

**DYREKTOR DS. WIEDZY**

Materiał został przygotowany w ramach projektu "*Ministerstwa Uczącej Sie*".  
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

**1 Opis praktyki**

Dyrektor do spraw wiedzy to kierownicze stanowisko, które odpowiada za zarządzanie wiedzą w organizacji. Główną rolą dyrektora do spraw wiedzy jest koordynowanie wszelkich działań podejmowanych w organizacji w zakresie zarządzania wiedzą, tworzenie i kapitalizowanie kapitału intelektualnego organizacji. Zakres zadań realizowany przez tę jednostkę jest dosyć szeroki. Począwszy od analizowania i monitorowania zarządzania wiedzą w organizacji, czy też procesów organizacyjnego uczenia się, poprzez opracowywanie planów i strategii zarządzania wiedzą oraz inicjowanie różnych aktywności w tym zakresie, po bezpośrednie realizowanie działań dotyczących zarządzania wiedzą.

Głównym sensem powoływania i funkcjonowania takiego stanowiska jest zebranie w jednym miejscu kompetencji, odpowiedzialności oraz uprawnień w zakresie zarządzania wiedzą, które często są rozproszone w różnych częściach organizacji. Ze względu na złożoność zarządzania wiedzą, rozproszenie procesu tworzenia, przetwarzania, wykorzystywania danych, dyrektor do spraw wiedzy koordynuje zarządzanie wiedzą w organizacji, ale nie monopolizuje w swoich działaniach tego procesu. W tym sensie jest to sztabowa funkcja kierownicza. Innymi słowy dyrektor do spraw wiedzy pełni rolę wspierającą dla innych jednostek organizacyjnych i członków organizacji, z których większość w mniejszym lub większym stopniu w swojej codziennej pracy ma do czynienia z zarządzaniem wiedzą.

Ponadto istotnym aspektem jest funkcja strategiczna. W przypadku skoncentrowania odpowiedzialności i kompetencji w ramach określonej jednostki organizacyjnej, łatwiejsze staje się tworzenie strategii i planów działań w obszarze zarządzania wiedzą. W takim przypadku łatwiej o całościową wizję w tym obszarze, trudniejsze staje się pominięcie jakiegoś istotnego elementu, czy myślenie sektorowe.

**2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)**

Praktyka odnosi się do wszystkich elementów mechanizmu uczenia się.

Samą funkcję dyrektora do spraw wiedzy można postrzegać jako element organizacyjnych Procedur i Zwyczajów. Ma ona także wyraźne odniesienie do funkcji lidera w organizacji.

**3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka**

Skuteczne wdrożenie opisywanej dobrej praktyki powinno odbywać się na poziomie całej organizacji. Można rozważyć wdrożenie pilotażowe w dużym departamencie, w którym odbywa się wiele procesów zarządzania wiedzą.

**4 Zalety i ograniczenia praktyki**

Funkcja dyrektora do spraw wiedzy ma duży potencjał wdrożeniowy w polskiej administracji publicznej. Implementacja tego rozwiązania umożliwiła by nie tylko lepsze zarządzanie wiedzą, ale także ułatwiła by współpracę i koordynację działań między różnymi jednostkami. Ponadto istotne jest także aspekt symbolicznego wskazania dużej wagi jaką przykładają się do wiedzy i organizacyjnego uczenia się.

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Płoszaj A. (2012) "Doświadczenia administracji kanadyjskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

### Źródła

Wywiady MUS – Ottawa 2011

### Załączniki

brak