

۱- مقدمه

ظهور و گسترش مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش از یک سو مدیون مطالعات و پژوهشهای انجام شده در عرصه مدیریت کسب و کار و از سوی دیگر حاصل گرایش سازمانهای پیشرو به استقرار نظامهای یاد شده و تلاش آنها برای تصحیح و تطبیق این نظامها در عرصه عمل با شرایط و مقتضیات محیط داخلی و خارجی سازمان است مشاهده برخی "گرایشهای مدیران آموزشی به استفاده از نظامهای اطلاعات و مدیریت دانش در مراکز آموزشی با هدف کاربرد و گسترش این نظامها به منظور ایجاد یک محیط یادگیری موثر" را می توان نوید بخش دوران جدیدی در عرصه مدیریت آموزشی در جهان دانست .

مطالعه و بررسی سیر تکاملی مدیریت دانش از گذشته تا کنون نشان دهنده تغییراتی در نوع و نحوه تفکر بشر است روزی پول، ثروت و دارایی های مادی نوعی قدرت محسوب می شد اما در عصر حاضر داشتن فکر فلسفی، اندیشه نو و نحوه بکارگیری آن در مسیر درست مهم ترین منبع قدرت محسوب می شود. روزگاری فقط خروجی و کمیت اهمیت داشت اما امروزه منابع انسانی داخل مجموعه، مدیران، مشتریان و فرایند کار. در دنیایی که رقابت بین سازمان ها بسیار فشرده است بکارگیری ابزارهای مدیریتی و فن آوری پیشرفته و نوین ، شرط اساسی موفقیت یک سازمان است.

تحول و تغییر از خصوصیات بارز عصر کنونی است . به منظور ایجاد سازگاری سازمانها با تغییرات و تحولات جهانی و حفظ و بقای آنها، آموزش مهارتها و دانش به کارکنان ضروری است که رسیدن به این مهم جزء با داشتن مدیری که دارای ذهن فلسفی و آگاه به دانش روز باشد امکان پذیر

نیست (اسکات^۱، ۲۰۰۳، ترجمه بهرنگی، ۱۳۸۰). عصر دانش مستلزم تعاریف کلی تری از یادگیری است، یادگیری حین عمل باید مفاهیم انتزاعی مربوط به یادگیری را مورد توجه قرار دهد این رویکرد، زمینه را برای هدایت یادگیری به سمت علایق افراد متناسب با زندگی و نیازهای آنها هموار می کند این پیوند، شکل گیری اجتماعات یادگیری را به همراه دارد که خود، یادگیری عملی را در راه ایجاد خلاقیت به کار می گیرد در چنین حالتی به افراد امکان داده می شود تا یادگیری را برای حل مسائل به کار بگیرند فرایندهای آموزش و پرورش باید به منظور فراهم کردن فرصتهایی برای توسعه مهارتهای اساسی خلاقیت طراحی شوند. فناوری جدید، موسسات آموزشی را وادار به ژرف نگری و تحلیل کلیه فرایندهای آموزش و یادگیری خواهد کرد در هر سناریوی آینده، آموزش و پرورش نیازمند حمایت از سوی تمامی افراد است تا هوش چندگانه آنها را به حداکثر برساند (سالیز و جونز^۲، ۱۹۶۱ ترجمه آهنگیان و قلی زاده، ۱۳۸۷).

سیستم آموزش و پرورش در هر کشوری از اهمیت ویژه ای برخوردار است و معلمان به عنوان نیروی انسانی متخصص در مدارس، موثرترین عامل در فرایند تدریس و یادگیری می باشند لذا باید دید معلمان در عصر دانش چه مهارتهایی باید داشته باشند تا بتوانند بقای خود را در محیط آموزشی حفظ نمایند و متناسب با نیازهای زمان خود پاسخگوی خواسته های فراگیران باشند.

در مدارس متوسطه با توجه به هدفهای مدنظر در این مقطع تحصیلی (تربیت نیروهای متخصص) لزوم توجه به بهبود مداوم مهارتهای حرفه ای معلمان از اهمیت بیشتری برخوردار است چرا که نیروی متخصص، توسط مربیان متخصص تربیت می شود. معلمان عصر دانایی باید چگونه آموختن و چگونه انجام دادن را به فراگیران بیاموزند. آشنایی با روشهای نوین و فعال تدریس باید از اولویتهای مهم در برنامه های یادگیری و

¹ Scott

² Sallis&Jones

آموزش مداوم معلمان باشد. آموزش بهتر یادگرفتن و تفهیم مطالب درسی و یا به عبارتی دیگر "قدرت فکر" اصلی ترین جزء آموزش است که می بایست معلمان در عصر دانایی داشته باشند.

