



عنوان مقاله:

زیرساخت‌های مدیریت دانش

چکیده مقاله:

تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش و ابعاد بهبود تصمیم‌گیری مدیران بر مدیریت دانش کارکنان، مدیریت دانش فرایند ایجاد، تایید، ارائه، توزیع و کاربرد دانش است. بر اساس همین تعریف می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که مهم‌ترین رکن در مدیریت دانش، اجرا و پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان خواهد بود. به صورت کلی، پژوهشگران و متخصصان بسیاری به شناسایی و دسته‌بندی زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان پرداخته‌اند.

از مجموع مقالات آکادمی نیک درس

[لینک دسترسی به این مقاله در وب سایت آکادمی نیک درس](#)



زیرساخت‌های مدیریت دانش : فرهنگ سازمان

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی ناظر بر روش و شیوه زندگی افراد در سازمان است. سیستم مشترک ارزش‌ها، باورها و هنجارهای حاکم بر سازمان، بایدها و نبایدهای رفتاری را تعیین می‌کند. فرهنگ دانش‌طلب یکی از ارکان اصلی موفقیت یک طرح است. نگرش، تمایل و گرایش مثبت افراد یک سازمان به دانش و اساساً نوع افرادی که به استخدام سازمان درمی‌آیند، مهم عامل در ترویج فرهنگ دانش به شمار می‌رود. بنابراین، واقعیت‌های فرهنگی ممکن است به‌عنوان موانع یا عوامل مؤثر بر مدیریت دانش عمل کنند. فرهنگ سازمانی ایده آل برای مدیریت دانش آن است که افراد درون سازمان؛

اولاً: برای ارتقاء عملکرد شغلی خود به‌طور مداوم به دنبال مشارکت، یادگیری و دانستن باشند.

ثانیاً: آنچه را می‌دانند در سراسر سازمان اشاعه دهند. ثالثاً: دانستنی‌های خود را در قالب مخزن‌های مدیریت دانش سازمان‌دهی کنند.

نمونه بارز تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش این دیدگاه است که یادگیری و اشتراک دانش، فعالیت‌های اجتماعی محسوب می‌شوند. تعاملات اجتماعی بر تعامل رفتار فردی با یادگیری، تشریک و انتقال ارزش‌ها،

مفروضه‌ها، بینش‌ها و شناخت متمرکز است و نیازمند گردهمایی‌های غیررسمی، گفت‌وگوها، رویدادهای اجتماعی، تفکرات جمعی، شبکه‌ها و برنامه‌های رایزنی می‌باشند». چنانچه در جریان تبادل دانش، اعتماد، صداقت، و صمیمیت بین افراد از طریق ارتباطات شخصی، میان فردی و شبکه‌سازی وجود نداشته باشد، افراد قادر نخواهند بود که به‌آسانی دانش را کسب و یا از منافع اجتماعی بازبایی کنند. بنابراین، ایجاد اعتماد از طریق تسهیل تعاملات اجتماعی، استراتژی بلندمدتی است که نیازمند وجود مدیرانی است که رفتار انسانی را درک و فرهنگ‌سازمانی را متحول سازند. بنابراین، محیط کار باید مملو از اعتماد و صداقت باشد. محیطی که در آن افراد آزادانه احساس کنند که می‌توانند دانش را با دیگران در میان بگذارند و از شکست‌ها و اشتباهاتشان درس بیاموزند.

بسیاری سازمان‌ها به این امر واقفاند که چنانچه کارکنان باهم کار کنند، عملکردشان بهبود خواهد یافت. درعین‌حال، برقراری تعاون و همکاری بین آن‌ها بسیار مشکل است، به‌نحوی که در زندگی سازمانی، اغلب، جهت عکس آن جریان دارد. یعنی بسیاری از کارکنان به‌جای تشریک‌مساعی تمایل به رقابت کردن دارند. این فردگرایی رقابت‌آمیز تقریباً عادت و واکنشی است به معیارهای بارز اجتماعی و سازمانی که از اوایل دوره زندگی جریان داشته است. در این صورت، افراد یاد می‌گیرند که به اتکای خود پیشرفت بهتری حاصل کنند. آن‌ها احساس می‌کنند که بایستی برای نیل به موفقیت، بیش از دیگران تلاش کنند و تصاحب دانش، شیوه‌ای از دستیابی به آن است. در محیط‌های کاری، اغلب، برخی از انواع سیستم‌های پرداخت پاداش و ارزیابی‌های عملکرد سنتی در این زمینه مشوق فرهنگ فردگرایی و رقابت می‌باشند.



