

نگاهی به مفهوم توانمندسازی با رویکرد متفاوت

◀ یاسر دراگاه، مدیر دبستان پسرانه دوره اول، ناحیه ۲

حذف شرایطی است که موجب احساس عدم قدرت در کارکنان می‌شود. بعد از تحقق این امور، استفاده از نظام بازخورد و پاداش مبتنی بر شایسته‌گی و غنای شغلی خودنمایی می‌کند که با ایجاد انگیزه و حس نشاط شغلی و به تبع آن با افزایش کارآمدی همراه است.

به این ترتیب وارد حوزه‌ی رویکرد روان‌شناختی می‌شویم که می‌بایست برای حصول نتیجه و افزایش کارآمدی، احساس مؤثر بودن، احساس شایسته‌گی، احساس داشتن حق انتخاب و معناداری را در فرد ایجاد کرد، چراکه توانمندسازی روانی در این چهار بُعد تجلی می‌یابد. اگر ما در این بخش موفق عمل کنیم بخش اعظم راه را طی کرده‌ایم.

مسلم است که نقش آموزش حرفه‌ای که خود شامل دو حوزه‌ی تخصصی و عمومی است و نقش اساسی در ایجاد حس خودباوری و شایسته‌گی در افراد دارد را نمی‌توان نادیده انگاشت و در پی آن تکرار آموزه‌ها در بازه‌های زمانی مشخص برای ریشه دواندن صحیح مفروضات اساسی، امری قابل تأمل است. گاهی افزایش کارآمدی در سازمان‌های پویا منوط به داشتن خلاقیت می‌شود که داشتن خلاقیت، خود مستلزم فراغت و یک ذهن جوان و باز است که بتواند به فرآیند خطی و بی‌روح سازمانی پر و بال دهد و پرسنل بتوانند در این بازار مکاره، جنس اصل تحویل والدین نگرانی بدهند که والاترین ثمره‌ی زندگی‌شان را برای فرآیندی چنین مهم ساعاتی نزد آن‌ها به امانت می‌سپارند و این خود مستلزم برداشتن نگاه دست‌آوردگرایانه و محصول‌محور است که در طول زمان بزرگ‌ترین ضربه را به انسان‌ها زده است. باید این نگاه را با نگاه فرآیندمحور و انسانی به نوع عملکرد پرسنل جای‌گزین کرد. ریشه‌کن شدن این دیدگاه مستلزم تغییر دید مدیران در همه‌ی سطوح مدیریتی است که به پرسنل مانند ماشین چاپ نگاه نکنند. موفقیت در حوزه‌ی روان‌شناختی نیازمند مطالعه‌ی کتب و محتوای ارزنده و نظارت بر روند استفاده و پیشرفت و رفع نواقص به صورت پیوسته است که تأمین و تهیه‌ی آن نیز کمک زیادی به برداشتن گام‌های مؤثر در زمینه‌ی افزایش بهره‌وری است. به طوری که هر روز لبه‌های تیز افزایش کارآمدی پرسنل بیش از پیش جسم فرسوده‌ی آموزش سنتی را می‌خراشد و این نیاز را دو چندان مهم می‌کند که برای ماندن در بازار رقابت تنگاتنگ مدارس امروزی می‌بایست مسیرمان را به سمت افزایش بهره‌وری و کارآمدی پرسنل تغییر دهیم و بنیان تفکرات سنتی را به هر شکل ممکن شخم زده و بذره‌های خلاقانه‌تر بپاشیم. ■

توانمندسازی امری است دیرینه که از ابتدای خلقت بشر وجود داشته است. ناظر این مدعا زندگی گذشته و روند تکاملی آن طی گذشت قرون و اعصار متمادی است که خود را در تمامی زمینه‌های حیات نشان داده است.

تعاریف توانمندسازی

زیمزمن معتقد است که ارائه‌ی تعریفی از توانمندسازی سهل و ممتنع است. هر کس از آن تصویری در ذهن خود دارد و در حقیقت افراد کمی به آن اشراف کافی دارند. در فرهنگ لغت توانمندی معانی متفاوتی را تداعی می‌کند، از جمله اقتدار دادن، تفویض اختیار کردن، اختیار دادن، مأموریت دادن و ... اما در علم مدیریت به این بحث از یک دریچه نگریسته نمی‌شود چرا که فاکتورهای متعددی را برای توانمندی یک انسان قائل هستند.

در یک دید کلی می‌توان توانمندسازی را در سه دسته‌ی کلی طبقه‌بندی و بررسی کرد:

الف: توانمندسازی به‌عنوان تفویض اختیار یا رویکرد ساختاری؛

ب: توانمندسازی به‌عنوان ایجاد انگیزه یا رویکرد شناختی؛

ج: توانمندسازی براساس دو رویکرد مکانیکی و ارگانیکی.

در این متن به دو مورد اول خواهیم پرداخت.

در رویکرد اول یا رویکرد ساختاری صاحب‌نظران این عرصه عقیده دارند، بین توانمندسازی و تفویض اختیار ارتباط دو سویه وجود دارد و با تفویض اختیار احساس خودکارآمدی در افراد زنده خواهد شد. حال اگر این مقوله‌ی مهم و چالش‌برانگیز را بخواهیم در سطح مدرسه بررسی کنیم قبل از هر چیز لازم است که به اهمیت و جایگاه مدرسه و کارمندان‌اش اعم از مدیر، معاون، معلم و ... در اجتماع اشاره کنیم، افرادی که مسئول تربیت نسل بعدی هستند و دید عموم مردم به ایشان سراسر اعتماد، اتکا و احترام است. این مسئله در جامعه‌ی ایرانی - اسلامی ما نیز مشهود است و نظر به این اهمیت برای اداره و سامان‌دهی این ارگانیزم بزرگ و ضروری و قابل اعتماد، بودجه و تشکیلاتی مجزا در نظر گرفته شده و هیچ‌گاه به این افراد نمی‌بایست به دید سایر کارمندان نگریست. با ذکر این مهم چالش فرا روی افزایش کارآمدی را می‌شود در مرحله‌ی اول انتخاب پرسنل شایسته دانست که پتانسیل پذیرش ماهیت پویای این شغل را داشته و زمینه‌ی مساعدی برای پیاده‌سازی و پذیرش پروژه بزرگ انسان‌سازی داشته باشند، چراکه محصول نهایی در این عرصه، انسانی است در راه اجتماع بزرگ‌تر. این امر مسئولیت و اهمیت انتخاب آگاهانه پرسنل را دو چندان می‌کند. مرحله‌ی بعد شناسایی و