عصر دانایی، عصر رایانه و عصر انفجار اطلاعات است عصری که در آن گروه های زیادی به صورت مشترک و به طور تیمی تمام تلاش خود را برای درک عمیق تر از مفاهیم به کار می گیرند. بنابراین لزوم توجه جدی به یادگیری مداوم معلمان در جهت ارتقاء مهارتهای حرفه ای از لوازم ضروری عصر دانش است که اهمیت بکارگیری فعایت های مدیریت دانش را در مدارس و به ویژه مدارس متوسطه آشکار می سازد. هدف اصلی از بکارگیری مدیریت دانش در مدارس در ک عمیق از موضوعات و مفاهیم اصلی در بحث چگونگی اداره کردن دانش است این گرایش جدید نیازمند یک تغییر اساسی و کلی در فرایندهای مدرسه است به طوری که بتوانند با بکارگیری یک رهیافت "دانش مدار" فرایندهای خود را مجدداً طراحی نمایند در این صورت است که سیستم های آموزشی (مدارس) فعلی از حالت مصرف کننده بودن صرف به تولید کننده تبدیل خواه شد و این اجازه به نیروهای متخصص در امر تدریس و یادگیری یعنی معلمان داده می شود تا با همکاران حرفه ای خود در مدرسه و دیگر مدارس متناسب با یک جامعه دانایی محور ارتباط اطلاعاتی پویایی داشته باشند و در جهت بهبود مداوم صلاحیتهای حرفه ای خود با برنامه ریزیهای نظام مند گام بردارند.

بنابراین در این پژوهش با توجه به اهمیت برنامه های دانش مدار در مدارس و لزوم رشد مداوم مهارتهای حرفه ای معلمان به عنوان رکن اساسی فرایند تدریس و یادگیری به بررسی مولفه های تشکیل دهنده و عوامل موثر بر فرایند مدیریت دانش در مدارس متوسطه پرداخته می شود.

۲- بیان مسئله

در عصر دانش، آموزش و پرورش با یادگیری، خلاقیت و تفکر همراه است. این مقوله ها هنوز به ندرت در برنامه درسی به چشم ملی خورند و معمولاً " به عنوان موضوعهایی در جایگاه خودشان تدریس نمی شوند. اغلب در آموزش و پرورش به جای ترغیب ابداع راه حل‌های جدید بر مبنای توانایی دانش آموزان، به جایگزین کردن "الگو" تاکید شده است (سالیزو جونز، ۱۹۶۱، ترجمه آهنچیان و قلی زاده، ۱۳۸۷).

مدیریت دانش، بسیج و به کارگیری سرمایه فکری است داراییهای فکری شامل مواردی نظیر اختراعات ثبت شده، حقوق مالکیت معنوی، رموز تجاری، روشها و فراگردهای ویژه و مجموعه دانش و معلومات نیروی کار کل سازمان است (شرمرهون^۳، ۲۰۰۴ به نقل از علاقه بند، ۱۳۸۹). بنابراین آنچه که به وضوح مورد قبول صاحب نظران می باشد این است که افراد و دانش عوامل تعیین کننده اصلی در اثربخشی سازمانی محسوب می شوند این درک و تشخیص به ویژه از طریق پژوهش ارزشمند پیترز و واترمن^۴ آشکار گردید (پیترز و واترمن^۴، ۱۹۸۲ به نقل از علاقه بند، ۱۳۸۹). در یک سازمان پویا بر آفرینش، کسب و اشاعه دانش به منظور بروز ایده های جدید در قالب برنامه های مدون تمرکز می شود تا معلمان بتوانند به طور مستمر قابلیت خود را برای ایجاد نتایج مطلوب توسعه دهند و در واقع به طور مداوم بیاموزند که چگونه یاد بگیرند.

مدارس به دلیل رسالت خاص خود، مهم ترین محل پرورش سرمایه های دانشی جامعه هستند. کارول معتقد است که مدیریت دانش در مدارس، چالشی است که باید به آن توجه کنیم؛ زیرا فرهنگ موجود در مدارس

³ Shermerhon
⁴ Peters and Waterman

اگرچه یکه و خاص نیست، ولی در سطح بالایی فردی است. وی و همکارانش هفت حیطة را به عنوان مسائل قابل حل از طریق مدیریت دانش، ویژگیهای تمرینات مدارس،^۲ تسخیر و به دست آوردن دانش،^۳ درک و فهم اطلاعات،^۴ بازسازی اطلاعات،^۵ ارزشیابی،^۶ ابزارهای مدیریت دانش (کارول،^۵ ۲۰۰۳). مهم ترین مسائل مدیریت دانش در مدارس این موارد هستند؛ آگاه سازی عمومی جامعه از آموزش مدرسه، آگاه سازی معلمان و دانش آموزان از اینکه چرا به مدیریت دانش نیاز مندیم و آگاه ساختن آنها از کارکردها و کاربردهای مدیریت دانش و اینکه چگونه دانش مدرسه را حفظ و متبلور سازیم (جعفری مقدم به نقل از کیتاگاوا و توشوا،^۶ ۱۳۸۲).

