

بسترهای انطباق آموزش در بخش کشاورزی با مفاهیم بنیادین مدیریت دانش

مازیار امیرحسینی

عضو هیئت علمی و استادیار مدیریت اطلاعات و دانش، دفتر ارتباطات علمی و همکاری‌های بین‌المللی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، تهران، ایران
رایانامه: m.amirhosseini@areeo.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۷ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۲/۱۶ صص: ۱-۱۰

چکیده

هدف این مقاله، تبیین پیوند بین بسترهای آموزش در بخش کشاورزی، به‌ویژه اصول، وظایف و اهداف آن‌ها با مقتضیات مدیریت دانش است. در اینجا، منظور از بستر آموزشی، دفاتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران است که پیوند ماهوی آن با بنیادهای مدیریت دانش ترسیم می‌شود. در تحلیل اصول بنیادین آموزشی، مصادیق ارتباطی این اصول با نظام‌های آموزش کارکنان و بهره‌برداران و نیز مدیریت دانش تشریح شده است. همچنین، پیوند نظام‌مند بین ابعاد چهارگانه مدیریت دانش، یعنی، دانش، فناوری، سازمان و انسان، با وظایف دفاتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران بررسی می‌شود. عوامل و اهداف مؤثر در دانش‌افزایی آموزش کارکنان و بهره‌برداران با تکیه بر فرایند مدیریت دانش، از دیگر موضوعات این بررسی است. نتایج حاصل از دستاوردهای این پژوهش نشان داد که بین اصول، وظایف و اهداف آموزش کارکنان و بهره‌برداران با مبانی مدیریت دانش ارتباطی ناگسستگی وجود دارد. به عبارت دیگر، هم‌افزایی و همسویی بین امور آموزشی و فرایند مدیریت دانش، عامل افزایش سطح بهره‌وری در اشاعه و تبادل نظام‌مند دانش است. در نتیجه، می‌توان گفت که در فرآیند رشد و توسعه نظام‌های آموزشی، به‌ویژه در عرصه کشاورزی کشور، توجه به بنیادهای مدیریت دانش در شکل‌گیری نظام‌های دانش‌بنیان آموزشی اهمیت زیادی دارد.

کلیدواژه‌ها: آموزش کارکنان، آموزش بهره‌برداران، مدیریت دانش، وزارت جهاد کشاورزی، بخش کشاورزی.

مقدمه

۲۰۱۴). یادگیری معکوس^۶ یا کلاس‌های درس معکوس^۷ نیز که در بسترهای نوین الکترونیک ارائه می‌شوند، از جمله کاربردهای دیگر آموزش نوین دانش محور است (بیشاب و ورلگر^۸، ۲۰۱۳؛ ایسکرا، داسون^۹، ۲۰۱۵). بنابراین، بین حوزه آموزش و مبانی مدیریت دانش در زمینه اشاعه و تبادل دانش پیوند عمیقی وجود دارد.

همان‌گونه که اشاره شد، پیوند بین مدیریت دانش و آموزش، امکانات نرم‌افزاری و زیرساخت‌های متنوع و گوناگونی را برای آموزش‌های نوین هدفمند و دانش محور ایجاد کرده است. ارائه آموزش‌های نوین، به‌ویژه آموزش مجازی و الکترونیک در حوزه کشاورزی و علوم وابسته سابقه‌ای طولانی دارد. از آنجا که در این نوشتار و بر مبنای مفاهیم مدیریت دانش، برای ارائه آموزش‌های کاربردی در بخش کشاورزی اندیشه نوینی پیشنهاد شده است، استفاده‌کنندگان نهایی از این نظام نیز کارکنان و بهره‌برداران بخش کشاورزی کشور هستند. معاونت آموزش و ترویج سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی ارائه آموزش‌های کاربردی برای گروه‌های ذینفع پیش‌گفته را بر عهده دارد. در شرح وظایف سازمانی دفتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران، این وظیفه تاکید و تشریح شده است.

