

افزایش خلاقیت و نوآوری دانش آموزان در مراکز آموزشی

نویسنده : زارعیان جهرمی، حامده

چکیده

در این مقاله به خلاقیت و اهمیت آن در مراکز آموزشی و چگونگی مدیریت کردن آن اشاره می شود.

کلیدواژه: خلاقیت؛ نوآوری؛ مراکز آموزشی؛ نیروی انسانی

1- مقدمه

هر سازمان مجموعه ای از عوامل انسانی، ساختاری، فنی، تکنولوژی، فرهنگی و سایر عناصر محیطی است که جهت تحقق هدفهای از پیش تعیین شده بصورت مشترک در تلاش و تعامل هستند. رشد سازمان و تداوم آن، ارتباط نزدیکی با نیازها و خواسته های انسانی و چگونگی برآورده شدن آنها دارد. از وظایف مدیر است که از میان نیروهای انسانی، گروهی توانا بسازد، کارکنانی که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حلهای تازه برای مسایل پیدا کنند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار مسئول باشند.

پیشرفتهای روزافزون جوامع امروزی مرزهای سازمانی را برداشته و نوآوریها و خلاقیتها دیگر از بالا به پایین دیکته نمی شوند بلکه با طراحی ساختارهای نوین بر پایه همکاری و اشتراک، مشارکت به عنوان رایج ترین موضوع و لازمه کار با گروههای انسانی مطرح گردیده است.

با ورود به عرصه مدیریت نوین شاهد این واقعیت هستیم که تکنولوژی همه چیز را تحت تاثیر خود قرار داده است و نظام تعلیم و تربیت نیز از این امر مستثنی نمی باشد. نظام آموزشی کنونی تنها بر پایه تئوریات و نظریاتی است که

دانش آموز با تلاش متعلم و پشتکار خویش آنها را خوب به اذهان می سپارد ولی آنگاه که پای عمل به میان می آید تربیتی صورت نگرفته و مهارتی کسب نشده است و از آنجایی که قالب بسیاری از کتابهای درسی و سایر مواد آموزشی با روشهای سنتی انجام پذیرفته سیستم آموزش و پرورش تا حصول نتایج، آرمان و اهداف مورد انتظار فاصله بسیار دارد . که این خود همانند دیگر سازمانهای سنتی مستلزم تغییرات سازمانی اساسی و بنیادینی است که با برنامه ریزی، شناخت و آگاهی همراه باشد.

نیروی انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که خود متأثر از اطلاعات و ارتباطات می باشد عمل می کند، اندیشه توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت همه بیش از پیش محسوس تر می شود و به عنوان سه عامل اساسی ارتقاء بهره‌وری کارکنان تاثیر قابل ملاحظه ای در تفکر و اندیشه مدیران خواهد داشت.

2- مراکز آموزشی خلاق

هر نوع کاری به سازماندهی و سیاستهای خاص احتیاج دارد .نظام تعلیم و تربیت یک کار ویژه به حساب می آید و نگاه به آموزش و پرورش برای دستیابی به سطح بالای اثر بخشی و کارآمدی و باروری نیروی انسانی می بایست با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن بدنبال تعالی مراکز آموزشی از حالت سنتی به مراکزی با عملکرد عالی صورت گیرد به گونه ای که در آن بهبود مستمر یادگیری توسط همگان اجرا شده و به عنوان یک فرهنگ در بین دانش آموزان در آید و آنچه که در تفکر یک سازمان بایستی گنجانده شود آینده سازی و فراهم آوری شرایط آن است با این اندیشه که به بهبود و تغییر به عنوان یک برنامه درازمدت و مستمر بهره وری پرداخته شود.

در نظامهای آموزشی تاکید عمده بر پرورش خلاقیت دانش آموزان است و معیار اساسی موفقیت این نظامها نیز در این است که چقدر افراد با فکر و خلاق تربیت می کنند و به تعبیری دیگر معلم خوب را کسی می دانند که تفکر و چگونگی استفاده از اطلاعات را به دانش آموزان یاد دهد و آنان را خلاق بار آورد. خلاقیت و نوآوری امری است که وجود

آن دائما در هر سازمانی احساس می شود. در واقع وجود محققان تعلیم دیده، توانا، باانگیزه و همچنین آزمایشگاههای تخصصی مجهز لازمه پیشرفت، نوآوری و خلاقیت می باشند.

خلاقیت را به کارگیری تواناییهای ذهنی برای انجام یک فکر یا مفهوم جدید دانسته اند که از مسایل کوچک برای انجام یک کار خاص شروع می شود و قبل از اینکه حاکی از نبوغ باشد حاصل انجام کار است. بنابراین در راستای به کارگیری فنون پرورش خلاقیت، بایستی ابتدا از بارش افکار (طوفان مغزی) به عنوان بهترین ابزار استفاده کرد که در این راستا توجه به این مطلب که هیچ انتقادی نباید بر هیچ نظریه ای صورت پذیرد، برای دستیابی به حداکثر نظرات تلاش گردد. حتی نظرات تکراری نیز یادداشت شود و در عین حال زمان مطلوب اجرا می بایست کوتاه باشد.

