

مدیریت دانش در آموزش و پرورش

سیده فاطمه نادری^۱، فهیمه جمشیدی کرجی^۲ و مرضیه ریاضیان^۳

۱دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی Fatemehnaderi25599@gmail.com

۲دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه غیر انتفاعی ساریو Fahimehjamshidi59@gmail.com

۳دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی گرایش علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی ساری

چکیده

جهان جدید، جهان انفجار اطلاعات و دانسته‌هاست. از یک سو، دانش در حجمی بسیار خیره‌کننده‌تر از اعصار پیشین تولید می‌شود و از سوی دیگر به سبب گسترش ابزارهای ارتباطی، دانش در حجمی بسیار عظیم تبادل می‌شود و همین تبادل دانش، خود زمینه‌ای برای تولید بیشتر و بیشتر دانش می‌شود. این رشد خیره‌کننده تولید و تبادل دانش در عصر جدید، حوزه‌ای تازه از دانایی و مدیریت را پدید آورده و ضروری ساخته که از آن با عنوان «مدیریت دانش» یاد می‌شود. مدیریت دانش دارای تعاریف فراوانی است که هر یک از این تعاریف از جنبه‌ای به این پدیده نوظهور و ضروری می‌پردازند، اما به طور خلاصه می‌توان گفت که مدیریت دانش، گردآوری، دسته‌بندی و تنظیم دانش و منابع دانایی است به گونه‌ای که اهل دانش بتوانند در هنگام نیاز، به سهولت و وسعت از آن بهره‌مند شوند. در مقاله حاضر تلاش می‌شود که با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی و با تکیه بر یافته‌های حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای به بررسی ضرورت و تأثیر مدیریت دانش در توسعه و پیشرفت آموزش و پرورش پرداخته شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که می‌توان با مدیریت دانش از یک سو، کارایی معلمان را در انتقال دانش‌ها به دانش‌آموزان افزایش داد و از سوی دیگر دانش‌آموزان نیز از ویژگی خلاقیت در سطحی بالاتر برخوردار می‌شوند، زیرا به راحتی می‌توانند به اندوخته‌های علمی پیشین دست پیدا کنند و ذخایر ذهنی خویش را حتی فراتر از آنچه معلمان ابلاغ می‌کنند، افزایش دهند. نیز مدیریت دانش می‌تواند دانش‌آموزان را صرفاً از آموختن دانش به درجاتی از جستن دانش واصل کند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت، دانش، مدیریت دانش، آموزش و پرورش.

مقدمه

دانش در دهه‌های اخیر، هم به لحاظ وسعت و هم به لحاظ عمق و نیز تنوع، با رشد بسیار روبه‌رو بوده و این رشد، از جنبه کمی به جنبه کیفی سرایت کرده و پدیده‌های تازه‌ای را در حوزه دانش پدید آورده‌است. در دوره اخیر، سازمانها و شرکتهای مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و پیدایش مفاهیم جدیدی، مانند کار دانشی، دانشکار (دانشگر)، مدیریت دانش، و سازمانهای دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند (مک‌داندل، ۱۳۸۱: ۵۹). پیتر دراگر، با به کارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها می‌دهد که در آنجا به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت را داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی‌تواند به اندازه دانش، مهم باشد. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (مرادی، ۱۳۸۵: ۷۹).

مدیریت دانش در بیشتر سازمانها هنوز در مرحله ابتدایی خود می‌باشد و این در حالی است که مدیریت داده و مدیریت اطلاعات، کانون تحقیقات قابل توجهی را در حوزه سیستم‌های اطلاعات به خود اختصاص داده‌است. مدیریت دانش به طور فزاینده‌ای یک فعالیت دادوستد تفکیک‌ناپذیر برای بیشتر سازمانها می‌باشد. آگاهی مدیران از ارزش سرمایه‌های فکری، ذهن آنها را متوجه راه‌های آزادسازی این ظرفیت‌ها و توانایی‌های پر قدرت کرده‌است؛ به گونه‌ای که دانشمندان این حوزه ادعان نموده‌اند که دانش سازمانی، منبع عمده کسب مزیت رقابتی پایدار است. مطالعه و بررسی سیر تکاملی مدیریت دانش از گذشته تاکنون، نشان دهنده تغییراتی در نوع و نحوه تفکر بشر است. روزی پول، ثروت و دارایی‌های مادی نوعی قدرت محسوب می‌شد، اما در عصر حاضر داشتن فکر فلسفی، اندیشه نو و نحوه بکارگیری آن در مسیر درست، روزی فقط خروجی و کمیت اهمیت داشت اما امروزه منابع انسانی داخل مجموعه، مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و کیفیت یادگیری یادگیرندگان، در دنیایی که رقابت بین سازمانها بسیار فشرده‌است بکارگیری ابزارهای مدیریتی و فن‌آوری پیشرفته و نوین شرط اساسی موفقیت یک سازمان از جمله یک سازمان آموزشی می‌باشد. سازمان‌های آموزشی به دلیل سروکار داشتن با رشد و تحول انسان‌ها از پویاترین سازمانها محسوب می‌شوند. تحول تغییر نیز از خصوصیات بارز عصر کنونی است. برای سازگاری سازمانها با تغییرات و تحولات جهانی و حفظ بقای آنها آموزش مهارت‌ها و دانش به کارکنان ضروری است که رسیدن به این امر جز با داشتن مدیری که دارای ذهن فلسفی و آگاه به دانش روز است امکان‌پذیر نیست (لیبویتر، ۱۳۸۴: ۱۶۲).

