



Marko Lučić samostalni je konzultant i član
uprave portala Quantum21.net.

Riječ urednika

Marko Lučić

Tematski blok **Organizacija koja uči** posvećen je istoimenoj koncepciji. Premda se počela razvijati početkom 50-tih godina prošlog stoljeća, ova je koncepcija u fokus pozornosti stručne javnosti dospjela tek u posljednjih 15-tak godina. Najveće zasluge za to pripisuju se Peteru Sengeu i njegovom kapitalnom djelu PETA DISCIPLINA. Prema Sengeu učeća organizacija je *organizacija koja se stalno prilagođava promjenama u okruženju*. Promjene u okruženju obilježavaju trendovi poput sve bržeg tehnološkog razvoja, rastuće globalizacije poslovanja (i njome uvjetovanog sve većeg konkurentskog pritiska), sve veće ekonomske, socijalne i političke nejednakosti (i tenzije) između razvijenih i nerazvijenih zemalja, uništavanje prirodnog okoliša...

U takvom okruženju opstanak i razvoj organizacija (kao i ljudskog društva u cjelini) zahtijeva ostvarivanje *dubokih promjena* u načinu razmišljanja i međusobnog odnošenja ljudi koji u njima rade. Dominantni način razmišljanja u suvremenim organizacijama jeste *fragmentalizacija* (fokus na dijelove umjesto na cjelinu), a dominantni način interakcija jeste *konkurencija*. Posljedica ovakvog načina razmišljanja i na njemu utemeljenog načina funkcioniranja organizacija jeste *globalni institucionalni neuspjeh!* Dokaze u prilog ispravnosti ove tvrdnje nalazimo svakodnevno na stranicama novina i časopisa: od neuspjeha obrazovnog sustava u pripremi učenika za suočavanje sa izazovima budućnosti, preko neuspjeha zdravstvenog sustava da svakom članu društva osigura ostvarivanje jednog od temeljnih ljudskih prava - prava na zdravlje, do neuspjeha sustava međunarodnih odnosa da stvori mirno i stabilno okruženje.

Budući da gore naznačene *probleme ne možemo rješavati na istoj razini svijesti iz koje su nastali* tada je nužna promjena svijesti, promjena načina razmišljanja i interakcija među ljudima. Umjesto fragmentarne nužno je razvijati *holističku, sistemsku* svijest. Umjesto konkurencije nužna je *suradnja*.

U prilogu Kai Larsena i dr. "ORGANIZACIJA KOJA UČI" daje se kratki pregled koncepcije i metoda učeće organizacije. Premda se u prilogu eksplicitno slijedi model učeće organizacije izložen u PETOJ DISCIPLINI autori se referiraju i na radove drugih teoretičara iz ovog područja. Na 20-tak stranica ovog priloga autori umješno prezentiraju ključne ideje i poruke o koncepciji i metodama učeće organizacije. Čitateljima koji se po prvi puta susreću s ovom materijom tekst bi trebao poslužiti kao intrigantan uvod za nastavak istraživanja o ovoj nadasve značajnoj temi.

U prilogu Davida Berdisha ISKUSTVO MANAGERA: UČENJEM DO ORGANIZACIJSKE IZVRSNOSTI opisuje se proces 'građenja' učeće organizacije. Na temelju intervjua sa brojnim sudionicima tog projekta Berdish nam priča živopisnu priču o tome kako su se u njegovoj organizaciji razvijale sposobnosti korištenja metoda i oruđa učeće organizacije, kako su se one koristile u svakodnevnom radu, te o tome kakve su

koristi donijele. Ključna poruka koju nam autor šalje jeste *"želite li pobijediti konkurenciju, zarađivati na tržištu i stvoriti atmosferu suradnje u timovima sa zajedničkom vizijom, izgradite učeću organizaciju."* Riječ je o nadasve uvjerljivom opisu iskustva implementacije koncepcije u praksi koji čitateljima ukazuje na prepoznavanja njezine snage i mogućnosti.