هدف اصلی این پژوهش، تبیین پیوند بین بسترهای آموزش، به‌ویژه اصول، وظایف و اهداف آن‌ها با مفاهیم بنیادین مدیریت دانش است. بنابراین، پیوند بین فرایند مدیریت دانش با مقوله آموزش کارکنان و بهره‌برداران به‌عنوان بسترهای شکل‌گیری آموزش بررسی شده است. با توجه به اهمیت رابطه بین وظایف و اهداف دفتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران با مدیریت دانش، ابتدا به وظایف و مأموریت‌های دفاتر آموزش کارکنان

توسعه فن‌آوری‌های مدیریت دانش و آموزش در قرن بیست و یکم، زمینه‌ی بدیلی را برای توسعه امور آموزشی و پژوهشی فراهم آورده است. پیوند بین مدیریت دانش و آموزش، امکانات نرم‌افزاری و زیرساخت‌های متنوع و گوناگونی را برای آموزش‌های هدفمند و دانش محور ایجاد کرده است. دامنه این امکانات نرم‌افزاری و بسترهای ارائه آن‌ها را در قالب زیرساخت‌های مدیریت دانش، به‌ویژه آموزش الکترونیک می‌توان شاهد بود (هونگ و اکسی^۱، ۲۰۱۸). مدیریت دانش، بستر دانش را ایجاد و آن را هدفمند اشاعه می‌دهد. آموزش نیز با بهره‌گیری از نظریه و روش‌های آموزشی، به‌ویژه در بستر الکترونیک، انتقال دانش را تسهیل می‌کند. با نگاهی به نقش‌های مدیریت دانش و آموزش در امور آموزشی درمی‌یابیم که جداسازی وظایف بین مدیریت دانش و آموزش بسیار دشوار است. در اجرای امور آموزشی، مدیریت دانش و آموزش دو روی یک سکه‌اند. بنابراین، برای تبیین اهداف مشترک آن‌ها در آموزش، تحلیل و بررسی زمینه‌های تعامل بین مدیریت دانش و آموزش و بررسی چشم‌انداز مبادلات دانش محور در بین این دو حوزه علمی اهمیت زیادی دارد.

درباره بررسی اثرگذاری و اثرپذیری دوسویه بین مدیریت دانش و آموزش، به‌ویژه آموزش الکترونیک، در بیست سال گذشته پژوهش‌های زیادی انجام شده است. برخی از این پژوهش‌ها، بسترهای کاربردی ارائه آموزش‌های کلاسیک و الکترونیک بر مبنای زیرساخت‌های مدیریت دانش را بررسی کرده‌اند (علوی و لیدنر^۲، ۲۰۰۱؛ خان^۳، ۲۰۰۵ و ...). در نتیجه، با تکیه بر فن‌آوری‌های نوین دانش‌بنیان و واکنش بین مدیریت دانش و آموزش، گرایش‌های گوناگون پژوهشی برای ایجاد بسترهای آموزشی ایجاد شده است. از جمله گرایش‌های پژوهشی برای بررسی واکنش بین مدیریت دانش و آموزش‌های نوین به‌ویژه آموزش الکترونیک در اجرای برنامه‌های آموزشی، ایجاد بسترهای آموزش با استفاده از تلفن همراه^۴ است (هوانگ و وا^۵،

1. Hwang and Xie

2. Alavi, M. and Leidner

3. Khan

4. Mobile learning

5. Hwang and Wu

6. Flipped learning

7. Flipped classroom

8. Bishop and Verleger

9. Abeysekera and Dawson

کشاورزی از جمله مخاطبان این دفتر هستند. تلاش این دفتر در این زمینه می‌تواند هرم سنی را اصلاح و سطح تحصیلات تولیدکنندگان بخش کشاورزی را افزایش دهد. برای جلوگیری از فرسایش نیروی انسانی شاغل و تربیت نیروی جوان، ماهر و آشنا به فنون کشاورزی، وظایف مهمی مثل نیازسنجی آموزشی، استانداردسازی آموزشی، برنامه‌ریزی و نظارت بر اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی (بهره‌برداران کشاورزی) و رسمی کشاورزی (کار دانش و فنی حرفه‌ای) به این دفتر واگذار شده است.

فعالیت اصلی دفتر آموزش بهره‌برداران، آموزش‌های فنی حرفه‌ای است. مشخصه این آموزش‌ها، ایجاد مهارت و توانایی برای احراز شغل یا افزایش مهارت شغلی است که با صدور گواهینامه‌های رسمی مهارت همراه است. این آموزش‌ها برای ارتقاء و نگاهداشت مهارت‌های غیررسمی بهره‌برداران کشاورزی و فنی حرفه‌ای رسمی ارائه می‌شوند. با توجه به مصوبه هیئت امناء سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی و مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی جهاد کشاورزی در سال ۱۳۹۴ و ابلاغیه ۱۳۹۴/۲/۷ وزیر جهاد کشاورزی، دفتر آموزش بهره‌برداران از سازمان جدا و به مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی جهاد کشاورزی منتقل شد. در تشکیلات جدید، رئیس این مؤسسه با حفظ سمت، معاونت آموزش در سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی را نیز برعهده دارد. با توجه به مأموریت‌های محوله در حوزه آموزش مهارتی بهره‌برداران، این دفتر در حوزه آموزش‌های کوتاه‌مدت و پودمانی علمی کاربردی فعالیت می‌کند. وظیفه آموزش متوسطه کشاورزی نیز به مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی واگذار شده است. در راستای تحقق سیاست‌های توسعه‌ای بخش کشاورزی، تدوین سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های آموزش بهره‌برداران و شاغلان بخش کشاورزی از جمله مهم‌ترین وظایف این مؤسسه است!