۱-۱- بیان مسئله

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یکی از جالب‌ترین و چالش‌برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت، گسترده‌تر می‌شود. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها در شناسایی، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در زمان وجود دارند، یاری می‌رساند. از آنجا که مدیریت دانش ریشه‌هایی در سیستم‌های خبره، یادگیری سازمانی و نوآوری دارد، به خودی خود ایده جدیدی نیست. مدیران موفق همیشه سرمایه‌های فکری بهره‌برده و ارزش آن را تشخیص داده‌اند (شریف‌زاده، ۱۳۸۷: ۶۳). اما این تلاش‌ها، سازمان یافته نبوده و تضمینی وجود نداشت که دانش به دست آمده به طور مناسب، برای حداکثر منافع سازمان، به اشتراک گذاشته شده و توزیع گردد، در حالی که دانش و سرمایه فکری پایه و اساس شایستگی‌های اصلی نیز راهبردی برای عملکرد بهتر می‌باشد. دانش در صورتی نقش راهبردی دارد که سازمان بتواند آن را در فعالیت‌های ارزش‌آفرینی استفاده نموده و از دانش ابزاری برای عملی ساختن فرصت‌های موجود در بازار رقابتی بهره‌برداری کند زیرا برای شرکتها دیگر امکان‌پذیر نیست که با انجام سریعتر و بهتر کارها مزیت رقابتی خود را حفظ کنند، بلکه مزیت رقابتی هنگامی امکان‌پذیر می‌شود که کارهایی صورت گیرد و قابل تقلید و توسط دیگران نباشد در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، هم توجه به دانش موجود و استفاده موثر از آن و هم ایجاد ساختاری برای استفاده از دانش نوین اهمیت بسیار دارد (خانیان، ۱۳۸۷: ۴۹). سازمانها باید به همه امور توجه داشته باشند زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری همزمان در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می‌شود. تعریف مدیریت

دانش کار آسانی نیست. بر اساس آنچه گفته شد، در این پژوهش ماهیت مدیریت دانش و تأثیر آن بر بهینه‌سازی آموزش و پرورش بررسی می‌شود.

۱-۲- پیشینه تحقیق

با توجه به اهمیت یافتن پدیده مدیریت دانش در سال‌های اخیر، پژوهش‌های چشمگیری در این حوزه انجام شده‌است. در ادامه به مشخصات و چکیده ای از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

- ابطحی نژاد، سید علی. (۱۳۸۸). «مدیریت دانش». مجله حسابر. شماره ۴۶. صص ۴۰-۴۳. در چکیده این پژوهش می‌خوانیم: این تعریف نشان می‌دهد که از یک سو می‌توان دانش را مبتنی بر اطلاعات و پایگاه داده‌ها دانست و از سوی دیگر دانش انعکاسی از تجربیاتی است که در عمل و در حین انجام یک فرایند بوجود می‌آید و استفاده از آن باعث افزایش کارایی و بهره‌وری می‌گردد. این افراد می‌بایست وقت‌هایی آزاد برای (به تصویر صفحه مراجعه شود) در جهان پویای کنونی که پارادایم فراصنعتی با تأکید بر اطلاعات و دانش به عنوان نقطه استراتژیک در بهره‌وری و اثربخشی روبه گسترش است مدیریت دانش به عنوان رویکردی نوظهور و منطبق با پارادایم مذکور بهترین راه ادامه حیات و بقای سازمانهاست گفتگو با دیگر افراد مجموعه داشته باشد. منابع: *دکتر محمد حسین رحمان سرشت، مدیریت دانش، شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعات ایران خودرو (ساپکو)، چاپ اول، ۹۷۳۱ *دکتر محمد حسین لطیفی، مدیریت دانش، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، چاپ دوم، ۶۸۳۱ در واقع می‌توان ادعا کرد سازماندهی انتقال دانش یکی از ابعاد مهم مدیریت دانش در سازمان است که می‌بایست با توجه به فرهنگ سازمان و امکانات آن انجام گیرد.