با توجه اینکه، اعتماد موضوع اساسی دانش است، لذا ایجاد آن کاری است دشوار و چالش‌انگیز. یکی از بهترین روش‌های ایجاد و جلب اعتماد برای رهبران سازمانی، قابلیت اعتماد و صداقت و درستی خود آن‌هاست. قابل اعتماد شدن کار آسانی نیست و به سرعت نمی‌توان بدان دست یافت. مدیران گاهی اوقات، ایجاد اعتماد در کارکنان را مشکل می‌یابند. اما، مواردی که در این زمینه می‌تواند مؤثر باشند، به شرح زیر عبارت‌اند از:

صادق باشید.

کارها را به دیگران واگذارید.

از کنترل صرف نظر کنید.

دیگران را به مشارکت بطلبید.

ایده‌ها و نظرات دیگران را پذیرا باشید.

به دیگران اعتماد و اطمینان کنید.

رویدادها و سیاست‌های خسته‌کننده و ملالت‌آور را کنار بگذارید.

انرژی و جدیت خود را بر موفقیت گروه متمرکز گردانید.

برای تشریح اطلاعات مهیا شوید.

احساسات خود را نسبت به آنچه واقعاً درباره برخی چیزها دارید، ابراز کنید.

به آنچه می‌گویید و انجام خواهید داد و آنچه می‌گویید و انجام می‌دهید، وفادار باشید.

به دیگران خدمت کنید.

دیگران را تأیید، ترغیب و با آن‌ها رایزنی کنید.



زیرساخت‌های مدیریت دانش : قابلیت اعتمادسازی

فرایند اعتمادسازی سازمان دارای مراحل متوالی است، نخستین مرحله‌ی ایجاد همکاری بر پایه نیاز به توسعه روابط دوستانه و حُسن تفاهم استوار است. گروه‌ها و نیست‌ها و فرایندها بایستی تشکیل شوند، به نحوی که هریک از کارکنان بتوانند از مهارت‌ها و تجارب دیگران چیزی به دست آورند. در این مرحله، نیاز کمتری به مداخله و اعمال کنترل فنی و اداری احساس می‌شود. این فرایند متضمن مشارکت پایین- پایین همراه با حمایت مدیریت و فراهم نمودن فضای مناسب جهت توسعه کارگروهی می‌باشد.

گام بعدی، زمانی است که اعضای گروه‌ها فعال‌تر و بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرند. این در حالی است که فرهنگ متداول سازمان می‌تواند از طریق پاداش دادن به عملکردها و اندیشه‌های مبتکرانه، فعالیت‌های گروه را بیشتر تشویق و ترغیب کند. در این فاصله، مدیریت بایستی توجه افراد را به جای پاداش‌های درونی به سوی پاداش‌های بیرونی و همکارانشان سوق دهد. حال آنکه، رهبران شبکه‌ای، الزاماً باید عادت‌های قبلی را درهم بشکنند و از میزان اعتماد لازم برای پیشرفت همکاری، اطمینان حاصل کنند.

تشریح دانش برای هر سازمانی به‌عنوان یک هدف غایی به شمار می‌رود و گام‌های بعدی این همکاری باید به کارکنان کمک کند تا از احتکار و انباشتگی دانش بپرهیزند و به سوی تشریح و تسهیم دانش روی آورند. فنونی نظیر داستان‌سرایی و گفت‌ووشنودهای آموزنده، در این فرایند نقش بسزایی دارند، همچنین، زیرساخت‌های فناورانه می‌توانند برای ترغیب همکاری‌های فعال و پویا مؤثر و مفید باشند. برای نیل به مرحله بعدی در تمرین اعتمادسازی

حافظه بایستی کاملاً عملی و کاربردی باشد. کارکنان باید به اطلاعات، به ایده‌ها و راه‌حل‌ها دسترسی آسان داشته باشند و الزاماً بدانند که ایده‌های قدیمی را کجا می‌توان بازیابی نمود و مجدداً مورد استفاده قرار داد.