اگرچه زمان بسیار زیادی از شناسایی مفهوم مدیریت دانش بعنوان ابزار حیاتی در سازمانها می گذرد، لیکن مدیران آموزشی و معلمان اخیراً شروع به شناسایی روشهای بکارگیری سیستمهای اطلاعاتی به منظور ایجاد محیط یادگیری اثربخش نموده اند (پتریدس،^۷ ۲۰۰۲). هر چند سازمانهای آموزشی ما تا حدودی دارای ویژگی های سیستم های حقوقی باز (اطاعت توأم با انضباط، وجود قدرت در رأس سازمان، اعمال اختیارات از بالا به پایین و رفتار غیر شخصی مبتنی بر مقررات رسمی) هستند ولی مدیر آموزشی باید این فرهنگ را در سازمان ایجاد کند که گرایش به حقیقی و باز شدن نه تنها باعث از هم گسیختگی نظام آموزشی نمی شود بلکه باعث اعتماد به نفس معلمان در انجام هر چه بهتر وظایفشان و آگاهی آنها نسبت به مزایای مدیریت دانش و تغییر و در نتیجه افزایش کیفیت فرآیند یاددهی و یادگیری که هدف غایی تعلیم و تربیت است می شود (اسکات، ۲۰۰۳ ترجمه بهرنگی، ۱۳۸۰).

⁵ Carroll

⁶ Kitagava & Toshua

⁷ Petrids

بنابراین بر اساس مب احث مطرح شده اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در مدارس، رسالت ها، آرمانها، اهداف بلند مدت و کوتاه مدت را نمایان می سازد. مطالعات متعددی نشان می دهد که بزرگترین چالش فراروی مدیریت دانش؛ یک مسئله فنی نیست زیرا چنین مسئله ای را می توان از طریق "سیستم های تکنولوژی" اطلاعات حل کرد؛ چالش و مشکل اصلی، مسئله دانایی است. وظیفه مشکل، تفوق بر موانع آموزشی و پرورشی است که بیان می دارد اطلاعات با ارزش تر از آن است که تسهیم شود (فولر⁸، ۲۰۰۱).

نوگرایی و نواندیشی در حال حاضر رمز بقای مراکز آموزشی به ویژه مدارس است. آموزش و پرورش در واقع باید خود به آفرینش و کاربست دانش بپردازد نه اینکه چنانچه در نظام آموزشی مدارس ما رواج دارد صرفاً انتقال دهنده دانش باشند و در پایان فرایند آموزش، فراگیران نیز در جریان فرایند ارزشیابی پس دهنده مطالب حفظ شده به معلمان باشند. در چنین حالتی دور باطل هم چنان ادامه می یابد بدون اینکه تغییری در رفتارهای فراگیران حاصل شده باشد از در طرفی دیگر در یک نظام آموزشی پویا، همه معلمان باید در طول خدمت خود، به صورت مستمر مهارتهای حرفه ای خود را بهبود بخشند که این مهم با برداشتن گامهای کلیشه ای مانند اجرای دوره های ضمن خدمت غیر نظام مند تحقق نمی یابد بلکه توجه جدی به فعالیتهای دانش محور بر اساس برنامه های دانش مدار را می طلبد.

هدف اصلی از بکارگیری مدیریت دانش در مدارس و به ویژه مدارس دوره متوسطه که در سر لوحه اهدافشان، کسب مهارتهای لازم برای بازار کار و یا آشنایی با روشهای موثر فکر کردن قرار دارد چگونه می توانند بدون برخورداری بودن از معلمانی دانش مدار و آگاه از ملزومات و خواسته های افراد در عصر دانش و

⁸ Fuller

اطلاعات از پس این مهم برآیند؟ این گرایش جدید (مدیریت دانش)، نیازمند یک تغییر اساسی و کلی در فرایندهای مدارس متوسطه است به طوری که بتوانند با بکارگیری یک رهیافت "دانش مدار" فرایندهای خود را مجدداً طراحی نمایند لذا همواره این سوالات وجود دارند که: برای تحقق فرایند دانش مدار در مدارس متوسطه استان لرستان چه الزاماتی لازم است؟ و دیگر اینکه وضعیت این الزامات در مدارس مورد مطالعه چگونه است؟

۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

کارکرد اصلی مدارس به عنوان مراکز تعلیم و تربیت، پرورش افراد در راستای اهداف تعلیم و تربیت جامعه است که تحقق این مهم مستلزم بهره برداری صحیح و اصولی از دانش و اطلاعات موجود است. در این میان دوره متوسطه به دلیل معطوف بودن فعالیتهای آموزشی آن به تلاش در جهت آماده سازی فراگیران به طور کاربردی برای ورود به جامعه و احیانا "ورود به بازار کار از اهمیت ویژه ای برخوردار است. ارتقاء دانش معلمان به عنوان مهم ترین رکن در فرایند آموزشی و تقویت این سرمایه های فکری با استفاده از منابع موجود (منابع اطلاعاتی، منابع فکری و نیروهای انسانی) می بایست همواره در راستای اعتلای کیفیت فرایند آموزش در مدارس متوسطه، مورد اهتمام باشد و با همین استدلال می توان گفت مدارس و به ویژه مدارس متوسطه بیش از هر سازمان دیگری نیازمند به اجرای مدیریت دانش هستند.