- الله پناه، شب‌نم. (۱۳۸۷). «مدیریت دانش». مجله اصلاح و تربیت. شماره ۸۲. صص ۲۷-۲۹. سازمان‌های موفق، دریافته‌اند که دانش، مهمترین دارایی آنهاست و برخی اصول اساسی مدیریت دانش، در کارکنان و سازمان وجود دارد و آنان به مدیریت دانش به‌عنوان عامل کلیدی موفقیت سازمان می‌نگرند. تبدیل دانش غیررسمی، ذهنی و شخصی (ضمنی) به دانش ثبت شده رسمی (صریح)، یکی از اهداف کلیدی مدیریت دانش است که باعث کاهش ریسک از دست رفتن دانش با ارزش سازمان با ترک همکاری کارکنان و کاهش خطر از دست دادن حافظه شرکت به هنگام تعدیل نیروی انسانی می‌شود. برنامه‌های مدیریت دانش و روند تولید دانش دیوید اسکایرم (۱۹۹۹)، یکی از نویسندگان معتبر حوزه مدیریت دانش، می‌گوید بیشتر برنامه‌های مدیریت دانش، بر هفت مرحله استراتژیک ذیل تمرکز دارند: -دانش مشتری: حیاتی‌ترین دانش در بیشتر سازمان‌ها -دانش در فرآیندها: به کارگیری بهترین دانسته‌ها در حال انجام دادن وظایف -دانش در محصولات و خدمات: راه‌حل‌های هوشمندانه براساس نیازهای مشتریان -دانش افراد: پرورش و کنترل قدرت ذهنی که ارزشمندترین سرمایه است.

- مهدیان راد، امیراحمد؛ صدف، مریم. (۱۳۹۹). «مدیریت دانش». مجله بهبود و بازسازی سازمان‌ها و کسب و کارها. دوره ۱ شماره ۲۶. صص ۲۷-۴۲. در این مقاله آمده‌است: تحولاتی چون جهانی شدن اقتصاد، شدت گرفتن رقابت درون صنعت، تغییرات سریع تکنولوژی، افزایش سطح انتظارهای مشتریان، ورود رقبای جدید به بازار و رسیدن بنگاه‌های اقتصادی بزرگ به دوره‌ی ثبات و بلوغ، موجب شکل‌گیری دوره‌ی جدیدی در اقتصاد جهانی شده است. نظریه پردازان مختلف از این دوره با عناوینی چون موج سوم، عصر اطلاعات، عصر اقتصاد الکترونیک و عصر اقتصاد دانش محور یاد کرده‌اند. صاحب‌نظران بر این باورند که با توجه به شرایط موجود در این دوره، اقتصاد جهانی بیش از هر دوره‌ی دیگر نیازمند تولید، انتشار و بهره‌گیری از دانش است. ایجاد و گسترش فرهنگ و جوی در سازمان که این نوع ارتباطات و تعامل را ترغیب کند، از ضرورت‌های مدیریت دانش است. لذا در این مقاله با بیان کلیاتی از مدیریت دانش، تعاریف، مکاتب، مدلها، چرخه‌ها، موانع، مدل‌های ارزیابی، فن‌آوری اطلاعات، استراتژی‌ها، فرآیندها و مدل‌های مدیریت دانش و تأثیر آن بر تفکر مدیریت و فعالیتهای سازمان و مدیریت منابع انسانی با تأکید بر تسهیم دانش و تبیین اهمیت و جایگاه تسهیم دانش در مدیریت دانش تلاش شده است تا شناخت کاملتری از مدیریت دانش را فراهم نماید.

- فهامی، ریحانه؛ ملکی، حمید؛ سردی، محمد رضا؛ کردمیرزا، عزت اله. (۱۳۹۵). «تعیین برازش مولفه‌های مدیریت دانش در ارتقا بهره‌وری آموزش از دور». مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۲۷. صص ۱-۱۸. امروزه بیش تر صاحب

نظران آموزش عالی بر این باورند که دانشگاهها به عنوان اصلی ترین نهاد اشاعه دهنده فرآیند یاددهی - یادگیری در جامعه، بمنظور مقابله با چالش های هزاره جدید، ناگزیر از انتقال و دگردیسی به جوامع یادگیری، ایجاد فرهنگ تسهیم دانش و بهره گیری از راهبرد کارآمد مدیریت دانش هستند. به این صورت نتایج این پژوهش میتواند از نظر علمی بسیاری از زوایای دانشی را در دانشگاه پیام نور برای پژوهشگران روشن کند و این که این موارد زیر مولفه مدیریت دانش تا چه اندازه باعث ارتقاء بهره وری در این مجموعه بویژه در دانشگاه پیام نور استان ایلام و شاخه های این دانشگاه در شهرهای دورافتاده تر شده است. هدف اصلی این پژوهش تعیین برآزش مولفه های مدیریت دانش در ارتقای بهره وری آموزش از دور دانشگاه پیام نور می باشد. اعتبار سنجی مدل پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و معادله های ساختاری برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره χ^2 و سایر معیارهای مناسب بودن برآزش مدل مورد بررسی قرار گیرد. نام شاخص برآوردهای مدل اصلی حد مجاز (کای دو بر درجه آزادی) $30/2$ کم تر از 3 GFI (نیکویی برازش) $91/0$ بالاتر از $9/0$ RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) $01/0$ کم تر از $09/0$ CFI (برازندگی تعدیل یافته) $5/1$ بالاتر از $9/0$ NFI (برازندگی نرم شده) $95/0$ بالاتر از $9/0$ NNFI (برازندگی نرم نشده) $93/0$ بالاتر از $9/0$ IFI (برازندگی فزاینده) $98/0$ بالاتر از $9/0$ مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای $96/1$ است.

