



محبوبه گلینی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

نقش مدیریت دانش در توانمند کردن معلمان

کلید واژه ها

مدیریت دانش، توانمندسازی

اشاره

در عصر حاضر، مفهوم دانش چنان دچار تغییر و تحول شده است که بسیاری از دانشمندان علم مدیریت در سازمان، باب جدیدی در مدیریت را با عنوان «مدیریت دانش» آغاز کرده‌اند [افرازه، ۱۳۸۴: ۵]. امروزه شکاف میان ملت‌ها و جوامع، آگاهی و ناآگاهی است. بنابراین، چالش اصلی، چالش نیروهای انسانی دانا و تواناست. نیروی انسانی مهم‌ترین، گران‌ترین و با ارزشمندترین سرمایه و منبع سازمان محسوب می‌شود. انسان تنها عنصر ذی‌شعوری است که به عنوان هماهنگ‌کننده‌ی سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه‌ی عوامل دارد. می‌توان به سادگی بیان کرد که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. از این رو، منابع انسانی، نقش اساسی را در رشد، پویایی، بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارند. تدریس نوعی فعالیت پیچیده، پویا، تعاملی و هوشمندانه است و اگر قرار باشد معلمان دانش‌آموزان را برای دنیای در حال تغییر آماده کنند و آن‌ها را از تجارب محدود گذشته آزاد و با نظرات جدید آشنا کنند، مستلزم شیوه‌ی خاص مدیریتی است تا از این طریق بتوانند با اثربخشی بیشتری به آموزش بپردازند. اگر نظام آموزشی از ساختار، فرهنگ، شیوه‌ی مدیریتی و توان و انسجام مناسب‌تری برخوردار باشد، برای اداره‌ی جامعه‌ی افرادی را تربیت خواهد کرد که سلامت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه را تضمین کنند و باعث افزایش بهره‌وری و کارایی بالای آن شوند. بر پژوهشگران و محققان متعهد و دلسوز است که در راه اصلاح و بهبود سیستم کلان جامعه و به ویژه نظام آموزشی، از هیچ تلاشی دریغ نورزند تا جامعه در جریان رشد و تعالی شایسته قرار گیرد.



مدیریت دانش در مدارس

مدارس همواره در کار مدیریت دانش بوده‌اند. در واقع معلمان، نمونه‌های خوبی از مدیران دانش هستند. کتابخانه‌های مدارس نیز مثال‌های خوبی هستند که امروزه مراکز و منابع اطلاعاتی آن‌ها به مدد تغییرات فناورانه، محیطی پویا برای یادگیری مستقل فراهم آورده‌اند. اما آنچه اهمیت آن برای مدرسه، در حکم یک سازمان مطرح است، فراهم آوردن زمینه‌های بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقا و به ویژه سازمان‌دهی، نگه‌داری و انتشار دانش در سطح مدرسه و در ارتباط متقابل با عوامل ذی‌نفع است. از این دیدگاه، مهم‌ترین مسائل مدیریت دانش در مدرسه را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- آگاه‌سازی معلمان (چرا نیازمند آنیم که دانش خود را با سایر مدارس تسهیم کنیم؟)
- آگاه‌سازی دانش‌آموزان (مدیریت دانش چیست و کارکردهای آن کدام‌اند؟)
- آگاه‌سازی جامعه (آموزش تنها «سخن گفتن و کارکردن» درباره‌ی دانش نیست، بلکه درباره‌ی نحوه‌ی مدیریت و کاربرد آن نیز هست)
- چگونگی عمل در آموزش مدیریت دانش
- چگونگی حفظ، نگه‌داری و متبلور کردن دانش مدرسه به باور یکی از صاحب‌نظران، مدیریت دانش در مدارس عبارت است از «تصمیم‌گیری درباره‌ی این که دانشی که باید تسهیم شود، چیست؟ این دانش باید با چه کسانی سهیم شود؟ چگونه

باید آن را تسهیم و در نهایت، چگونه از این دانش استفاده کنیم. پاسخ ساده، اما در عمل پیچیده‌ی این پرسش، چنین است: تشویق و انگیزش افراد به تسهیم دانسته‌های خود با دیگران. هدف از تسهیم دانش، بهبود جامعه‌ی مدرسه یا افزایش مبنای دانش مدرسه برای تصمیم‌گیری مؤثرتر و کارایی همه‌جانبه است. این در حالی است که یکی از راهکارهای اساسی مدیریت مدرسه‌محور، ارزشیابی عملکرد و پاداش براساس میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری و تعامل مؤثر در انجمن‌ها و تیم‌های تصمیم‌گیرنده است.