صاحب اندیشه مدیریت دانش، "پیتر دراکو"^۹ (۱۹۹۲) چنین بیان نمود: به جای اینکه در مدارس به فکر بکارگیری اصول و هنجارها باشیم مدیریت دانش می تواند برای مدارس و در این مورد که چگونه می توان اوضاع را در این محیط آموزشی مدیریت نمود، به کار گرفته شود. گرچه مدارس، منابع اصلی دانش نوآور هستند و میزان قابل توجهی از جنبه های نامحسوس دانش را در خود دارند تاکنون توجه کافی به سرمایه های فکری موجود در مدارس مبذول نشده است بدین سان که تا به امروز هیچگونه کنترلی بر دانش غیر مکتوب- دانش موجود در اذهان- صورت نگرفته و اطلاعات مدون تولید شده در داخل نیز بندرت به گونه ای مجتمع و یکپارچه جمع آوری و در چارچوبی نظام مند مدیریت شده است این ضعف مدیریتی سبب شده که بسیاری از سرمایه های ارز شمند موجود در مدارس برای همیشه ناشناخته و دور از دسترس و بسیاری از خلهای موجود همچنان به قوت خود باقی بمانند. مدارس به ندرت در این مورد بحث می کنند که دانش چگونه اکتساب، ذخیره و یا تسهیم می شود؟ و یا اینکه چگونه می توان از طریق بکارگیری تکنولوژی اطلاعات و وجود مدیرانی آگاه، دانا و تاثیر گذار به نوآوری در دانش دست یافت؟ در واقع در محیطهای آموزشی، معلمان، کانون هر تحول و اصلاحی هستند لذا برای تحقق اثربخشی فرایند یادگیری در مدارس، معلمان به نگرشی نیازمندند که جسارت استفاده از فناوری و خطرپذیری را تقویت کند و الهام بخش تفکر یادگیری مستمر آنها باشد که با الهام از مفاهیم مدیریت دانش می توان مدارس را به سمت سازمانهای الهام بخش تفکر یادگیری مستمر و مادام العمر سوق داد به طور یکه قادر باشند با الهام از مفاهیم مدیریت دانش و بکارگیری آن با تمرکز فعال بر فرایند تغییر قبل از آنکه تغییر حادث شود به بهترین وجه برای پاسخگویی آماده باشند (پتریدس و گاینی^{۱۰}، ۲۰۰۲).

^۹ Peter Drucker
^{۱۰} Guiney

چارچوب مفهومی مدیریت دانش، مدارس را درگیر جستجو و کاوش می کند و در واقع مدرسه را به یک محیط یابنده تبدیل می نماید. هم چنین فعالیتهای مدیریت دانش به مدارس اجازه می دهد به عنوان "اجتماع یادگیری" رشد نمایند و کارایی و اثربخشی خود را به حداکثر برسانند. فرایند مدیریت دانش در مدارس به طور مثبت بر هر عضو "اجتماع مدرسه" موثر است. اگر یک مدرسه به عنوان یک اجتماع دانش فعالیت نماید دانش آموزان، معلمان و مدیران به طور فردی و جمعی ظرفیت مدرسه را افزایش داده و فعالیت های خود را به منظور حمایت از تغییرات آموزشی پایدار و مداوم توسعه می دهند (پتریدس و گاینی، ۲۰۰۳).

با استفاده از فرایند مدیریت دانش در مدارس، معلمان می توانند نیازهای اطلاعاتی در زمینه حرفه خود را به طور مداوم پاسخ مناسب دهند و نتیجه آن را در فرایند تدریس خود عملیاتی نمایند. بنابراین مدارس برای جستجو، تبادل و بکارگیری دانش برای ایجاد برونداد با کیفیت نیازمند یک طرح جامع در زمینه مدیریت دانش می باشند و این پژوهش نیز در راستای طراحی الگویی برای اجرای فعالیتهای مدیریت دانش در مدارس متوسطه تدوین شده است.

۴- اهداف پژوهش

در این پژوهش، هدف اصلی عبارت است از طراحی مدل مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان. هم چنین در پژوهش حاضر هدفهای ویژه ای نیز دنبال شده است:

۱- تعیین مولفه های تشکیل دهنده مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان

۲- تعیین عوامل موثر بر مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان

۳- تعیین میزان اعتبار مولفه ها و عوامل موثر بر مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان از نظر گروههای مرجع*

۵- سئوالات پژوهش

در این پژوهش، سوال اصلی این است که: مدل مناسب برای فرایند مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان کدام است؟ علاوه بر سوال اصلی، پژوهشگر در پی پاسخگویی به سئوالات ویژه ای نیز بوده است:

۱- مولفه های تشکیل دهنده فرایند مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان کدام اند؟

۲- عوامل موثر بر فرایند مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان کدامند؟

۳- اعتبار هر یک از مولفه ها و عوامل موثر بر فرایند مدیریت دانش در مدارس متوسطه استان لرستان از نظر گروه های مرجع چقدر است؟

۶- قلمرو پژوهش

۶-۱- قلمرو زمانی

جهت انجام پژوهش حاضر، از تاریخ تصویب طرح اولیه پژوهش، مدت دو نیمسال تحصیلی در نظر گرفته شد.