- حسنوی، رضا؛ اخوان، پیمان؛ رمضان، مجید؛ زاهدی، محمد رضا. (۱۳۹۲). «بررسی ارتباط بین فرایندهای مدیریت دانش و سرمایه فکری در یک مرکز دانش بنیان». مجله مدیریت فردا. شماره ۳۷. صص ۲۰۱-۲۲۴. امروزه عرصه رقابت سازمانها را مجبور به استفاده از مدیریت دانش و سرمایه فکری کرده است. به گونه ای که اقتصاد کنونی مزیت رقابتی شرکتها بر پایه دارایی نامشهود و سرمایه فکری گردیده و با برقراری ارتباطات مناسب با مشتریان و کسب تجربه لازم در این مسیر وبا اتکا به دانش و تکنیکهای سازمانی و مهارت های تخصصی این امر را محقق می گردد. زمانی که شرکتها از اقتصاد صنعتی به سمت اقتصاد دانشی حرکت می کنند با چالشهای بزرگی مانند پویایی و عدم اطمینان و پیچیدگی رو به رو هستند لذا در این شرایط نیاز به آگاهی بیشتر در مورد سرمایه فکری و کنترل آنی آن فزونی می آید، این موضوع باعث شده است که شرکتها دارایی نا مشهود خود را شناسایی و مدیریت کنند. در این تحقیق تاثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر اجزای سرمایه فکری در مرکز دانش بنیان مورد سنجش قرار گرفت، نتایج حاصل از تایید عاملی در این تحقیق نشان داد که تسهیم و مبادله دانش تاثیر معناداری بر سرمایه انسانی نداشته و اکتساب دانش تاثیر معناداری بر سرمایه ساختاری ندارد نیز مشاهده گردید که سایر فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر معناداری بر اجزای سرمایه فکری داشته و برای بارور کردن سرمایه فکری می توان از فرآیندهای دانش و تغییر در ابعاد آن استفاده نمود.

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

با توجه به توسعه روزافزون دانش در عصر جدید جهان و اهمیت یافتن فوق العاده مدیریت دانش در دهه های اخیر و با توجه به اهمیت پایه ای و بنیادین آموزش و پرورش در پی افکندن جامعه ای پیشرفته و پویا، پژوهش در زمینه مدیریت دانش در آموزش و پرورش دارای اهمیت و ضرورت فراوان است.

۱-۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر، زیر مجموعه پژوهش های نظری است و با ترکیبی از دو روش توصیفی و تحلیلی انجام می پذیرد. در بعد توصیفی به توصیف پدیده هایی مانند مدیریت، دانش و مدیریت دانش پرداخته می شود و در بعد تحلیلی، نقش مدیریت دانش در ارتقای سطح آموزش و پرورش مورد بررسی قرار می گیرد. همچنین داده های مورد استفاده در این پژوهش از سنخ داده های حاصل از مطالعات کتابخانه ای است.

۲- بحث

۱-۲- مدیریت

۱-۱-۲- تعریف مدیریت

برای واژه مدیریت تعریف‌های بسیار گوناگونی ارائه شده است و هر صاحب نظری در مبحث مدیریت، تعریف ویژه خود را دارد. برخی مدیریت را استفاده موثر از منابع و بکارگیری نیروی انسانی جهت رسیدن به هدفی خاص تعریف کرده‌اند و برخی نیز هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران را مدیریت نامیده‌اند.

گروهی در توضیح اینکه مدیریت چیست معتقدند: مدیریت، هماهنگ نمودن منابع مادی و انسانی برای نیل به اهداف می‌باشد و بسیاری از تعریف‌های دیگر که واژه‌هایی نظیر افزایش کارایی، هدایت و ترکیب علم و هنر را به تعریف‌های فوق اضافه نموده‌اند. اما می‌توان گفت که در تمامی آن‌ها یک نکته مشترک است که مدیریت منابع مالی و انسانی را با هم نقل کرده‌اند (خانیان، ۱۳۸۷: ۴۹).

