בין עובד לעובד בתכונות, רמת מקצועיות שאיפות ומוטיבציה, וכן בהתאמה, שונה מידת העיסוק שלהם בלמידה הארגונית. גם האינטרס העסקי נע על טווח רחב של מתן חופש בסביבת הלמידה הנובעים ממניעים פדגוגיים (תוכן הלימוד אשר הארגון מעוניין לחשוף ו/או להעשיר), ארגוניים (תקציביים, פוליטיים, חזון) ותרבותיים (תרבות ארגונית) (Fuller, Unwin, Felstead, 2007). זה ועוד שימוש בטכניקות ניהול מודרניות הופך את הלמידה המתמשכת למציאות (Ashton & Sung, 2002). כל הללו ישפיעו ומשפיעים על מידת הלמידה, החשיפה ובעלי התפקידים שיקבלו סביבת למידה ארגונית.

לעיתים יתכנו מקרים כי צוותי העבודה שיוודרו תלויים ברמת האינטראקציה שיש להם בהיבט הפוליטיקה הארגונית, החשיבות שלהם בארגון ו/או התועלת שלהם לארגון ובתוך גם מניעים רגולטוריים, מגזריים וארגוניים רחבים יותר (Fuller, Unwin, Felstead, 2007). הללו לא רק ישפיעו על סוגי התכנים אשר ילמדו, אלא על תדירות הלמידה ואופן הלמידה שלהם. חשוב לציין כי הנ"ל זה לא מבטל את

ההבדלים בין האינטרסים של ההנהלה והעובדים, אך עם זאת מפחית את ניגוד האינטרסים הקיימים בארגון ומספק שיפור משמעותי, ביכולתם המשולבת, להגדיל את העושר ואת הסיכוי לעליית רמת החיים הארגונית, לכל הנוגעים בדבר (Ashton & Sung, 2002).

סביבת למידה במקום העבודה, התומכות בהזדמנויות למידה משמעותיות, יכולות להשפיע על חדשנות אישית, ייצור, קידום ויישום (Cangialosi, Odoardi, Battistelli, 2020, 265). עובדים צוברים ידע ומיומנויות חדשים הנובעים מאפשרויות הלמידה המוצעות להם במסגרת מקום עבודתם, ובכך מגדילים את הסיכויים למצוא דרכים חדשות לשפר ולייעל את תהליכי העבודה בארגון. יתרה מכך, מקצועיות ומומחיות במקום העבודה מאפשרת לעובדים לייצר שיח ודיון עם עמיתים המייצר תהליכים חברתיים הקשורים לקידום רעיונות חדשים. כמו כן, מיומנויות ויכולות חדשות הנלמדות דרך העבודה יכולות להגביר את הביטחון ביכולותיו ובכך להקל על ההתגברות על הסטטוס קוו להשגת דברים חדשים.

במילים אחרות, ארגונים שמטרתם לחזק את ממד החדשנות שלהם, זו נדרשת להיות מונעת על ידי העובדים, תוך הדגשת החשיבות של אקלים למידה והפוטנציאל הארגוני (Cangialosi, Odoardi, Battistelli, 2020, 264). הארגון, המנהלים העובדים (והתמורה שהם מקבלים) מקיימים מערכת יחסים מעגלית, אשר משפיעים ומושפעים זה מזה. כלומר, כאשר המנהלים יעודדו למידה חדשה בארגון, ייזמו תהליכי למידה ויקדישו לכך את הנדרש, העובדים יהיו בעלי מוטיבציה ליצירתיות, השקעה וחדשנות במקום העבודה. בדרך זו נוצר שיפור מתמיד, לאורך זמן ומתחדש מה שיוביל את הארגון להצלחתו בשוק (Ashton & Sung, 2002).