* در این پژوهش منظور از گروههای مرجع دست اندرکاران و مدیران آموزش متوسطه استان لرستان، مدیران و دبیران مدارس متوسطه استان لرستان می باشد

۶-۲-قلمرو مکانی

موضوع پژوهش یعنی طراحی مدل مدیریت دانش، در مدارس متوسط استان لرستان انجام شده است.

۶- متغیرهای پژوهش

متغیر عبارت است از ویژگی واحد مورد مشاهده، متغیر کمیتی است که می تواند از واحدی به واحد دیگر، از یک شرایط به شرایط دیگر مقادیر مختلفی را اختیار کند (سرمد و همکاران، ۱۳۷۹). متغیر اصلی پژوهش عبارت است از مدیریت دانش به عنوان متغیر مکنون یعنی متغیری که به صورت مستقیم قابل مشاهده نمی باشد و پژوهشگر قصد استخراج متغیرهای نشانگری را دارد که بتوان با آن متغیر مکنون را سنجید (سرمد و همکاران، ۱۳۷۹). بنابراین متغیرهای پژوهش عبارتند از متغیر مستقل مکنون (عوامل موثر بر مدیریت دانش) و وابسته مکنون (مولفه های مدیریت دانش).

۶-۱. متغیرهای پژوهش و تعاریف آنها

تعاریف متغیرهای پژوهش در دو بخش مفهومی و عملیاتی ارائه می شود :

۶-۱-۱. تعریف مفهومی

تعریف مفهومی به تعریف یک واژه توسط واژه های دیگر اشاره دارد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۹). در این

پژوهش تعاریف مفهومی به شرح ذیل است:

۶-۱-۱-۱. مدیریت دانش

داونپورت و پروساک^{۱۱} (۱۹۹۸) معتقدند که مدیریت دانش عبارت است از بهره برداری و توسعه سرمایه های دانش یک سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان. دانشی که مدیریت می شود شامل هردو نوع دانش صریح و دانش ضمنی می باشد. مدیریت دانش استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرایند تولید دانش، تسهیم دانش و بکارگیری به کمک فناوری به منظور دستیابی به اهداف سازمان (بقایی نیا، ۱۳۸۶).

۶-۱-۱-۱-۱. تولید و توسعه دانش

ایجاد و خلق دانش به توانایی سازمان به منظور ایجاد و خلق راه حلها و ایده های کارآمد و جدید اشاره دارد. از طریق شکل دهی و ترکیب مجدد دانش جدید سازمان با دانش گذشته، سازمان قادر خواهد بود مفاهیم و واقعیت های جدیدی را خلق نماید. بنابراین فرایند تولید دانش فرایندی بنیادی بوده که در آن انگیزش، توانایی، تجربیات و قابلیت های بالقوه و بالفعل افراد، نقش اساسی را ایفا می کند. (بات^{۱۲}، ۲۰۰۰).

۶-۱-۱-۲. تسهیم دانش

تسهیم دانش را می توان فعالیتی نظام مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود به عبارت دیگر تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوبتر مسائل نسبت به گذشته تعبیر نمود (بات، ۲۰۰۰).

^{۱۱} Davenport & Prusak
^{۱۲} Bath

۶-۱-۱-۱-۳. ذخیره سازی دانش

این مرحله مشتمل بر تبدیل نمودن دانش به شکل قابل فهم برای ماشین به منظور استفاده آتی از آن می باشد. به طور کلی این مرحله به مستندسازی دانش جدید و ذخیره سازی آن اشاره دارد به گونه ای که کلیه ذی نفعان بتوانند به سادگی از این دانش بهره گیرند (بات، ۲۰۰۰).

۶-۱-۱-۱-۴. کاربرد دانش

بکارگیری دانش شامل فعالیتهایی است که از دانش در فرایندهای کسب و کار استفاده می کنند به عبارتی دیگر کلیه فعالیتهایی که از دانش سازمانی در جهت فرایندها، تولید محصولات و ارائه خدمات سازمانی استفاده می کند. این مرحله ذی نفعان و بهره برداران از دانش را قادر می سازد تا بتوانند با استفاده از دانش خلق شده مسائل و مشکلات سازمان را حل نمایند. بهره برداری از دانش به منظور حل مشکل یا مسئله خاص، منجر به تولید و خلق دانش جدید گردد، که بصورت مجدد این دانش ذخیره شده و مورد بازایی قرار می گیرد (بات، ۲۰۰۰).