تعریف مدیریت در فرهنگ‌نامه‌ها با توضیحاتی مثل «فعالیت اداره و کنترل یک کسب‌وکار یا سازمان» و «کنترل و سازماندهی چیزی» ارائه شده است. این توضیحات با این‌که بیانگر است اما کافی نیست و چند توضیح دیگر را برای تعریف مدیریت بیان می‌کنیم: مدیریت عبارت است از اداره یک سازمان، خواه یک شرکت تجاری، یک سازمان غیرانتفاعی یا یک ارگان دولتی. مدیریت شامل فعالیت‌های تنظیم استراتژی یک سازمان و هماهنگی تلاش‌های کارکنان آن (یا داوطلبان) برای به اجرا رساندن اهداف است. اهداف هم از طریق استفاده از منابع موجود مانند منابع مالی، طبیعی، فناوری و انسانی، برآورده خواهد شد. اصطلاح «مدیریت» ممکن است به افرادی نیز اشاره داشته باشد که یک سازمان را مدیریت می‌کنند (جاسبی، ۱۳۷۳: ۹۲).

همچنین مدیریت را چنین تعریف کرده‌اند: «مدیریت، هنر انجام دادن کارها از طریق افراد در گروه‌های رسمی سازمان یافته است». به گفته هانری فایول، «مدیریت به معنای پیش‌بینی و برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هماهنگی و کنترل است». دانشمندان علوم اجتماعی مدیریت را به عنوان یک رشته دانشگاهی مطالعه و زمینه‌هایی مانند سازمان اجتماعی و رهبری سازمانی را بررسی می‌کنند. چند رشته اصلی مدیریت این موارد است: مدیریت بازرگانی، مدیریت صنعتی، مدیریت دولتی، مدیریت کار آفرینی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت کسب‌وکارهای کوچک و بسیاری از رشته و گرایش‌های دیگر. در واقع تعریف مدیریت می‌تواند حتی در مورد رشته‌های متفاوت مدیریت، تفاوت‌هایی جزئی را از یک رشته به رشته دیگر، باعث شود (بهرنگی، ۱۳۸۰: ۸۲).

۱-۲- اهمیت مدیریت

بعد از تعریف مدیریت، مهم این است که بررسییم چرا اساساً مدیریت مهم است. ما در ادامه به چهار مورد اشاره خواهیم کرد:

۱) مدیریت در دستیابی به اهداف گروهی کمک می‌کند؛ مدیریت مؤثر به تلاش‌های فردی، جهت‌گیری هدفمند می‌دهد و آنها را به سمت دستیابی به اهداف کلی یک سازمان هدایت می‌کند.

۲) مدیریت، کارایی را افزایش می‌دهد؛ کارایی باعث کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری در تمام حوزه‌های کاری سازمان می‌شود.

۳) مدیریت یک سازمان پویا ایجاد می‌کند: مدیریت به پرسنل خود در سازگاری با تغییرات کمک می‌کند تا سازمان به حفظ مزیت رقابتی خود ادامه دهد. اینکه یک سازمان تا چه اندازه می‌تواند به تغییرات واکنش نشان دهد و سازگار باشد، می‌تواند به معنای تفاوت بین موفقیت و شکست آن باشد.

۴) مدیریت به دستیابی به اهداف شخصی کمک می‌کند: مدیریت مؤثر روحیه تیمی، همکاری و تعهد را برای دستیابی به اهداف سازمانی به عنوان یک گروه تقویت می‌کند، همین به هر یک از اعضای دوره کمک می‌کند تا به اهداف شخصی خود دست یابند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۶۷-۶۹).

۲-۲- تعریف داده، اطلاعات و دانش

برای درک بهتر مدیریت دانش، ابتدا باید مفاهیم داده، اطلاعات و دانش و تفاوت و ارتباط میان آنها بررسی شود. دانش، نه داده است و نه اطلاعات، هرچند به هردو مربوط بوده و تفاوت آنها لزوماً ماهوی نیست و صرفاً از نظر مراتب با هم متفاوتند. داده، اطلاعات و دانش مفاهیمی نیستند که بتوان آنها را به جای هم مورد استفاده قرار داد. درک این سه واژه و چگونگی رسیدن از یکی به دیگری، اهمیت زیادی در موفقیت کارهای علمی دارد (مک‌دانلد، ۱۳۸۱: ۶۱).

۲-۲-۱- داده

داده یک واقعیت و یا یک مورد از یک زمینه خاص بدون ارتباط به دیگر چیزهاست. داده‌ها حقایق و واقعیت‌های خام هستند. داده‌ها منعکس‌کننده تعاملات و مبادلات کامل و واحد و منسجمی هستند که تحت عنوان جزء ناچیز از آنها یاد می‌شود. از دیدگاه سازمانی، داده‌ها یک سلسله معاملات ثبت شده منظم تلقی شده‌اند (مرادی، ۱۳۸۵: ۷۳).

۲-۲-۲- اطلاعات

اضافه کردن زمینه و تفسیر به داده‌ها و ارتباط آنها به یکدیگر، موجب شکل‌گیری اطلاعات می‌شود. اطلاعات داده‌های ترکیبی و مرتبط همراه با زمینه و تفسیر آن است. ارتباط داده‌ها ممکن است بیان‌کننده اطلاعات باشد. ممکن است صرفاً ارتباط داده‌ها به اطلاعات منجر نگردد. مگر اینکه موجب درک مفهوم آنها باشد. اطلاعات در حقیقت داده‌های خلاصه شده را دربر می‌گیرد که گروه‌بندی، ذخیره، پالایش، سازماندهی و تحلیل شده‌اند تا بتوانند زمینه را روشن سازند (علاقه‌بند، ۱۳۸۴: ۶۴).