و بهره‌برداران اشاره شده است. در ادامه، سه محور ارتباطی بین مدیریت دانش و آموزش کارکنان و بهره‌برداران بررسی شده است.

یافته‌ها در تبیین بسترهای آموزشی

دفتر آموزش بهره‌برداران و مشاغل کشاورزی

دفتر آموزش بهره‌برداران مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی زیر نظر سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی است. این دفتر برای اجرای اهداف و مأموریت‌های محوله، مسئولیت برنامه‌ریزی، نظارت و اجرای آموزش بهره‌برداران بخش کشاورزی را برعهده دارد. از سال ۱۳۵۴ آموزش‌های کشاورزان و روستائیان به سازمان آموزش کشاورزی واگذار شد. در سال ۱۳۷۱ و پس از تصویب تشکیلات جدید، دفتر آموزش‌های رسمی و حرف کشاورزی وظایف آموزش روستائیان را برعهده‌دار شد. همچنین، در سال ۱۳۸۱ و پیرو ابلاغیه وزیر وقت کشاورزی، آموزش بهره‌برداران تجاری، کشت و صنعت‌ها و واحدهای صنعتی، مدیران و ارکان تعاونی‌های تولیدی، تشکل‌های غیردولتی، تعاونی‌های روستایی، شرکت‌های مشاوره فنی و خدمات کشاورزی، تشکل‌های فارغ‌التحصیلان، مهندسين ناظر مزارع، باغات و داوطلبین فعالیت در بخش کشاورزی نیز در قلمرو وظایف این دفتر قرار گرفت. در سال ۱۳۹۱ و با توجه به تفکیک و تعیین وظایف در زمینه آموزش‌های مهارتی مرتبط با مشاغل کشاورزی، نام این دفتر به «دفتر آموزش بهره‌برداران» تغییر یافت.

با بهره‌گیری از توان اجرایی بیش از ۶۰ مرکز آموزش جهاد کشاورزی و واحدهای آموزشی تابعه در سراسر کشور، این دفتر برای ارتقای دانش، بینش و مهارت بهره‌برداران کشاورزی و فعالان شاغل در بخش توان بالقوه مناسبی دارد. تشکل‌های غیردولتی، اتحادیه‌ها، روستازادگان، فرزندان کشاورزان و دیگر نوجوانان علاقه‌مند به تحصیل در مقطع متوسطه رشته‌های

دفتر آموزش کارکنان

دفتر آموزش کارکنان که در مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی و زیر نظر سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی قرار دارد، مسئولیت برنامه‌ریزی، نظارت و اجرای آموزش کارکنان وزارت جهاد کشاورزی را عهده‌دار است. پیش از ادغام وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی، آموزش در وظایف سازمانی هر دو وزارتخانه وجود داشت. در سال ۱۳۷۹ و با ادغام وزارت کشاورزی و جهاد سازندگی و تشکیل وزارت جهاد کشاورزی، واحدهای سازمانی آموزشی هر دو وزارتخانه و وظایف مربوط به وزارت جدید انتقال یافت. به این ترتیب، این دو ساختار آموزشی در سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی و زیر معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی تجمیع یافت و وظایف و امور مربوط به آموزش کارکنان، اعم از کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت، به دفتر آموزش کارکنان منتقل شد. تهیه و ارائه برنامه‌های کلان و طرح‌های آموزشی کارکنان متناسب با سیاست‌ها، اهداف و راهبردهای کشور و وزارت جهاد کشاورزی، از جمله مهم‌ترین وظایف این دفتر است.^۱

دستاوردهای انطباق آموزش و مبانی مدیریت دانش

تحلیل پیوند اصول آموزش کارکنان و بهره‌برداران با مدیریت دانش در سال ۱۳۹۰، مبانی و اصول حاکم بر آموزش منابع انسانی در قالب تحلیل و تشریح نظام آموزشی، به همه دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شده است (ریاست جمهوری، ۱۳۹۰). اصول مندرج در نظام آموزشی ابلاغ شده، نه تنها قابل تسری به نظام آموزشی کارکنان است، بلکه از نظر محتوایی، بر همه نظام‌های آموزشی مانند آموزش بهره‌برداران منطبق است. این انطباق از ماهیت اصول مورد بحث و فراگیر بودن آن در نظام آموزشی نشأت می‌گیرد. با تحلیل مصادیق ارتباطی اصول حاکم بر نظام‌های آموزشی با آموزش کارکنان و بهره‌برداران، در شکل ۱ پیوند ماهوی و محتوایی این اصول با مدیریت دانش نشان داده شده است.