۶-۱-۱-۲- الگو

واژه "پترن"^{۱۳} در معانی متعددی به کار رفته است در تعریفی ساده از الگو می توان گفت الگو یا مدل، نمایش نظری و ساده شدن از جهان واقعی می باشد (سوربن و تانکارد^{۱۴}، ترجمه دهقان، ۱۳۸۶)

¹³ Pattern

¹⁴ Sorben&Tankard

(مدل، طرح و یا نمونه ای است که از ان الهام گرفته می شود و یا نسخه ای از ان برداشته می

شود) (روشه^{۱۵}، ترجمه زنجانی زاده، ۱۳۷۹).

۶-۱-۱-۳- دوره متوسطه

در لغت نامه دهخدا، معلم به عنوان آموزاننده، مدرس و آموزگار معنی شده است (دهخدا، ۱۳۸۰). شکاری

نژاد (۱۳۶۴) در فرهنگ علوم رفتاری در تعریف واژه معلم چنین بیان نموده است : معلم کسی است که به

منظور آموزش معین به یک عده از دانش آموزان در یک موسسه تربیتی استخدام شده است .

۶-۲- تعاریف عملیاتی

تعریف عملیاتی تعریفی است که بر ویژگیهای قابل مشاهده استوار است، تعریف عملیاتی، فعالیتهای محقق

را در اندازه گیری یا دستکاری یک متغیر مشخص می سازد (سرم و همکاران، ۱۳۷۹).

۶-۲-۱- مدیریت دانش

منظور از مدیریت دانش در این پژوهش، کلیه فعالیتهایی است که از نظر دبیران و دیگر افراد مسئول در امر

آموزش متوسطه در مدارس و یازمان آموزش و پرورش که می تواند در تولید ایده های نو، تسهیم تجارب

افراد با همدیگر، نگهداری دانش تولید شده و هم چنین بکارگیری دانش جدید در فرایند تدریس و یادگیری

به طور عملی موثر باشد که در این پژوهش از طریق طراحی سوالات با استفاده از دو ابزار مصاحبه و

پرسشنامه سنجیده خواهد شد.

¹⁵ Rosheh

۶-۲-۲-مدارس متوسطه

منظور از مدارس متوسطه در این پژوهش،مدارسی است که در آنها آموزشهای نظری دوره متوسطه در سه رشته تحصیلی علوم انسانی،علوم تجربی و علوم ریاضی به صورت روزانه تدریس می شود.

۶-۲-۳-الگو(مدل)

منظور از الگو در این پژوهش،استخراج مولفه ها و عوامل موثر بر مدیریت دانش و برقراری رابطه منطقی و معنادار بین این دو دسته متغیر است که این امر از طریق استخراج داده ها به وسیله ابزار مصاحبه و پرسشنامه و انجام از مون تحلیل عاملی تاییدی و نهایتاً "معادله ساختاری انجام خواهد شد.

۱- مقدمه

آموزش و پرورش از دیر باز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفاء کرده است . اداب ، رسوم، اعتقادات و ارزشها، نگرشها و رفتارها، دانشها و مهارتهای جامعه از طریق فراگردهای آموزش و پرورش انتقال داده می شوند. در جوامع امروزی، جریان پرورش کودکان در خانواده آغاز می شود ولی به دنبال آن در سنین بالاتر سازمانی خاص به نام مدرسه، مسئولیت ایفای این وظیفه را به عهده می گیرد.

الگوی کلی نهادها، موسسات و سازمانهای رسمی جامعه که وظایف انتقال فرهنگ و شکوفاسازی آن، پرورش همه جانبه فرد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را به عهده دارند ، اصطلاحاً "نظام آموزش و پرورش" نامیده می شوند (علاقه بند، ۱۳۸۷).

رشد و توسعه نظامهای آموزشی از ویژگیهای خاص عصر ماست. بدین معنی که تقاضا برای آموزش و پرورش رشد بی سابقه ای پیدا کرده است . لذا پاسخگویی به تقاضای روز افزون آموزش و پرورش، گسترش نظام آموزشی به صورت سازمانی گسترده را به دنبال داشته است. از سوی دیگر توجه به کیفیت و ضرورت تغییر در تصمیم گیری و سیاست گذاری نیز بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است . نظامهای آموزشی به مرور پی می برند که در شرایط پیچیده کنونی بدون مدیریت موثر بر منابع مورد نیاز به ارائه خدمات آموزشی متنوع و کیفی قادر نخواهند بود و نمی توانند پاسخگوی مسئولیتهای پیچیده خویش در دنیای امروز باشند. منظور از مدیریت، فعالیت و عملی است که در موقعیتی سازمان یافته برای هماهنگی و هدایت امور در جهات هدفهای معینی صورت می گیرد (علاقه بند، ۱۳۸۷). نظام آموزشی برای ارائه خدمات آموزشی، منابع مادی، مالی و انسانی عظیمی را به کار می گیرد تا بتواند اهداف خاص خود را

