دانشکده تغذیه و علوم غذایی
School of Nutrition and Food Sciences

ایده های نو

تبادل دانش، قدرت است

گردآوری:

نگاررعیت پیشه

دبیر کمیته مدیریت دانش

با نظارت:

دکتر عبدالحمید مصلی نژاد

مسئول کمیته مدیریت دانش

تابستان 1405

قدرتی که با بخشیدن، بیشتر می‌شود

در دنیایی که هر روز با حجم عظیمی از اطلاعات، تغییرات و چالش‌های جدید روبه‌رو هستیم، آنچه مسیر موفقیت را هموار می‌کند، تنها داشتن دانش نیست؛ بلکه توانایی به اشتراک گذاشتن و تبدیل آن به خرد جمعی است.

دانش، زمانی زنده است که حرکت کند. مانند نوری که وقتی از یک چراغ به چراغی دیگر می‌رسد، نه تنها کم نمی‌شود، بلکه روشنایی بیشتری ایجاد می‌کند. تجربه‌های ما، آموخته‌های ما و راهکارهایی که در مسیر کار به دست آورده‌ایم، سرمایه‌هایی هستند که با انتقال به دیگران ارزشمندتر می‌شوند.

دانشی که در ذهن بماند، ارزش محدودی دارد

در هر سازمان، مجموعه‌ای از تجربه‌ها، آموخته‌ها، ایده‌ها و راهکارهای ارزشمند در ذهن افراد شکل می‌گیرد. این دانش حاصل سال‌ها فعالیت، آزمون و خطا، موفقیت‌ها و حتی شکست‌هاست. اما زمانی که این سرمایه تنها در ذهن یک فرد باقی بماند، سازمان نمی‌تواند از تمام ظرفیت آن بهره‌مند شود. دانشی که منتقل نمی‌شود، با جابه‌جایی افراد، بازنشستگی یا تغییر مسئولیت‌ها به‌تدریج از بین می‌رود و بسیاری از مسیرهایی که قبلاً پیموده شده‌اند، دوباره از ابتدا طی خواهند شد.

ارزش واقعی دانش زمانی آشکار می‌شود که میان افراد جریان پیدا کند، به اشتراک گذاشته شود و به تجربه‌ای مشترک تبدیل گردد. در چنین شرایطی، هر فرد می‌تواند بر پایه آموخته‌های دیگران حرکت کند، نه اینکه همه چیز را از نقطه صفر آغاز کند.

قدرت واقعی در انحصار دانش نیست

گاهی تصور می‌شود که نگه داشتن اطلاعات و تجربیات نزد خود، باعث افزایش جایگاه فرد در سازمان می‌شود؛ در حالی که این نگاه، سازمان را از رشد بازمی‌دارد و حتی خود فرد را نیز محدود می‌کند.

قدرت واقعی زمانی شکل می‌گیرد که افراد بتوانند دیگران را توانمند کنند. مدیری که تجربه خود را منتقل می‌کند، کارشناس باتجربه‌ای که راهکارهای عملی را آموزش می‌دهد و همکارانی که یافته‌های خود را در اختیار یکدیگر قرار می‌دهند، نه‌تنها دانش سازمان را افزایش می‌دهند، بلکه اعتماد، همکاری و همدلی را نیز تقویت می‌کنند.

دانشی که تقسیم می‌شود، برخلاف بسیاری از دارایی‌ها، کم نمی‌شود؛ بلکه هر بار که منتقل می‌شود، کامل‌تر، دقیق‌تر و ارزشمندتر خواهد شد.

تجربه؛ سرمایه‌ای که نباید از بین برود

کتاب‌ها، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌ها بخش مهمی از دانش را تشکیل می‌دهند، اما همه حقیقت در آن‌ها خلاصه نمی‌شود. بسیاری از نکات مهم، حاصل تجربه عملی افراد است؛ تجربه‌هایی که شاید در هیچ کتابی نوشته نشده باشند.

برای مثال، ممکن است دو نفر دقیقاً طبق یک دستورالعمل عمل کنند، اما فرد باتجربه به دلیل شناخت بهتر شرایط، بتواند مسئله را سریع‌تر و با کیفیت بالاتری حل کند. انتقال همین تجربه‌های عملی، یکی از ارزشمندترین انواع تبادل دانش است.

یادگیری زمانی عمیق می‌شود که آموزش دهیم

یکی از جالب‌ترین ویژگی‌های یادگیری این است که انسان هنگام آموزش دادن، خود نیز بیشتر یاد می‌گیرد. زمانی که تلاش می‌کنیم مطلبی را برای دیگران توضیح دهیم، ذهن ما اطلاعات را منظم‌تر می‌کند، نقاط ضعف دانسته‌های خود را می‌شناسیم و درک عمیق‌تری از موضوع پیدا می‌کنیم.