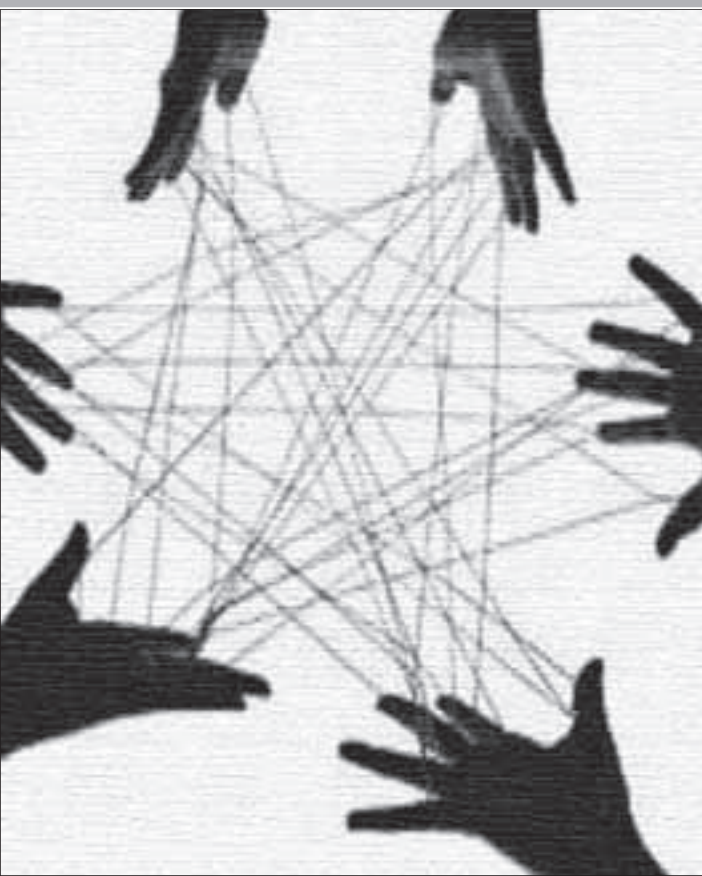
تعاریف توانمندسازی

توانمندسازی، قدرتمندسازی، کارآمدسازی، توان‌افزایی و تواناسازی، اصطلاحاتی هستند که در فارسی، در برابر مفهوم «Improvement» به کار رفته‌اند. توانمندسازی مفهومی مبهم و غیریکسان دارد و مانند بسیاری از اصطلاحات و مفاهیم در علوم انسانی و اجتماعی، بر سر تعریف آن توافقی وجود ندارد و افراد، هر یک از زاویه‌ی به آن نگریسته و بر یکی از ویژگی‌های آن تأکید کرده‌اند [اصغری، ۱۳۸۵: ۲۰]. توانمندسازی به این معنی است که برای افراد آزادی لازم را فراهم آوریم تا آنچه را که خود می‌خواهند، به‌گونه‌ای موفقیت‌آمیز انجام دهند. در واقع به آنان اجازه دهیم در مورد مسائل بلندمدت فکر کنند و در پیشرفت و توانمندشدن به آنان کمک کنیم [خاطری، ۱۳۸۵: ۵۸].

تواناسازی به فرایندی گفته می‌شود که از طریق آن مدیران به دیگران کمک می‌کنند تا قدرت

لازم را برای تصمیم‌گیری در امور مربوط به خودشان به دست آورند [شرمرهون، ۱۳۷۸: ۲۱۵]. **بلانچارد** در کتاب «کلید توان‌افزایی» می‌گوید: تواناسازی در حقیقت نوعی تکنولوژی مؤثر و پیشگام است که هم برای سازمان‌ها مزیت راهبردی ایجاد می‌کند و هم برای کارکنان فرصت‌آفرینی می‌نماید. توان‌افزایی، ابزار مشارکت اعضای گروه‌ها در کامیابی و ناکامی سازمان‌هاست [امینی، ۱۳۷۹: ۱۶]. فرد باید خود توانا شدن را بپذیرد، چون منبع تواناشدن در درون انسان است. بنابراین، وظیفه‌ی یک مدیر در برنامه‌ی تواناسازی، دادن قدرت نیست، بلکه فراهم آوردن و ایجاد فرصت‌هایی

تواناسازی در حقیقت نوعی تکنولوژی مؤثر و پیشگام است که هم برای سازمان‌ها مزیت راهبردی ایجاد می‌کند و هم برای کارکنان فرصت‌آفرینی می‌نماید





یکی از عوامل اساسی موفقیت، توجه به موضوع دانش است. بنابراین، تأکید و توجه به این نکته‌ی مهم، از جهت تواناشدن معلمان به منظور شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، تأثیر در یادگیری دانش‌آموزان، توان برقراری ارتباط مؤثر و ... بسیار اهمیت دارد.