با توجه به شکل ۱ می‌توان دریافت که در نظام‌های آموزشی، شش گروه از اصول نقش تعیین‌کننده‌ای را بر عهده دارند. این گروه‌های شش‌گانه، قابلیت انطباق با نظام آموزش کارکنان و نیز آموزش بهره‌برداران را داشته و مصادیق آن‌ها در بستر مدیریت دانش قابل بحث هستند.



شکل ۱. اصول حاکم بر آموزش کارکنان و بهره‌برداران و ارتباط آن با مدیریت دانش

۱. مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی. «آموزش کارکنان» <https://www.iate.ir/fa-IR/ItvhePortal/12373>

۱.۱ اصل نگرش نظام‌مند: برقراری پیوند درونی بین اجزاء نظام آموزش و پیوند بیرونی بین نظام آموزش با سایر نظام‌های مدیریت منابع انسانی (ریاست جمهوری، ۱۳۹۰) را می‌توان با اصل نگرش نظام‌مند تحلیل کرد. اصل نگرش نظام‌مند، بر عناصری اشاره دارند که در یک نظام در تعامل هستند، مانند ورودی به نظام (فراگیر)، مرحله پردازش (برنامه‌ها در نظام آموزشی)، خروجی (دانش‌آموختگان) و بازخورد (نظام ارزشیابی). این عناصر، که به روشی نظام‌مند با یکدیگر در اثرگذاری و اثرپذیری دوسویه هستند را در قالب نظام‌های آموزش کارکنان و بهره‌برداران نیز می‌توان شناسایی کرد. از سوی دیگر، در نظام مدیریت دانش و با هدف انتقال دانش، عناصر بنیانی و مشابهی در نظام آموزشی وجود دارند مانند: دانش ذخایر منابع انسانی به‌عنوان ورودی نظام (انسان)، مرحله مهندسی و سازمان‌دهی دانش (پردازش دانش)، خروجی دانش (محتوای دانش در دانش‌افزایی) و نظام بازخورد در تصحیح نظام تولید، پردازش و اشاعه دانش (مرحله ارزشیابی). بنابراین، آموزش کارکنان و بهره‌برداران و مدیریت دانش از دیدگاه اصل نگرش نظام‌مند بر یکدیگر منطبق هستند.

۱.۲ اصل جامعیت: در نظر گرفتن همه نیازهای آموزشی شاغلین، اعم از عمومی، اختصاصی و مدیریتی در ساختار دوره‌ها را اصل جامعیت می‌گویند (ریاست جمهوری، ۱۳۹۰). توجه به نیازهای فراگیر از دیدگاه کسب دانش‌های عمومی، اختصاصی و مدیریت امور، نه تنها در آموزش کارکنان، بلکه در آموزش بهره‌برداران نیز بااهمیت است. از سوی دیگر، مدیریت دانش به‌عنوان یک نظام کاربرمحور، به‌ویژه در مدیریت دانش سازمان، بر گردآوری، پردازش و اشاعه دانش در حوزه نیازهای کاربر تکیه دارد. بنابراین، می‌توان گفت که از دیدگاه اصل جامعیت، حوزه مدیریت دانش و آموزش کارکنان و بهره‌برداران نقطه اشتراک دارند.

۱.۳ اصل توجه به تغییرات: این اصل ناظر بر بازنگری و بازطراحی آموزش‌ها و استمرار آن‌ها مبتنی بر تغییرات، تحولات و پیشرفت‌ها است (ریاست جمهوری، ۱۳۹۰). از این نظر،

آموزش کارکنان و نیز آموزش بهره‌برداران برای تحقق اهداف خود باید به تغییرات شکل گرفته در توسعه امور اداری و شغلی توجه کنند. فرهنگ پذیرش تغییرات در سطح ملی و بین‌المللی از مبانی شکل‌گیری نظام مدیریت دانش است. بنابراین، می‌توان گفت که مدیریت دانش - با تکیه بر اصل توجه به تغییرات - برای ایجاد و تحقق مأموریت‌های خود در تبادل دانش، بر آموزش بهره‌برداران و کارکنان اثرات مهمی خواهد داشت.