۲-۲-۳- دانش

اضافه کردن درک و حافظه به اطلاعات موجب توسعه طبیعی پس از اطلاعات می‌گردد. خلاصه‌سازی هرچه بیشتر (انباشت) اطلاعات اولیه به دانش منجر می‌شود. دانش را در این حالت می‌توان بینش‌های حاصل از اطلاعات و داده‌هایی تعریف کرد که می‌تواند به روش‌های مختلف و در شرایط گوناگون موثر و قابل تقسیم باشد. دانش به حداقل رساندن جمع‌آوری و خواندن اطلاعات است نه افزایش دسترسی به اطلاعات. دانش را تابعی از اطلاعات، فرهنگ و مهارت‌ها بیان می‌کند (شریف‌زاده، ۱۳۸۷: ۵۶).

۲-۳- مدیریت دانش

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها یاری می‌کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است. مدیریت دانش، مدیریت دانایی یا مدیریت اندوخته‌های علمی به معنای در دسترس قرار دادن نظام‌مند اطلاعات و اندوخته‌های علمی است. به گونه‌ای که به هنگام نیاز در اختیار افرادی که نیازمند آنها هستند، قرار گیرند. تا آنها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و موثرتر انجام دهند.

مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارگران دانش و ایجاد تسهیلات برای آنها با توجه به استراتژی شرکت است. به این ترتیب توانایی آنها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات از طریق معنا بخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده می‌شود. این مهم با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت‌ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره حاصل می‌شود (بقایی‌نیا، ۱۳۸۶: ۶۸).

مدیریت دانش، مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازماندهی، انتشار و استفاده و اکتشاف دانش است. این مقوله شامل همه روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند. این شامل چگونگی گردآوری، ذخیره، انتقال، بکارگیری، به‌روزرسانی و ایجاد دانش است.

برای مدیریت دانش نمی‌توان تاریخ آغاز و منشا پیدایش در نظر گرفت. سازمان‌ها و صنایع همواره در طول تاریخ بر اهمیت دانش کارکنان و محققان خود برای تولید و توسعه محصول جدید تکیه داشتند. دانش آن‌ها چیزی بود که هیچ‌گاه قابل لمس

یا قابل ثبت در جایی نبود چراکه بیش‌تر از طریق تجربه به دست آمده بود و آن‌چنان ساختار یافته و مدون نبود. با رشد تکنولوژی و افزایش حساسیت سازمان‌ها به‌خصوص فعالان حوزه IT کم‌کم بحث‌های علمی و ناملموس به فرهنگ سازمان‌ها راه پیدا کرد. حالا دیگر صرف داشتن دانشمندان یا محققان خبره عامل موفقیت سازمان‌ها نبود، بلکه استفاده ساختار یافته از دانش آن‌ها در سازمان و حفظ و اشتراک‌گذاری آن با سایر کارکنان به منظور افزایش آگاهی و در نتیجه افزایش بهره‌وری و در سازمان بود که اهمیت داشت. در دهه ۸۰ میلادی سیستم‌هایی مبتنی بر هوش مصنوعی رشد و توسعه پیدا کردند. این سیستم‌ها توانستند دانش و تجربه کارکنان و فرایندهای سازمان را ساختار ببخشند و آن را ذخیره کنند (اسکات، ۱۳۸۰: ۲۷). در سال ۱۹۸۹ گروهی از شرکت‌های دانش‌بنیان آمریکایی کنسرسیومی تشکیل دادند که هدف آن حفظ و نظارت بر دارایی‌های علمی شرکت‌های عضو بود. در این سال بود که مدیریت دانش به عنوانی رسمی تبدیل شد و به شکل جدی پا به عرصه گذاشت. در اروپا و آسیا هم به ترتیب در سال‌های ۱۹۹۰ و ۱۹۹۶ شرکت‌هایی برای حفاظت و نشر دانش تشکیل شدند و به این ترتیب بستر جدیدی در حوزه مدیریت به نام مدیریت دانش شکل گرفت. این روندها و جریان‌ها همگی باعث جلوه‌دار شدن مدیریت دانش و رسیدن آن به سطحی مانند مدیریت تولید شد (جاسبی، ۱۳۷۳: ۸۴).