پیشنهادهای اجرایی

۱. تأکید بر استقرار مدیریت دانش در مدارس،
۲. اهمیت قائل شدن برای معلمان، به عنوان تأثیرگذاران اصلی بر نیروی انسانی، به خصوص نسل نوجوان و جوان،
۳. توجه به سرمایه‌گذاری روی توانمندی‌های بالقوه‌ی معلمان،
۴. کمک به مدارس در جهت پیشبرد اهدافشان با، اجرای مدیریت دانش در مدارس و آموزش آن به معلمان،
۵. استفاده از راهکارهای مؤثر به کمک مدیریت دانش برای ایجاد حس اثربخشی در معلمان،
۶. پرورش معلمان به نحوی که خود پر رشد مهارت‌های حرفه‌ای خویش اهتمام ورزند.

علاقه‌ها و نیازهای افراد تهیه و توسط معلمانی توانا به آن‌ها منتقل کند. مدیریت دانش باید همساز با فرهنگ آموزش و پرورش و به عنوان بخشی کلیدی از آن فرهنگ در نظر گرفته شود. امروزه کارکنان دانش دریافته‌اند که مدیریت کردن دانش به طور سنتی دشوار است و سازمان را دچار مشکل می‌کند. تغییرات محیطی آن‌قدر سریع و غیرقابل پیش‌بینی هستند که چه بسا عواملی که در گذشته در شمار فرصت‌ها و عوامل سازنده به شمار می‌آمدند، در حال حاضر در زمره‌ی تهدیدات و عوامل مخرب سازمان تلقی شوند. در چنین شرایطی، سازمان‌هایی پیروز و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل درون و برون سازمانی، دیگر سازمان‌ها و کارکنان رشد و پویایی سازمان خویش را حفظ و بهبود بخشند. از این رو، مناسب‌ترین روش برای جلوگیری از زوال و حفظ حیات سازمانی و نیز غلبه بر رقبا در یک محیط پیچیده، افزایش رهبران و اشاعه‌ی دانش و اطلاعات در بین کارکنان در سطوح گوناگون سازمان و آشناسازی آن‌ها با مسائل و موضوعات متفاوت است. در مدارس،

برای آزادکردن این نیروها و قدرت‌های بالقوه‌ی افراد است [اورعی، ۱۳۸۳: ۱۶].

فواید توانمندسازی

۱. احساس مالکیت کارکنان نسبت به فرایند کاری خود افزایش می‌یابد.
۲. باعث ابتکارات خلاقانه‌ای می‌شود که برای یک سازمان منفعت دارد.
۳. فعالیت‌های توانمندسازی باعث ادای حق کارکنان می‌شود. مثل حق داشتن اطلاعات، رفاه، پاداش‌ها و...
۴. رویکردهای توانمندسازی مطمئن باعث رسیدن به هدف‌های اجتماعی مطلوب می‌شود [اصغری، ۱۳۸۵: ۳۵]

نتیجه

آموزش و پرورش در تربیت نیروی انسانی هر جامعه نقش حیاتی دارد. به دلیل فراگیر بودن اثرات آن در همه‌ی مراحل زندگی بشری، رمز خوش‌بختی و بدبختی ملت‌ها در آن نهفته است. بنابراین، آموزش و پرورش وظیفه دارد برای تربیت نیروی انسانی و شکوفایی استعدادهای افراد جامعه، برنامه‌های آموزشی خود را براساس

مدیریت دانش باید همساز با فرهنگ آموزش و پرورش و به عنوان بخشی کلیدی از آن فرهنگ در نظر گرفته شود

منابع

۱. افزاره، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش. ناشر: مؤلف. چاپ اول.
۲. خاطری، نسرین (۱۳۸۴). بررسی دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به میزان برخورداری کارکنان از مؤلفه‌های توانمندسازی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
۳. شرمه‌ورن. جان آر؛ هانت، جیمز جی، وازبورن، ریچارد ال (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه‌ی مهدی ایران‌نژاد پاریزی و همکاران. انتشارات مؤسسه‌ی تحقیقات و آموزش مدیریت. تهران.