۱.۴ اصل نگرش راهبردی: این اصل بر همسوسازی اهداف، برنامه‌های آموزش با چشم‌انداز، هدف‌ها و خط و مشی‌های کلان و برنامه‌های توسعه ملی و سازمانی تأکید دارد (ریاست جمهوری، ۱۳۹۰). در این شرایط، بهره‌برداران و کارکنان و دفاتر مرتبط با آن‌ها باید با سیاست‌های کلان، برنامه‌های راهبردی و اولویت در برنامه‌های کشور و سازمان همگام و همسو باشند. از سوی دیگر، در ایجاد و راهبری مدیریت دانش باید سیاست‌های کلان و برنامه‌های راهبردی سازمان در نظر گرفته شود. بنابراین، برای تحقق اصل نگرش راهبردی، باید بین مدیریت دانش و آموزش کارکنان و بهره‌برداران پیوند برقرار کرد.

۱.۵ اصل مشارکت و همکاری: استفاده از توانمندی‌های سایر مؤسسات آموزشی، پژوهشی، دولتی و غیردولتی در فرآیند آموزش در بستر اصل مشارکت و همکاری تبیین می‌شود (ریاست جمهوری، ۱۳۹۰). در این راستا و برای آموزش کارکنان و بهره‌برداران، باید تولیدکنندگان و اشاعه دهندگان دانش کشاورزی یا دانش علوم اداری در سطح ملی و بین‌المللی را شناسایی کرد و برای طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی، از ظرفیت‌های آن‌ها برای تبادل دانش استفاده کرد. از سوی دیگر، در زمینه روش‌ها و فن‌های توسعه مشارکت و همکاری در تبادل دانش کشاورزی، مدیریت دانش می‌تواند منابع مرتبط و تکمیلی را ارائه کند. بنابراین، با استفاده از مدیریت دانش و پیوند نظام‌مند بین آموزش کارکنان و بهره‌برداران، اصل مشارکت و همکاری محقق می‌شود.

۱.۶ اصل بازخورد و اصلاح: آسیب‌شناسی و بررسی مستمر نظام

مدیریت دانش هستند (بلینگر، کاسترو و میلز^۱، ۲۰۰۴). در اثر تعامل بین این ابعاد چهارگانه، دانش خلق شده و در چرخه حیات دانش، توسعه پایدار شکل می‌گیرد (مزقانی، اکسپوزیتو و دریرا^۲، ۲۰۱۶؛ سزیک - سزاک و هس^۳، ۲۰۱۵؛ امیرحسینی، ۱۳۹۷). پیاده‌سازی نظام‌های مدیریت دانش در هر سازمانی به سطح پیشرفت دانش در آن سازمان وابسته است (محمد و زیون^۴، ۲۰۰۴). دانش، به‌عنوان حاصل فعالیت ذهنی بشر، با وظایف و مأموریت‌های سازمان ارتباطی هدفمند دارد. بنابراین، می‌توان گفت که بین ارکان اصلی مدیریت دانش و وظایف سازمانی در مناسب‌سازی و تبادل دانش، پیوند عمیق و دقیقی وجود دارد. تحلیل و بررسی اهداف، وظایف و مأموریت‌های دفاتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران نشان می‌دهد که ابعاد چهارگانه مدیریت دانش، با اهداف و وظایف این دفاتر قابل انطباق است. شکل ۲ روش انطباق ابعاد مدیریت دانش با دسته‌بندی کلان اهداف و وظایف آموزش کارکنان و بهره‌برداران را نشان می‌دهد:

آموزشی و تدوین سازوکارهای بازخوردی مناسب برای اصلاح و بازنگری آن، ساختار مناسب برای اصل بازخورد و اصلاح را فراهم می‌آورد (ریاست جمهوری، ۱۳۹۰). با تکیه بر این اصل، همواره باید آموزش کارکنان و بهره‌برداران ارزیابی شود تا نتایج حاصل از آموزش و گزارش‌های سنجش اجرای برنامه‌های آموزشی را تهیه و براساس آن محتوای آموزشی را اصلاح کرد. از سوی دیگر، یکی از عناصر نظام‌مند اصلی در مدیریت دانش، مانند امور آموزشی، ایجاد و توسعه نظام بازخورد و ارزشیابی فرایند مناسب‌سازی و اشاعه دانش است. بنابراین، اصل بازخورد و اصلاح، یکی دیگر از نقاط اشتراک بین آموزش و مدیریت دانش است.