در مراکز آموزشی با فرهنگ خلاقیت پذیری، ارتباطات مدیر با کارکنان و دانش آموزان دوطرفه و متقابل خواهد بود، ایده های نو قابل قبول و از فرهنگ سؤال پرسیدن حمایت می شود، در این مراکز از توانمندیهای تمام کارکنان استفاده شده و افراد بصورت خود انگیخته تلاش می کنند و در نهایت بطور مستمر نیازهای مشتریان توسط مرکز آموزشی پیش بینی شده و مشتریان با خود انگیختگی به این مراکز روی می آورند .

و آنچه که در راستای فرصت و استفاده از نظرات و پیشنهادات سایرین و ایجاد جو مناسب در محیط کار برای بروز خلاقیتها و شکوفایی استعدادها مفید واقع می شود برقراری سیستمی جهت پذیرش و بررسی پیشنهادات است بگونه ای که به عنوان باور و ارزش در حفظ و بالا بردن حرمت و ارزش وجودی نیروی انسانی در فرهنگ سازمانی و اعماق اندیشه و تفکر افراد نهادینه شود البته نباید انتظار داشته باشیم که همگان در این کار مشارکت داشته باشند چون برخی از افراد به دلیل کار در سیستمهای سنتی، در مقابل تغییرات کمتر واکنش نشان داده و دوست می دارند بیشتر فرمانبر باشند و کمتر مسئولیتها را بپذیرند. بنابر این بایستی برای تامین مشارکت آن دسته از افرادی که مشتاق و مایل به مشارکت هستند زمینه لازم نظیر فضای آزاد و سالم جهت طرح و نقد اندیشه و وسعت دادن به دامنه آگاهی ها و توانایی افراد در

جهت بالا بردن کیفیت خدمات و ایجاد فضای شوق انگیز مسئولیت پذیری در راستای آشکار کردن توانمندیهای آنان و ابداع روشهای تازه و ابتکاری برای بالا بردن قدرت یادگیری و پرورش استعدادهای نهفته فراهم آورده شود.

در یک نظام آموزشی معمولاً افراد ذهنی تحلیلگر، کنجکاو، مستقل و متفکر دارند و به فعالیتهای علمی و ریاضی علاقمندند. چنین افرادی معمولاً نیاز شدید به استقلال عمل و تحول در محیط کار و احترام دارند.

فعالیت افراد خلاق مستلزم کار مشترک است که در این راستا نیز داشتن مهارتهای ارتباطی امری بسیار ضروری می باشد البته افرادی که برای کار خاصی انتخاب می شوند می بایست توانایی انجام آن را داشته باشند چه در غیر اینصورت احساس ناتوانی باعث نارضایتی و کسالت آنان می شود همچنین در تشکیل تیم های خلاق باید افراد را در پیدا کردن هم تیمیان جدیدی که ارتباط مناسبی با آنان دارند آزاد گذاشت چون در این مورد آنان نسبت به موقعیت احساس مسئولیت و پابندی زیادتری خواهند داشت.

آنچه در همبستگی و تداوم این تیمها مهم است، اعتماد متقابل و همکاری صمیمانه بین اعضا و مدیریت همچنین هماهنگی بین خواسته ها و هدفهاست.

3- نتیجه گیری

همیشه این باور وجود دارد که هر فرد در حالت عادی دارای استعدادها، قابلیتها و ظرفیتهایی از قبیل خلاقیت، نوع آوری، ابتکار و اختراع است که بر اثر پرورش و آموزش صحیح و مناسب می توان این استعدادها را به مرحله ظهور رساند. از آنجایی که فرایندهای مدیریتی، فرایندی مستمر، پیوسته و پایدار می باشد می بایست به بهبود بهره وری نیز به عنوان یک فرایند مدیریتی نگاه کرد که بطور مداوم جزء لاینفک عملکرد سازمانی را تشکیل داده و به یک دوره زمانی خاص نیز محدود نمی گردد و برای ماندگاری و بقای آن می بایست به عنوان یک اندیشه و فرهنگ به بهره وری نگاه کرد. بنابراین از جمله مهمترین ابزارهای رشد و بهره وری توجه به آموزش و پرورش هدفمند نیروی انسانی است و از

آنجایی که بهره‌وری استفاده بهینه و مطلوب از امکانات در دسترس می‌باشد، بدون توجه به برنامه‌های مدیریت مشارکتی که در واقع همکاری فکری و عملی کلیه افرادی است که درباره روشهای حل مسائل و ارتقاء بهره‌وری فعالانه اندیشیده و حاصل آن را در قالب طرح و پیشنهاد ارائه می‌دهند، همچنین با تکیه بر خلاقیت و نوآوری عناصر اصلی که همانا توانمندی و بهره‌گیری از توانایی نیروی انسانی به عنوان مهمترین عوامل سازمانی است عملی نخواهد شد.

مراجع

- دکتر ایرج سلطانی ، راهکارهای تقویت خلاقیت در سازمان
- وحید شاهمیرزایی ، مدیریت منابع انسانی در سازمانهای تحقیق و توسعه
- محمد عرفانی نیا ، تأثیر عوامل ساختاری سازمان بر بهره‌وری نیروی انسانی
- مرتضی مجد فر ، پنج نوع مدرسه ، شش محور سازمانی
- دکتر حیدر تورانی ، آموزش و پرورش اثر بخش چیست
- امیر ناصر امینی ، چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری در سازمانهای تولیدی
- حسین حسین نژاد قندی ، علم عمل ، درد نظام تعلیم و تربیت