اتاق‌های گپ‌زنی، ارتباطات پیوسته به صورت آنلاین و سایر ابداعات می‌توانند در حمایت از فعالیت‌های جمعی که موجب اعتماد و فعال کردن فرهنگ تشریک دانش می‌شود، کارساز و مؤثر باشند. چنانکه غالب افراد متمایل به برقراری ارتباطات غیررسمی و مداوم از طریق آنلاین می‌باشند. بسیاری از سازمان‌ها، هم‌اینک در تلاش‌اند تا اطلاعات ارزشمند را سازمان‌دهی کنند هرچند این اطلاعات به صورت تصادفی در درون این گروه‌ها که احتمالاً علاقه‌مند به مسائل شخصی و نیز سازمانی هستند، گردآوری می‌شود. چنین اجتماعاتی، بستر مناسبی برای وقوع یادگیری هستند بدین مفهوم که یادگیری درجایی بالاترین کارایی را خواهد داشت که آکنده از اعتماد باشد. در مرحله نهایی، به ازای مشارکت بیشتر کار تیمی پاداش داده می‌شود. در نتیجه، افراد تشویق می‌شوند تا کارت امتیازهایی را که معرف فعالیت تشریک دانش آن‌هاست، بیشتر دریافت کنند.



زیرساخت‌های مدیریت دانش : منابع انسانی

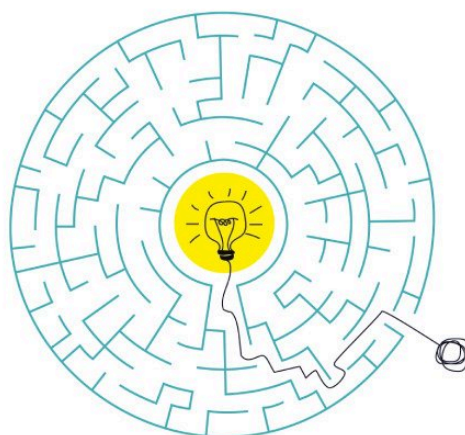
در حسابرسی سنتی، افراد به‌عنوان یک دارایی و سرمایه تلقی نمی‌شوند، بلکه نوعی هزینه به حساب می‌آیند. درحالی‌که حسابرسی مبتنی بر دانش، پرشعور و فکر انسانی متمرکز می‌گردد، به همین ترتیب، آموزش و توسعه بر پایه مدیریت دانش، یکی از مهم‌ترین کمک‌هایی است که به رشد قابلیت کارکنان می‌انجامد. از دیدگاه مدیریت دانش، کارکنان به‌جای اینکه به‌عنوان هزینه به شمار برخی از صاحب‌نظران نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی

در موفقیت سازمان را در سه امر مطرح کرده‌اند: (۱) مشارکت در ارزش افزوده (۲) مشارکت در ایجاد مزیت رقابتی (۳) تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان آیند، دارایی و سرمایه اصلی یک سازمان محسوب می‌شوند.

برای انجام فرایند مدیریت دانش، کارکنانی با قبول تعهد می‌بایستی مسئولیت‌هایی را بر عهده بگیرند. مدیریت دانش باید به بخشی از وظایف همه کارکنان بدل شود.

اهمیت موضوع منابع انسانی و رابطه آن با مدیریت دانش از این مسئله ناشی می‌شود که موانع فردی از مهم‌ترین موانعی است که ممکن است پیاده‌سازی مدیریت دانش را چالش‌هایی مواجه سازد که کنترل آن از دست سازمان خارج است. برخی از این موانع فردی عبارت‌اند از:

- از دست دادن قدرت: دانش قدرت است
- بیم از فاش کردن
- عدم اطمینان: به‌ویژه کارکنان جوان و کم‌سابقه احساس عدم اطمینان می‌کنند زیرا آن‌ها نمی‌توانند قضاوت کند که آیا نتایج کار آن‌ها بیانگر دانش ارزشمند برای دیگران است.
- خیال محرومیت پاداش: برخی کارکنان فکر می‌کنند که در اشتراک دانش آن‌ها پاداش‌های کاری‌شان را از دست می‌دهند. زیرا آن‌ها دانش و تجربه‌شان را به دیگری داده‌اند که ممکن است با افزایش حقوق پاداش بگیرد. لذا اشتراک دانش به‌عنوان یک کار اضافی دیده می‌شود.
- تفاوت بین آگاهی و دانش: برخی کارکنان فقط از مسئله آگاهی دارند اما چیز زیادی نمی‌دانند. این باعث می‌شود که آن‌ها نخواهند که «دوباره به چیزهایی که آن‌ها پیش‌ازین می‌دانند گوش دهند.»
- برای رفع این موانع، در مدل اروپایی مدیریت دانش بر ایجاد و تقویت ویژگی‌های فردی به شرح زیر تأکید می‌شود:



زیرساخت‌های مدیریت دانش : بلندپروازی (جاه‌طلبی)

از آنجاکه دانش، یک منبع مهم و محرک کیفیت و نوآوری محسوب می‌شود و توسعه، اشتراک و کاربرد این منبع، برای دستیابی به اهداف سازمان و فردی لازم‌اند، بنابراین، بدون وجود بلندپروازی فردی و جمعی، انگیزش افراد به مشارکت در فرایندهای مختلف دانش دشوار است. به‌طور مثال، اشتراک دانش بیشتر امری داوطلبانه است و نیازمند افرادی با انگیزه کافی برای همکاری و مشارکت در این فرایندهاست.