تحلیل انطباق وظایف آموزش کارکنان و بهره‌برداران با ابعاد مدیریت دانش

انسان، دانش، سازمان و فن‌آوری، ابعاد و عناصر کلیدی



شکل ۲. انطباق ابعاد مدیریت دانش با اهداف و وظایف آموزش کارکنان و بهره‌برداران

1. Bellinger, Castro and Mills
 2. Mezghani, Exposito and Drira
 3. Zeki - Sušac and Has
 4. Mohamed and Zaibon

«سازمان» به عنوان یک عنصر بسیار مهم در مدیریت دانش است؛
 ۴. فرهنگ‌سازی در تعاملات دانش‌محور: برای ایجاد و توسعه تعاملات دانش‌محور، فرهنگ‌سازی در پیوند مستقیم با عامل انسانی، از ارکان اساسی ایجاد نظام‌های مدیریت دانش و نیز نظام‌های آموزشی است. در پیوند با بُعد «انسان» در حوزه مدیریت دانش، آموزش کارکنان و بهره‌برداران در ایجاد فرهنگ تبادل دانش نقش بنیادین و اساسی دارد.

عوامل مؤثر بر دانش‌افزایی در آموزش کارکنان و بهره‌برداران

دانش‌افزایی و خلق دانش در انسان، زمینه‌ساز هم‌افزایی و انباشتگی دانش است و شکل‌گیری چرخه حیات دانش را تضمین می‌کند. بنابراین، در تکمیل چرخه حیات دانش، عامل انسانی به عنوان یکی از ملزومات دانش‌افزایی و خلق دانش اهمیت زیادی دارد (دراگیسیا^۱، بابانب، گوجانا و ایواسکو، ۲۰۱۴). از سوی دیگر، در شکل‌گیری نظام‌های آموزشی و در راستای دانش‌افزایی، انسان هدف غایی است. با این قیاس، بین دانش‌افزایی و نظام‌های آموزشی پیوند غیرقابل‌انکاری وجود دارد. در شکل ۳ عوامل تأثیرگذار بر دانش‌افزایی در آموزش کارکنان و بهره‌برداران بخش کشاورزی تبیین شده است:

شکل ۲ نشان می‌دهد که وظایف دفتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران می‌تواند در چهار مقوله عمده دسته‌بندی و با ابعاد چهارگانه مدیریت دانش، به شرح زیر، منطبق شود:

۱. توسعه و ترویج دانش: با نگاهی به وظایف دفاتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران درمی‌یابیم که هم در زمینه آموزش‌های تخصصی و هم در زمینه آموزش‌های عمومی، امکان توسعه و ترویج دانش از جمله مهم‌ترین اهداف و وظایف آموزش است که با بُعد «دانش» در مدیریت دانش قابل انطباق است؛

۲. توسعه بستر تبادل آگاهی و مهارت: ابزارهای ثبت دانش، ابزارهای ارتباطی و ابزارهای مشارکت و همکاری، از جمله نیازهای بنیانی در بسترهای تبادل دانش و افزایش مهارت‌ها در حوزه آموزش کارکنان و بهره‌برداران است. برای انطباق با بُعد «فناوری» در مدیریت دانش، می‌توان با استفاده از دانش، مهارت‌های کارکنان در انجام امور محوله را افزایش داد و برای بهبود سطح بهره‌وری در تولید محصولات کشاورزی، بر میزان دانش بهره‌برداران افزود؛

۳. انجام وظایف مدیریتی: یکی از اهداف بسیار مهم در حوزه آموزش کارکنان و بهره‌برداران، ایجاد بستر انتقال دانش برای افزایش آگاهی در زمینه اداره امور یا مدیریت امور کشاورزی است. توسعه دانش در امور مدیریتی یا مدیریت امور کشاورزی، در گرو مفهوم



شکل ۳. عوامل مؤثر بر دانش‌افزایی در آموزش کارکنان و بهره‌برداران

1. Bellinger, Castro and Mills

- کاهش میزان خسارت: ارائه برنامه‌های آموزشی، مانند آموزش مدیریت بحران به کارکنان و بهره‌برداران، می‌تواند از خسارت‌های بحران در بخش کشاورزی بکاهد؛
- ایجاد فرصت‌های شغلی جدید: آموزش کارکنان و بهره‌برداران، به عنوان متولیان دانش‌افزایی در چرخه حیات دانش کشاورزی، باید با دانش‌افزایی همه نقش‌آفرینان بخش کشاورزی، زمینه خلق دانش در بستر ایجاد فرصت‌های شغلی را فراهم آورند؛
- بازخورد و ارزشیابی: تحقق اهداف دانش‌افزایی، شناسایی مسئله، تصحیح خطا و ارائه راهبردهای مؤثر آموزشی فقط با ایجاد سامانه بازخوردی در نظام آموزشی کارکنان و بهره‌برداران میسر است.

