

به نام خدا

مدیریت دانش در سازمان های آموزشی

مؤلف :

دکتر لیلا احمدزاده

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۵)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

Chaponashr.ir



chaponashr.ir



har-journals.com



سرشناسه : احمدزاده، لیلا، ۱۳۵۷
عنوان و نام پدیدآور : چالش های اساسی مدیریت آموزشی در مدارس / مولف: لیلا احمدزاده
مشخصات نشر : انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۵.
مشخصات ظاهری : ۱۰۳ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۱۲۹-۲۱۸-۹
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
یادداشت : کتابنامه.
موضوع : مدیریت دانش در سازمان های آموزشی
رده بندی کنگره : TP ۹۸۳
رده بندی دیویی : ۶۶۸/۵۵
شماره کتابشناسی ملی : ۸۸۳۷۶۱۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا

نام کتاب : مدیریت دانش در سازمان های آموزشی
مولف : دکتر لیلا احمدزاده
ناشر : انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: الهام غفاری
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۵
چاپ : زبرجد
قیمت : ۱۷۵۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان :
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۱۲۹-۲۱۸-۹
تلفن مرکز پخش : ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



فهرست

مقدمه	۵
بخش اول: مفاهیم و مبانی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی	۷
فصل اول: تعاریف و مفاهیم پایه مدیریت دانش	۷
فصل دوم: تاریخچه و سیر تطور مدیریت دانش در آموزش و پرورش	۱۷
فصل سوم: اصول و مبانی نظری مدیریت دانش	۲۷
فصل چهارم: فرآیندهای کسب، نگهداری و انتقال دانش	۳۷
فصل پنجم: ابزارها و فناوری‌های مدیریت دانش (رایانش، پایگاه‌های داده، سیستم‌های خبره)	۴۷
فصل ششم: نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه مدیریت دانش	۵۵
بخش سوم: کاربردها، چالش‌ها و راهکارهای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی	۶۵
فصل هفتم: استراتژی‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی	۶۵
فصل هشتم: چالش‌ها و موانع اجرای مدیریت دانش در مدارس و مؤسسات آموزش عالی	۷۵
فصل نهم: راهکارهای ارتقاء فرهنگ و ساختار سازمانی برای مدیریت دانش	۸۳
فصل دهم: سنجش و ارزیابی اثربخشی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی	۹۳
منابع	۱۰۳

مقدمه

در دنیای متغیر و پیچیده امروزی، سازمان‌ها به عنوان نهادهای اجتماعی و اقتصادی، نیازمند بهره‌گیری موثر از دانش و اطلاعات جهت بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، نوآوری و تناسب با تغییرات محیطی هستند. در این راستا، مدیریت دانش به عنوان یک رویکرد استراتژیک و فناورانه، نقش مهمی در توسعه و پایداری سازمان‌های آموزشی ایفا می‌کند. سازمان‌های آموزشی به عنوان مراکز تولیدکننده و انتقال‌دهنده دانش، نیازمند سیستم‌های مدیریتی کارآمد جهت جمع‌آوری، نگهداری، به اشتراک‌گذاری و بهره‌برداری از دانش هستند تا بتوانند کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات را ارتقاء دهند و همزمان رقابت‌پذیری خود را در عرصه ملی و بین‌المللی حفظ کنند.

در این چارچوب، مفاهیم بنیادین مدیریت دانش، ابزارها و فناوری‌های مرتبط و سیاست‌های مؤثر در سازمان‌های آموزشی باید به دقت مطالعه و اجرا شوند. تحلیل چالش‌ها و فرصت‌های موجود در این حوزه، نیازمند شناخت عمیق و علمی است که در پرتو پژوهش‌های مختلف، نظریه‌ها، و تجربیات عملی شکل می‌گیرد. اهمیت این موضوع در حالی است که بسیاری از سازمان‌های آموزشی در کشور ما هنوز نتوانسته‌اند به طور کامل از فناوری‌های مدیریت دانش بهره‌مند شوند و فرآیندهای دانش‌مداری را به صورت مؤثر پیاده‌سازی کنند؛ امری که نیازمند تبیین راهکارهای علمی و کاربردی است.

بدون تردید، بهره‌گیری از دانش موجود و توسعه راهکارهای عملی در حوزه مدیریت دانش، می‌تواند به سازمان‌های آموزشی کمک کند تا در مواجهه با چالش‌های موجود، پاسخ‌های مناسب و نوآورانه ارائه دهند و بر مبنای اصول علمی، مسیر پیشرفت و تعالی خود را هموار سازند. بررسی روندهای بین‌المللی و تطابق آن‌ها با شرایط محلی، اهمیت ویژه‌ای در طراحی و پیاده‌سازی استراتژی‌های مدیریت دانش در این حوزه دارد. لذا، پژوهش و آموزش در این زمینه باید همواره بر پایه پژوهش‌های علمی، تجربیات عملی و منابع معتبر قرار گیرد تا بتوان در نهایت نظام آموزشی کشور را به سمت توسعه پایدار و دانش‌محور هدایت نمود.