مهارت‌ها:

یکی از الزامات پیاده‌سازی مدیریت دانش، برخورداری و تسلط افراد بر مهارت‌هایی است که برای انجام فعالیت‌های اصلی پردازش دانش به آن‌ها نیاز دارد، برخی از این مهارت‌ها شخصی مدیریت دانش عبارت‌اند از:

نیک درس

- آگاهی از چگونگی آشکار کردن دانش ضمنی

- ترغیب اشتراک دانش با توسعه مهارت‌های گوش دادن فعال

- چگونگی تبادل مؤثر دانش با دیگران

- چگونگی ساخت دهی دانش در اسناد

- چگونگی تعریف استراتژی‌های جستجوی مؤثر و فهم نتایج جستجو در حد کفایت

این مهارت‌ها را می‌توان از طریق آزمون مهارت دانش، ارزیابی کرد و با آموزش و یادگیری از راه عمل، بهبود بخشید. اگر این قابلیت‌ها توسعه داده شوند (از طریق آموزش و یادگیری) و تقویت شوند، انتظار می‌رود بعد از مدتی رفتار آگاهانه دانشی باید در هم فرد و هم سازمان دیده شود.

رفتار:

وقتی دانش به افراد ربط داده می‌شود، توسعه، ذخیره، اشتراک و کاربرد دانش به توانایی و تمایل افراد وابسته می‌شود. به این معنی که آن‌ها باید از تناسب دانش، فرایندهای مختلف و ابزارهای موجود آگاه شوند. سازمان باید رفتارهای دانشی مناسب را شبیه‌سازی کند. این رفتارها گاهی اوقات می‌تواند تحت تأثیر معیارهای مختلف بیرونی نظیر طرح‌واره‌های انگیزشی، پاداش، ارتقا یا قدردانی آشکار قرار گیرد. اما حداقل، محرکه‌های شخصی مهم‌اند- افراد باید بخواهند که مهارت‌های دانشی‌شان را توسعه و مهار کنند.

روش‌ها، ابزار و فنون:

اگر فردی بخواهد دانش‌اش را به اشتراک بگذارد یا بخواهد که از دانش موجود استفاده کند، ابزارهایی برای توانمند کردن این فرایندها لازم‌اند. اگرچه این ابزارها همیشه به معنی ابزارهای فنی نیستند. برای دانش آشکار، ابزارهای اطلاعات و ارتباطات بیشتر و بیشتر وجود دارند مانند اینترنت، اینترانت، ابزارهای جستجو، پایگاه‌ها، سیستم‌های جریان کار و... اما سازمان‌ها باید همچنین به ابزارهای غیرفنی مانند مربی‌گری، کارگاه آموزشی، جلسات تخصصی و رویدادهای اجتماعی توجه داشته باشند. انتخاب ابزار باید با دقت صورت بگیرد: ابزار باید متناسب با روش طبیعی کار فرد و سازمان انتخاب و بکار گرفته شوند.

مدیریت زمان:

یکی دیگر از قابلیت‌های فردی موردنیاز برای اجرای موفق مدیریت دانش، داشتن مهارت مدیریت زمان است که هر یک از اعضای سازمان باید از آن برخوردار باشند. آن‌ها باید یاد بگیرند که چگونه زمان را به نحوه مؤثری مدیریت کنند و بخش مهم آن را به کارهای مهم و مؤثر اختصاص بدهند. در این رابطه چنانچه افراد نسبت به اموری که باید انجام دهند و درک این نکته که فواید حاصل از انجام آن برای آن‌ها چه خواهد بود، به آن‌ها کمک خواهد کرد تا زمان را بهتر مدیریت کنند.