نتیجه‌گیری

اصول مندرج در نظام آموزشی ابلاغ شده از سوی ریاست جمهوری به همه دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۰، نه تنها با نظام آموزشی کارکنان، بلکه از نظر محتوایی، با همه نظام‌های آموزشی مانند آموزش بهره‌برداران و مشاغل کشاورزی نیز قابل انطباق و تسری است. این قابلیت انطباق از ماهیت و فراگیر بودن مفهوم اصول مورد بحث در نظام آموزشی نشأت می‌گیرد. بنابراین، مصادیق ارتباطی اصول حاکم بر نظام‌های آموزشی با آموزش کارکنان و بهره‌برداران، با مدیریت دانش پیوند ماهوی و محتوایی دارد. از دیدگاهی دیگر، تحلیل وظایف و مأموریت‌های دفاتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران نشان می‌دهد که ابعاد چهارگانه مدیریت دانش، یعنی: دانش، فناوری، سازمان و انسان، با این اهداف و وظایف قابل انطباق هستند. از منظری دیگر، حرکت سیال ذهن انسان، عامل اصلی در دانش‌افزایی و خلق دانش در ایجاد چرخه حیات دانش در مدیریت دانش است. انسان، با خلق دانش جدید، در تکمیل چرخه هم‌افزایی دانش نقشی فعال دارد. از سوی دیگر، هدف غایی هر نظام آموزشی نیز ایجاد بستر دانش‌افزایی برای انسان است. به این ترتیب، بین اهداف آموزشی و هم‌افزایی دانش و نیز آموزش و مدیریت دانش، این پیوند

- هر یک از عوامل اشاره شده در شکل ۳، با مقوله آموزش و دانش‌افزایی رابطه متقابل دارند. در ادامه به برخی از این رابطه‌ها به اختصار اشاره می‌شود:
- شناسایی نقش آفرینان بالقوه و بالفعل بخش: هدف اصلی آموزش در هر سطح و دامنه موضوعی، شناسایی فراگیران و مخاطبان آن و نیز کارشناسان و اساتید برای ارائه برنامه‌های آموزشی در راستای دانش‌افزایی است؛
- شناسایی شاغلین بخش: با هدف دانش‌افزایی همه گروه‌های شاغل یا پشتیبان بخش کشاورزی به دلیل پیوند مستقیم یا غیرمستقیم آن‌ها با بخش کشاورزی در تکمیل چرخه مدیریت دانش، ارائه آموزش‌های کاربردی اهمیت زیادی دارد؛
- ایجاد فرصت برای ارتقاء دانش و آگاهی: هدف اصلی نظام‌های آموزشی، به‌ویژه دفتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران، ایجاد بستر و فرصت انتقال اطلاعات و دانش در یک نظام آموزشی است؛
- ایجاد بستر تبادل دانش در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی: برای تعامل مؤثر دفتر آموزش کارکنان و بهره‌برداران با مراکز آموزش عالی کشور، به‌ویژه در حوزه کشاورزی و با مراکز آموزش منطقه‌ای و بین‌المللی، بر ایجاد بستر دانش‌افزایی تأکید زیادی وجود دارد؛
- ارتقاء سطح معیشتی: در راستای تحلیل و تبیین عوامل مؤثر بر ارتقاء سطح معیشتی کشاورزان و کارکنان، ایجاد بستر دانش‌افزایی یکی از اهداف عمده آموزش کارکنان و بهره‌برداران است؛
- ارتقاء سطح بهره‌وری: با توجه به محدودیت‌های موجود و به‌عنوان نتیجه فرایند آموزش، دامنه و شیوه دانش‌افزایی در آموزش کارکنان و بهره‌برداران باید به شکلی ترسیم شود که حداکثر بهره‌وری حاصل شود؛
- ارتقاء سطح درآمد: اگر ارتقاء سطح معیشتی و افزایش بهره‌وری در انجام امور، درآمد کشاورز یا کارمند را افزایش دهد، امور آموزشی به نتیجه دلخواه خود رسیده است؛