تحقق دهد بنابراین به منظور استفاده موثر از منابع مذکور نیازمند برنامه ریزی آگاهانه و سازماندهی هوشمندانه است. تقاضای خدمات آموزشی متنوع، شیوه های سنتی را در نظام آموزشی مورد تردید قرار می دهد به عبارتی دیگر در چنین شرایطی فقط تنوع می تواند اثر تنوع را خنثی کند (بیر^{۱۶}، ۱۹۶۶ به نقل از رضاییان، ۱۳۸۷). تنوع در تقاضای خدمات را باید با ایجاد تنوع در شیوه های عرضه خدمات آموزشی که لزوماً با ایجاد تنوع در منابع به کارگرفته در نظام آموزشی در ارتباط است پاسخ داد. از بین منابع مختلف سازمان آموزشی، معلمان به عنوان نیروی انسانی متخصص که وظیفه اصلی را در هسته فنی سازمان به عهده دارند از اهمیت ویژه ای برخوردارند به منظور بهره برداری موثر و کارا از این منبع ارزشمند، ضرورت توجه جدی به صلاحیتها، تجارب، دانش و رشد مداوم حرفه ای که در نهایت می تواند به بهبود عملکرد معلمان در قالب فرایند تدریس و یادگیری تجلی یابد را ایجاد م ی نماید در این راستا تلاش برای بکارگیری دانش تک تک معلمان و به جریان انداختن آن در سطح سازمان آموزشی می تواند کارایی عملکرد نظام آموزشی را بهبود بخشد.

لباغز هزاره سوم و ورود به موج چهارم حیات بشر، مدارس باچالش هایی از قبیل محیط ناپایدار، جهانی شدن، خصوصی سازی و ظهور فناوری های پیشرفته ارتباطی و اطلاعاتی مواجه شده اند. سیستم های آموزشی جهانی برای دست یابی به اهداف، حفظ کارکرد و افزایش اثربخشی نهادهای آموزشی، فرآیندهای نوینی در راس برنامه های خود قرار داده اند. یکی از این فرآیندها، فرآیند مدیریت دانش می باشد. مدیریت دانش ارتقاء یک رویکرد جامع برای شناسایی، تسخیر، بازیافتن، تسهیم و ارزشیابی یک سرمایه اطلاعاتی سازمان است. این سرمایه اطلاعاتی ممکن است، داده ها، اسناد، خط مشی و رویه ها باشد (گروه گارتنر^{۱۷}، ۱۹۹۹).

^{۱۶} Beer

^{۱۷} Gartner Group

مدیریت دانش استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرآیند لید دانش، تسهیم دانش و بکارگیری آن به کمک فناوری به منظور دستیابی به اهداف سازمان (بقایای نیا، ۱۳۸۶).

مدیریت دانش بکارگیری سرمایه فکری برای تفوق سازمان در رقابت با سازمان های همتا، همچنین پاسخ های نوآورانه ای برای چالش های جدید و اهرمی برای عمل و یک میانجی است (علاقه بند، ۱۳۸۲). مدیریت دانش معمولاً " به اهداف سازمانی نظیر بهبود عملکرد، مزیت رقابتی، نوآوری، تسهیم اموخته ها، یکپارچه سازی، بهبود مداوم سازمان تمرکز می یابد فعالیت های مدیریت دانش می تواند به افراد کمک نماید تا بینش های سازمانی ارزشمند خود را با هدف کاهش فعالیت های زاید و ابقاء سرمایه فکری سازمان در جهت تطابق با تغییرات محیطی، با همدیگر تسهیم نمایند (مک ادام، مک کریدی و سندرا^{۱۸}، ۱۹۹۹) (والشام و تامسون^{۱۹}، ۲۰۰۴). شمار زیادی از مردم چنین تصور می نمایند که مدیریت دانش صرفاً " برای بخش های تجاری قابل کاربرد است. در حقیقت، مبدع مدیریت دانش - پیتر دراگر (۱۹۹۲) اولین بار بیان نمود که مدیریت دانش هم چنین می تواند برای مدارس به کار گرفته شود مدارس مهد اصلی دانش نوآور هستند و با خود میزان زیادی از جنبه های ذهنی را دارند گرچه مدارس به ندرت در این مورد می اندیشند که چگونه اکتساب، یکپارچه سازی، جمع اوری، تسهیم، انتقال و نوآوری دانش را از طریق بکارگیری تکنولوژی اطلاعات و اصلاحات سازمانی در کار عملی به کار بگیرند؟

در عصر دانش، آموزش و پرورش با یادگیری، خلاقیت و تفکر همراه است در حالی که این مقوله ها هنوز به ندرت در برنامه درسی به چشم می خورند ، به طوری که در برنامه های درسی به جای ترغیب ابداع راه حل های جدید بر مبنای توانایی دانش امو زان به جایگزین کردن الگو تاکید شده است . چالرز

¹⁸ Mccreeedy, Mcadam & Sndra

¹⁹ Tampson & Wallsham

لیدبدر^{۲۰} در کتاب "زندگی در هوای لطیف" چنین بیان می دارد که سیستم های آموزشی باید از الگوی آموزشی تاریخی به سوی الگویی که مبتنی بر خلاقیت، همکاری و یادگیری چگونه یادگرفتن باشد، حرکت کنند (سالیز و جونز، ۱۹۶۱ ترجمه اهنچیان و قلی زاده، ۱۳۸۷).