دانش شخصی:

تحقیقات نشان داده است که فشارهای کارهای دانش در جوامع مدرن افزایش یافته است. مثلاً نیاز به حل مسائل غیرقابل‌پیش‌بینی، پذیرفتن مسئولیت‌پذیری شخصی و تصمیم‌گیری، انجام وظایف مشترک در شرایط کاری مشارکتی، تعدد وظایف پردازش اطلاعات و وابستگی به سرعت دریافت دروندادها از همکاران و مراجع از جمله این فشارها و محرکه‌ای کاری دانش بر هستند. اگر دانش برای کاری که در دست انجام داریم، مهم است و وقتی فرد برای دستیابی به اهدافش و یا پردازش آن‌ها، به دانش نیاز دارد، درک مدیریت دانش معنی‌دار می‌شود. بنابراین،



روشن است که در اقتصاد معاصر، بیشتر سازمان‌ها، مدیران و کارکنان برای موفق شدن، بیشتر به دانش وابسته شدند.

اصطلاحی که برای کلیه افراد انسانی اعم از مدیران و کارکنان دانشی در یک سازمان استفاده می‌شود، «دانشگر» یا «دانش کار» است. از این رو، مقصود از دانش گران ناظر بر تمامی کارکنان یک سازمان صرف‌نظر از رده‌های سازمانی است. معمولاً اثربخشی دانش گران بستگی به مهارت ذهنی و انضباط و تخصص‌های ذهنی و معینی دارد. دانش گران کارکنان یدی نیستند و معمولاً برای انجام کارهای خلاقانه استخدام می‌شوند. دانشگر عضوی از سازمان است

که از دانش استفاده می‌کند تا بهره‌وری بیشتری داشته باشد. دانشگر کسی است که کارهای مربوط به تولید، توسعه و کاربرد دانش را انجام می‌دهد.

از نظر شرکت مشاوره‌ای وسترن (۲۰۰۹)، دانشگر حل‌کننده مسئله است. او کسی است که از مهارت‌های ذهنی به‌جای مهارت‌های دستی برای معاش استفاده می‌کند.

مهم‌ترین ویژگی‌های دانش‌گران که از تمامی کارکنان یک سازمان در نقش دانشگر انتظار می‌رود، به شرح زیر عبارت‌اند از:

۱. در انجام فعالیت‌های شغلی از دانش و تجربیات خود استفاده می‌کنند.
۲. شغل و ماهیت آن اولویت اصلی کارکنان دانشی است.
۳. عامل انگیزش آن‌ها کسب موفقیت در شغلشان است.
۴. به کار گروهی علاقه‌مندند.
۵. افرادی خودانگیزه، فعال، یادگیرنده و یاد دهنده‌اند و به چالش شغلی و آموزش مستمر نیاز دارند.
۶. برای محیط کاری خود اهمیت زیادی قائل‌اند.
۷. افرادی پرسشگر هستند و برای رسیدن به پاسخ‌ها تلاش می‌کنند.
۸. از اشتباهات خود درس می‌گیرند.
۹. مستندسازی دانش و تجارب خود را بخشی از وظیفه شغلی خود می‌دانند.
۱۰. دانش خود را از دیگران دریغ نمی‌کنند.
۱۱. نسبت به کار خود تعهد بالایی دارند.
۱۲. به خلاقیتی که باعث حرکت سازمان می‌شود، کمک می‌کنند.

تقویت انگیزه‌های دانش‌گران و توانمندسازی آن‌ها از ملزومات اساسی مدیریت دانش است. تقویت این انگیزه‌ها از طرق زیر امکان‌پذیر خواهد بود:

- بها دادن به استعدادها و توانمندی‌های کارکنان

- فراهم نمودن فضای مناسب برای پرورش استعدادهای کارکنان
- مشارکت خواهی از کارکنان دانشی در تصمیم‌گیری‌ها
- دادن استقلال عمل در انجام وظایف محوله
- ایجاد فرصت‌هایی برای پیشرفت آنان
- تقدیر و تشکر بهنگام از موفقیت‌های کسب‌شده توسط آنها
- استقرار نظام پاداش

نقش افراد دانشگر نیز در قبال این نقش‌های سازمانی شامل موارد زیر است:

- تقویت ویژگی‌های فردی، انگیزه‌ها و پشتکار
- توانایی برقراری ارتباط و انتقال افکار و احساسات
- پذیرش انگیزاننده‌ها و محرک‌های سازمانی

بنابراین، مجموعه مهارت‌های عمومی که دانش‌گران در اقتصاد دانش رقابتی می‌بایست از آن برخوردار باشند و سازمان نسبت به تقویت آنها اقدام کند، عبارت‌اند از:

نیک درس



زیرساخت‌های مدیریت دانش : تفکر انتقادی و مهارت‌های حل مسئله

دانش گران باید مهارت‌های تفکر انتقادی را به منظور تعریف مسائل در حوزه‌هایی که به خوبی تعریف نشدند و یا باهم همپوشانی دارند و نیز پیچیده؛ استفاده از تخصص‌ها و ابزارهای موجود برای جستجو، صورت‌بندی مسئله، تحلیل، تفسیر، مقوله‌بندی ایده‌ها و یافتن بدیل‌ها و انتخاب بهترین راه‌حل دارا باشند.