- Hwang, G. J., & Wu, P. H. (2014). Applications, impacts and trends of mobile learning: A review of 2008-2012 publications in selected SSCI journals. *International Journal of Mobile Learning and Organisation*, 8 (2), 83-95.
- Hwang, G-J and Xie, H. (2018) Review and trend analysis of knowledge management and e-learning research, *Knowledge Management & E-Learning*, 10 (4), 371-374.
- Mohamed, S.F. and Zaibon, S.B. (2004) Artificial Intelligence Support For Knowledge Management in Construction. *Proceedings, Knowledge Management International Conference and Exhibition (KMICE 2004)*, Faculty of Information Technology, Universiti Utara Malaysia. p.p. 395-403.
- Zekić-Sušac, M., Has, A. (2015) Data Mining as Support to Knowledge Management in Marketing, *Business Systems Research*, 6(2), 18-30.

ناگسستی است. بنابراین، بین اصول، وظایف و اهداف آموزش کارکنان و بهره‌برداران با مبانی مدیریت دانش ارتباط وجود دارد. به عبارت دیگر، هم‌افزایی و هم‌سویی بین امور آموزشی و فرایند مدیریت دانش، عامل افزایش سطح بهره‌وری در اشاعه و تبادل نظام‌مند دانش خواهد بود. در نتیجه، می‌توان گفت که در رشد و توسعه نظام‌های آموزشی، توجه به بنیادهای مدیریت دانش در شکل‌گیری نظام‌های دانش‌بنیان آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است.

منابع

- امیرحسینی، مازیار (۱۳۹۷). *ایجاد نظام مدیریت دانش در ترویج کشاورزی ایران: سند پیشنهادی*. تهران: نیک پندار، ۱۳۹۷. ۱۷۸ ص.
- ریاست جمهوری، معاون توسعه مدیریت و سرمایه‌های انسانی (۱۳۹۰). *نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی*، مصوب ۳۰/۱/۱۳۹۰. تهران: معاون توسعه مدیریت و سرمایه‌های انسانی.
- Abeysekera, L., & Dawson, P. (2015). Motivation and cognitive load in the flipped classroom: Definition, rationale and a call for research. *Higher Education Research & Development*, 34(1), 1-14.
- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001). Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues, *MIS Quarterly*, 2001.25 (1).
- Bellinger, G., Castro, D. and Mills, A. (2004) Data, Information, Knowledge, and Wisdom. *In System thinking (website)*. <http://www.systems-thinking.org/dikw/dikw.htm>
- Bishop, J. L., & Verleger, M. A. (2013). The flipped classroom: A survey of the research. *Paper presented at the 120th ASEE Annual Conference & Exposition*. Atlanta, GA.
- Draghicia, A., Babanb, C-F, Gogana, M-L, Ivascua, L-V (2014) A knowledge management approach for the university-industry collaboration in open innovation, *2nd global conference on business, economics, management and tourism, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic*
- Khan, B. H. (2005) *Managing e-learning strategies*. Hershey, PA: Information Science Publishing.

Adaptation of Educational Platforms in Agricultural Sector with Fundamental Concepts of Knowledge Management

Maziar Amirhosseini

Faculty Member & Assistant Professor of Knowledge and Information Management, Academic Relations and International Affairs, Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO), Tehran, Iran. Email: m.amirhosseini@areeo.ac.ir

Abstract

The purpose of this article is to explain the relationship between educational platforms in the agricultural sector regarding their principles, tasks and goals with the requirements of knowledge management. Here, the educational platforms are the Staff Training Office and Bureau of Training of Operators and Agricultural Businesses, whose substantive relationship is drawn with knowledge management foundations. In the analysis of the fundamental principles of education, the examples of the relationship between these principles and the mentioned offices as well as knowledge management are explained. After that, the systematic relationship between the four dimensions of knowledge management such as knowledge, technology, organization, and human compare with the duties of the offices. After that, the effective factors and goals in increasing knowledge in the training of employees and farmers are discussed with emphasis on the process of knowledge management. The results of the discussions show that there is an inseparable relationship between the principles, duties and goals of the staff and farmers with the foundations of knowledge management. In other words, synergy and alignment between educational affairs and the knowledge management process will increase the level of productivity in the dissemination and systematic exchange of knowledge. As a result, it can be said that in the growth and development of educational systems, especially in the agricultural field of the country, it is very important to pay attention to knowledge management foundations in the creation of knowledge-based educational systems.

Keywords: Staff Training Office; Bureau of Training of Operators and Agricultural Businesses; Knowledge Management, Ministry of Agriculture Jihad; Agriculture section of Iran.