بنابراین به منظور ایجاد ارزش افزوده در مدارس متوسطه و به ویژه مدارس متوسطه استان لرستان نیاز به ایجاد تغییراتی است که در راس آنها دانش و برنامه های دانش مدار قرار دارند. پس لازم است چارچوب های مناسبی برای مدیریت دانش طراحی گردد به طوری که فعالیتهای دانشی با حمایت مجموعه عوامل موثر به طور اثربخش اجرا شوند و بتوانند باعث ارتقاء رشد حرفه ای و بهبود عملکرد معلمان و در نهایت ارتقاء اثربخشی عملکرد مدارس مورد بررسی گردد.

۲- تاریخچه مدیریت دانش

تلاشهای مدیریت دانش تاریخچه خاصی دارد که شامل مباحث ضمن انجام وظیفه، دوره های رسمی دانش آموزی، کتابخانه های مشترک المساعی، آموزش حرفه ای و برنامه های نظارت است.

مدیریت دانش به عنوان یک رشته علمی در اوایل ۱۹۹۰ پدیدار شد. در ابتدا توسط شاغلان در شغل طبابت مورد حمایت قرار گرفت. برای اولین بار "لایف ادوینسون"^{۲۱} با عنوان "مدیر ارشد دانش" در سوئد معرفی شد. هدف از ایجاد عنوان شغلی مدیر ارشد، اداره نمودن و به حداکثر رساندن ابعاد ذهنی (پنهان) سازمان بود. به تدریج مدیر ارشد دانش نه تنها به جنبه های عملی در این حوزه می پرداخت بلکه به جنبه

²⁰ Charlz Lidbeder

²¹ Life Edvinson

های نظری مدیریت دانش نیز علاقه مند شد. در ۱۹۹۹ واژه مدیریت دانش شخصی ابداع شد که به مدیریت دانش در سطح فردی اشاره داشت (رایت^{۲۲}، ۲۰۰۵). در طول این دوره تحقیقات زیادی در حوزه مدیریت دانش شکل گرفت. ایده مدیریت دانش توسط دانشگاهیانی مانند ایکو جیرو نوناکا^{۲۳} (دانشگاه هیتوتسو باشی^{۲۴})، هیرو تاکه یوچی^{۲۵} (دانشگاه هیتوتسو باشی)، توماس اچ داو نپورت^{۲۶} (کالج بابسون^{۲۷})، براچ لیو^{۲۸} (دانشگاه نیویورک)، و در سال ۲۰۰۱، توماس استیوارت^{۲۹}، ویراستار قبلی مجله فورچون^{۳۰}، اهمیت سرمایه فکری سازمانها را در سطح بالایی آشکار ساخت (سرنکو^{۳۱}، ۲۰۱۰). در سالهای اخیرتر، جمع زیادی از مطالعات موردی اهمیت ابعاد مدیریت دانش (فرایند، تکنولوژی و اندازه گیری) را شناسایی نموده اند (موری، می بوری و تورای سینگهام^{۳۲}، ۲۰۰۲). بر اساس فراگرفته های ایشان، افراد و فرهنگهایی که بر رفتارهای آنها موثر است مهم ترین منبع صرف برای خلق، انتشار و بکارگیری دانش موفق است.

فرایندهای یادگیری سازمانی، اجتماعی و شناختی برای موفقیت یک استراتژی مدیریت دانش موفق ضروری هستند اندازه گیری، ایجاد شاخص و مشوقها از عوامل مهم تسریع فرایند یادگیری و ایجاد تغییر فرهنگی هستند. برنامه های مدیریت دانش می تواند برای افراد و سازمانها اثربخش و برانگیزاننده ای داشته باشند به شرطی که این برنامه ها هدفمند، صحیح و مبتنی بر عمل باشند. در سالهای اخیر با ابداع وب (۲۰۰۶). مفهوم مدیریت دانش یک بصیرت مبتنی بر مشارکت افراد را حتمی نموده است (مکلفی، ۲۰۰۶)

²² Writh

²³ Eikojiro Nonaka

²⁴ Hitotesobashi

²⁵ Hirotakeuchi

²⁶ Tomas Davenport

²⁷ Babson college

²⁸ Bruch Lio

²⁹ Tomas Stiwart

³⁰ Forchun

³¹ Serenko

³² Mory Maybory & Toray singham

³³ McAfee