مهارت‌های تفکر خلاق:

دانش گران باید تفکر خلاق را برای تولید ایده‌های جدید برای حل مسئله، کشف اصول جدید و فرایندها و محصولات جدید توسعه دهند. مهارت‌های تشخیصی و طراحی نقش مهمی را ایفا خواهند کرد.

مهارت‌های اداره کردن اطلاعات:

دانش گران باید توانایی کسب، مکان‌یابی، جستجو و یافتن اطلاعات برای تصمیم‌گیری مؤثر را توسعه دهند. آن‌ها باید اطلاعات و دانش چگونگی را برای استفاده و انتقال آن ارزیابی کنند.

مهارت‌های ارتباطی:

دانش گران باید مهارت‌های ارتباطی را از طریق رسانه‌های متنوع برای مخاطبین گوناگون با استفاده از ابزارهای جدید به‌ویژه ارتباطات از طریق اینترنت توسعه دهند.

مهارت‌های کار تیمی:

دانش گران نیاز دارند در قالب یک تیم برای حل مسائل پیچیده، خلق ابزارهای پیچیده، خدمات و محصولات فعالیت کنند. تشریک‌مسابی و هماهنگی اساس موفقیت کار تیمی است.

مهارت‌های استفاده از فناوری:

توانایی کاربرد فناوری به‌ویژه محاسبه فناوری همراه با مهارت‌های حسی و فیزیکی در عصر دانش ضروری است. دانش گران باید تجهیزات همراه با درک اصول فنی و علمی موردنیاز برای کشف، کسب، انطباق و سیستم‌های عملیاتی به‌کارگیرند.





عنوان مقاله:

زیرساخت‌های مدیریت دانش

نتیجه‌گیری:

تغییرات سریع فناوری نیازمند توانایی تشخیص و توصیف نیازهای آموزشی خود فرد می‌باشد. دانش‌گران باید مسیر شغلی خود و یادگیری مستمر مهارت‌های جدید را مدیریت کنند. یادگیری برای یادگیری و یادگیری مادام‌العمر ویژگی بنیادی بقا در این عصر می‌باشد. یک هوش تجاری بر اساس یک معماری Enterprise تشکیل شده و در قالب LAP پردازش تحلیلی برخط، به تحلیل داده‌های تجاری و اتخاذ تصمیمات دقیق و هوشمند می‌پردازد.

از مجموع مقالات آکادمی نیک درس

[لینک دسترسی به این مقاله در وب سایت آکادمی نیک درس](#)

آکادمی نیک درس، در انتهای تابستان ۱۴۰۰ فعالیت خود را باهدف انتقال تجربه مدرسین در حوزه‌های مختلف از جمله دروس مدرسه و دانشگاه (تمامی رشته‌ها و تمامی مقاطع)، دروس حوزه علمیه، مهارت‌های بازار کار، هنر، صنعت، آشپزی، نرم‌افزارهای کاربردی و ... باکیفیت مطلوب جهت سربلندی کشور اسلامی عزیزمان ایران، آغاز نموده است.

تلاش شبانه‌روزی همکاران ما در آکادمی نیک درس جهت ارائه خدمات آموزش باکیفیت و مطلوب، باقیمتی پایین جهت پیش برد اهداف از قبل تعیین شده از جمله تحقق عدالت آموزشی، دسترسی آسان و باکیفیت به آموزش‌های متنوع در زمینه‌های گوناگون برای اقشار مختلف جامعه در استان‌ها، شهرها و روستاها و حتی در مناطق کمتر برخوردار می‌باشد.

امید است که با معرفی آکادمی نیک درس به دوستان و آشنایان خود، ما را جهت پیشبرد این اهداف یاری نمایید.

در صورت تمایل به تدریس و یا تمایل به نویسندگی مقالات در آکادمی نیک درس،
مهارت‌های خود را در [فرم همکاری با ما](#) در آکادمی نیک درس، ثبت نمایید.



www.NikDars.com