۲-۴- فرایند مدیریت دانش در آموزش و پرورش

چرخه دانش و یا به عبارتی، فرایند مدیریت دانش در آموزش و پرورش از چهار بخش اصلی تشکیل شده است: در مرحله اول می‌باید دانش موجود در سطح آموزش و پرورش و موانع آن شناسایی شود. این شامل دانش صریح و ضمنی نزد افراد، بانک‌های اطلاعاتی و مستندات است. سپس اخذ و کسب گشته به صورت مناسبی ذخیره‌سازی گردد. سپس برای این‌که دانش با ارزش شده، به هم‌افزایی و زایش مجدد دانش منجر گردد، باید دانش موجود نزد معلمان به اشتراک گذاشته شده و تسهیم گردد. پس از طی این مراحل، اکنون باید از دانش کسب شده در جهت اهداف عالی آموزش و پرورش استفاده گردد (بهرنگی، ۱۳۸۰: ۸۱). خلق دانش شامل ورود اطلاعات جدید به سیستم و حاصل به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش نزد معلمان است. خلق دانش خود شامل اکتساب، کشف و توسعه دانش است که در چند ساحت می‌توان آن‌ها را بررسی کرد:

- ۱) فرهنگ: شامل ارزش‌ها و اعتقادات معلمان و مدیران آموزش و پرورش در ارتباط با مفاهیم اطلاعات و دانش می‌باشد.
- ۲) فرایند عمل: در حقیقت معلمان و مدیران آموزش و پرورش چگونه از اطلاعات و دانش در موسسات خود بهره‌گیری می‌نمایند.

۳) سیاست‌ها: شامل موانعی که در فرایند تسهیم دانش و اطلاعات در آموزش و پرورش پدید می‌آید.

۴) فناوری: چه سیستم‌های اطلاعاتی در مدارس موجود است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۶۸).

۲-۵- پیاده‌سازی مدیریت دانش در آموزش و پرورش

پیاده‌سازی مدیریت دانش در آموزش و پرورش همچون پیاده‌سازی هر روش دیگری، باید در یک فرایند گام‌به‌گام و آرام صورت گیرد، پیاده‌سازی مدیریت دانش شامل شش مرحله است:

۲-۵-۱- آموزش مفاهیم و جلب نظر مدیران

اجرای طرح جامعی در آموزش و پرورش، احتیاج به جلب نظر مدیران و نیز آموزش مفاهیم و موضوع طرح در سطح کارشناسی دارد. به‌خصوص آن‌که مدیریت دانش باید توسط خود اعضای مجموعه، راهبری و هدایت شود. بنابراین در ابتدای طرح باید کارگاه‌های آموزشی مشارکتی در جهت جلب نظر و آشناسازی تخصصی مدیران آموزش و پرورش پیاده‌سازی شود (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۴۶).

۲-۵-۲- ارزیابی عملکرد مدیریت دانش آموزش و پرورش

پس از آشنایی و جلب نظر مدیران، لازم است وضعیت موجود به صورتی کاملاً شفاف مورد بررسی قرار گیرد. در این راستا پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش در سازمان و در میان کارشناسان توزیع می‌شود که برگرفته از ماهیت آموزش و پرورش، چک لیست‌های مشابه طرح‌های مدیریت دانش و نیز موقعیت کلی سازمان می‌باشد (جاسبی، ۱۳۷۳: ۹۱).

۲-۵-۳- تشکیل تیم دانش

پس از ارزیابی متخصصان مدیریت دانش و مدیران آموزش و پرورش و برگزیدن سناریوی مطلوب و گام دانشی بعدی، با توجه به نیازهای سناریوی پیشرو، تیم‌های مدیریت دانش در سطوح مختلف سازمان از میان اعضای سازمان انتخاب می‌شود. این افراد در کنار امور پیشین خود، وظایف جدیدی را (که البته به لحاظ زمانی ایجاد مشکل نمی‌کند) برعهده می‌گیرند (خانپان، ۱۳۸۷: ۴۷).

۲-۵-۴- تدوین چشم‌انداز دانش

براساس سناریوی مقبول، چشم‌انداز دانشی سازمان ترسیم و بر مبنای آن برنامه استراتژیک دانشی مبتنی بر نقاط قوت و ضعف آموزش و پرورش به لحاظ دانش مشخص می‌شود. پس از آن آیین‌نامه‌هایی در جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در بخشی از آموزش و پرورش طراحی و ابلاغ می‌شود (شریف‌زاده، ۱۳۸۷: ۶۱).

۲-۵-۵- اجرای طرح پایلوت

بخشی از آموزش و پرورش که به عنوان طرح پایلوت مورد تصویب قرار گرفته، مورد تحلیل مجدد قرار گرفته و براساس نتایج تحلیل با همان روش قبلی و با در نظر گرفتن نتایج به دست آمده از کل آموزش و پرورش، روش‌ها و راه‌حل‌های مدیریت دانش در سه حوزه ساختار، فناوری و انسان مورد بررسی قرار می‌گیرد (مرادی، ۱۳۸۵: ۷۷).