به همین دلیل، تبادل دانش تنها به نفع دریافت‌کننده نیست؛ انتقال‌دهنده نیز با مرور تجربه‌ها، پاسخ به پرسش‌ها و شنیدن دیدگاه‌های جدید، دانش خود را کامل‌تر می‌کند.

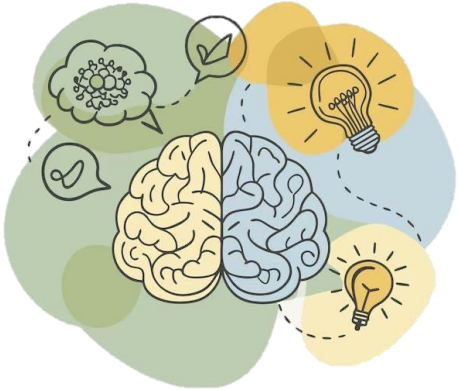
چرا سازمان‌ها به تبادل دانش نیاز دارند؟

امروزه موفقیت سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به سرعت یادگیری وابسته است. سازمانی که بتواند تجربه‌ها را میان کارکنان به گردش درآورد، سریع‌تر تصمیم می‌گیرد، خطاهای کمتری مرتکب می‌شود و بهتر با تغییرات سازگار خواهد شد.

تبادل دانش باعث می‌شود:

- زمان کمتری صرف حل مسائل تکراری شود.
- اشتباهات گذشته دوباره تکرار نشوند.
- کیفیت خدمات و تصمیم‌گیری افزایش یابد.
- کارکنان جدید سریع‌تر با محیط کار آشنا شوند.
- نوآوری و خلاقیت در سازمان تقویت شود.
- همکاری میان واحدها افزایش پیدا کند.

در حقیقت، بسیاری از پیشرفت‌های سازمانی نتیجه کنار هم قرار گرفتن دانش افراد مختلف است، نه تلاش یک نفر.



چگونه می‌توان فرهنگ تبادل دانش را تقویت کرد؟

تبادل دانش همیشه به جلسات رسمی یا دوره‌های آموزشی محدود نمی‌شود. گاهی یک گفت‌وگوی کوتاه، یک فایل آموزشی، ثبت یک تجربه، پاسخ دادن به سؤال همکار یا حتی نوشتن راه‌حل یک مشکل می‌تواند ارزش زیادی برای دیگران ایجاد کند.

هر فرد می‌تواند سهم خود را در این مسیر ایفا کند:

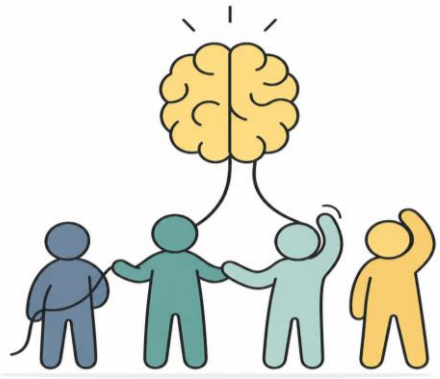
- تجربه‌های موفق و ناموفق خود را ثبت کند.
- ایده‌های جدید را با همکاران به اشتراک بگذارد.
- هنگام مواجهه با مسئله، راه‌حل خود را مستندسازی کند.
- از پرسیدن سؤال نترسد.
- در جلسات، علاوه بر بیان مشکلات، راهکارهای عملی نیز ارائه دهد.
- منابع مفید علمی و آموزشی را معرفی کند.

سخن پایانی

قدرت یک سازمان، تنها در تجهیزات، ساختمان‌ها یا فناوری‌های آن خلاصه نمی‌شود؛ بزرگ‌ترین سرمایه هر سازمان، دانشی است که در ذهن کارکنان آن شکل گرفته است.

دانش زمانی به قدرت تبدیل می‌شود که از مرز ذهن یک نفر عبور کند و به سرمایه‌ای برای همه تبدیل شود.

تبادل دانش، پلی میان تجربه امروز و موفقیت فرداست.



از مشارکت شما در ثبت ایده، تجربه ، طرح و پیشنهاد در سامانه مدیریت دانش استقبال می شود.

- **https://km2.behdasht.gov.ir/kms**

جهت دریافت راهنمایی و پاسخ به سوالات، با دبیر کمیته مدیریت دانش در ارتباط باشید.

- **داخلی: 3306**
- **اتاق: طبقه دوم- اتاق امور اداری**