۲-۵-۶- ادامه مستقل واحد مدیریت دانش

در صورت مقبول بودن طرح پایلوت، طرح پیاده‌سازی مدیریت دانش در فرایند مرحله‌ای، در بخش‌های دیگر آموزش و پرورش پیاده می‌شود. البته در این بخش شکل‌گیری واحد مدیریت دانش در آموزش و پرورش الزامی است و این بخش باید به عنوان بخشی از چارت سازمانی شناخته شود (لیبویتر، ۱۳۸۴: ۱۵۶).

۲-۶- موانع موفقیت مدیریت دانش در آموزش و پرورش

مهمترین مانع اجرای اثربخش مدیریت دانش، فقدان فرهنگ تسهیم دانش و عدم درک مزایای بیشمار مدیریت دانش در کار آموزش و پرورش می‌باشد. به عبارت دیگر دلایل اساسی عدم موفقیت مدیریت دانش در آموزش و پرورش عبارت است از:

- ۱) فقدان یادگیری سازمانی، به دلیل ارتباطات ضعیف میان معلمان و مدیران
- ۲) عدم موفقیت در به کارگیری مطلوب مدیریت دانش در تمامی فعالیت‌های روزان
- ۳) عدم تخصیص زمان مناسب به منظور یادگیری چگونگی بهره‌گیری مطلوب از مدیریت دانش و درک پیچیدگی‌های آن
- ۴) فقدان آموزش معلمان و مدیران
- ۵) برداشت نادرست معلمان و مدیران دال بر اینکه مدیریت دانش مزایای کمی را به کاربران آن ارایه می‌نماید (علاقه‌بند، ۱۳۸۴: ۷۱-۷۳).

۳- نتیجه‌گیری

مدیریت دانش رویکردی استراتژیک در سازمان‌های امروزی است که در فضایی با نرخ سریع تغییرات و رقابت فزاینده فعالیت می‌کنند. در این مطالعه به تعریف اهمیت و کاربردهای آن پرداخته شد. در ضمن این مقوله با محدودیت‌هایی نیز همراه است. تاکنون سیستم‌های زیادی در این زمینه پا به عرصه وجود نهاده‌اند و همچنان در حال به وجود آمدن هستند. با این وجود تنها به میزان بسیار اندکی توانسته‌اند نیازهای افراد و سازمان‌ها را در رابطه با دانش سازمانی برآورده نمایند. اغلب این سیستم‌ها از رویکردهای سنتی مدیریت دانش تشکیل شده‌اند و تنها توانسته‌اند از یکی از اجزای چرخه دانش (طبقه‌بندی دانش، ذخیره‌سازی دانش و اصلاح دانش) حمایت موثر به عمل آورند. در سازمان‌های دانشی و از جمله در آموزش و پرورش، دانش به سادگی منتقل می‌شود و در اختیار تمامی معلمان و مدیران قرار می‌گیرد. زمانی که معلمان و مدیران به دانش سازمانی دسترسی پیدا می‌کنند، می‌توانند محیط خود را بشناسند، سپس آن را معنادار نمایند. آنها می‌توانند روش‌های جدید و

بهتری را در اجرای فعالیت‌های آموزش و پرورش بیابند، با هم کار کنند و خلأهای احتمالی دانش را جبران کنند، بهره‌وری دانش و آموزش را افزایش دهند و دانش‌آموزانی بهتر را بیورند.

فهرست منابع

- ابطحی، حسین و صلواتی، عادل، (۱۳۸۵). "مدیریت دانش در سازمان". تهران، پیوند نو.
- اسکات، ریچارد. (۱۳۸۰). "سازمان‌ها، سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز". ترجمه محمد رضا بهرنگی. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- بقایی نیا، مریم، (۱۳۸۶). "مدیریت دانش". پرتو ملت، نشریه داخلی بانک ملت. سال دوم. شماره ۱۶.
- بهرنگی، محمد رضا، (۱۳۸۰). "مدیریت آموزشی و آموزشگاهی". انتشارات تابان.
- جاسبی، عبدالله، (۱۳۷۳). "اصول و مبانی مدیریت". تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- خانیان، محمد ربیع سام، (۱۳۸۷). "خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزشی- مفاهیم- نظریه‌ها- تکنیک‌ها و سنجش". تهران، انتشارات رسانه تخصصی.
- شریف زاده، فتاح و بودلایی، حسن، (۱۳۸۷). "مدیریت دانش در سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی". تهران، جهاد دانشگاهی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- علاقه بند، علی، (۱۳۸۴). "مدیریت عمومی". تهران: نشر روان.
- لیبوویتز، جی، (۱۳۸۴). "مدیریت دانش". ترجمه محمد حسن زاده. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، معاونت امور اداری، مالی و منابع انسانی.
- مرادی، ایرج، (۱۳۸۵). مجموعه مقالات نخستین کنگره بین‌المللی. "دانش، مدیریت دانش و دانش آفرینی". دانشگاه آزاد اسلامی.
- مک دانلد، جان، (۱۳۸۱). "مدیریت دانش"، ترجمه بدری نیک فطرت، تهران، کیفیت و مدیریت.