در متن حاضر، سعی بر آن است تا با تکیه بر منابع علمی و معتبر فارسی، مفاهیم، اصول و راهکارهای کاربردی در حوزه مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی شرح داده شود و راهنمایی‌های عملی و علمی برای مدیران و سیاست‌گذاران در این حوزه ارائه گردد. اهمیت این موضوع در اثرگذاری مستقیم

بر کیفیت آموزش، پژوهش و فناوری، توسعه مهارت‌های تخصصی و ارتقاء سطح دانش سازمان‌های آموزشی، بر هیچ‌کس پوشیده نیست و لذا، مطالعه علمی و جامع در این حوزه، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

بخش اول

مفاهیم و مبانی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی

فصل اول

تعاریف و مفاهیم پایه مدیریت دانش

مدیریت دانش یک فرآیند چندوجهی است که بر شناسایی، به اشتراک گذاری، نگهداری و بهره‌برداری مؤثر از سرمایه‌های فکری و معنوی سازمان تأکید دارد. در این رویکرد، تمرکز بر خلق، انتقال و استفاده از دانش به عنوان دارایی ارزشمند سازمانی است که باعث افزایش توان رقابتی، توسعه نوآوری و بهبود فرآیندهای کاری می‌شود. مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی نه تنها شامل جمع‌آوری و ثبت داده‌ها و اطلاعات است بلکه بر ترویج فرهنگ یادگیری، تقویت همکاری بین اعضا و تسهیل انتقال تجربیات و مهارت‌ها متمرکز است. از منظر تحلیل، مدیریت دانش فرایندی است که با تمرکز بر دارایی‌های عقلانی و ناملموس سازمان، راهبردهای استراتژیک آموزش و یادگیری را تقویت می‌کند و نقش مهمی در توسعه فرهنگی و ساختاری دارد.

در مقابل، مدیریت اطلاعات در سازمان‌های آموزشی بیشتر به جنبه‌های فنی و عملیاتی مربوط می‌شود که شامل جمع‌آوری، طراحی، نگهداری، سازماندهی، فهرست‌بندی و توزیع داده‌ها و اطلاعات است. این رویکرد غالباً بر فناوری‌های اطلاعاتی و سیستم‌های مدیریت محتوا متمرکز است و هدف اصلی آن فراهم‌سازی اطلاعات به صورت سریع و کارا برای تصمیم‌گیری‌های روزمره است. به عبارت دیگر، مدیریت اطلاعات بیشتر به کنترل و ساماندهی داده‌های ساختاری و اسناد می‌پردازد، بدون آنکه لزوماً به ارزش‌گذاری، تفسیر و کاربرد دانش در سطوح استراتژیک و فرهنگی اهمیت دهد.

تفاوت بنیادی میان مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در این است که مدیریت دانش فرایندی پویا و انسان‌محور است که بر تعامل انسان‌ها و انتقال تجربیات تمرکز دارد، در حالی که مدیریت اطلاعات غالباً بر فناوری و سیستم‌های خودکار استوار است و بیشتر بر جمع‌آوری و نگهداری داده‌ها تأکید

دارد. در محیط های آموزشی، این تفاوت اهمیت ویژه ای پیدا می کند، زیرا در این سازمان ها، تربیت حس همکاری، اشتراک گذاری تجربیات آموزشی و ترویج فرهنگ یادگیری عمیق، با بهره گیری از مفهوم مدیریت دانش، نقش محوری دارند. بهره گیری صحیح از مدیریت دانش موجب ارتقاء فرآیندهای آموزش، بهبود کیفیت یادگیری، توسعه توانمندی های استراتژیک و حفظ یادگیری سازمانی می شود که در قالب توانمندسازی اعضا و ایجاد سامانه های پویا و دانشمحور در دوره های آموزشی و پژوهشی نمود می یابد.

در نهایت، باید توجه داشت که هر چند مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان های آموزشی عناصر تکمیلی و هم پوشان هستند، اما آنچه آن ها را از هم متمایز می سازد، رویکردهای استراتژیک، فرهنگی و انسان محور بودن در مدیریت دانش است که درک و بهره برداری موثر از دانش فکری و تجربی اعضا را ترویج می کند. این رویکرد باعث می شود تا سازمان های آموزشی بتوانند در کنار جمع آوری اطلاعات، ارزش آن ها را ارتقاء دهند و به تراکم دانش و توسعه کیفی فرآیندهای تعلیم و تربیت دست یابند.

در سازمان های آموزشی، مفهوم دانش به عنوان مجموعه ای از قابلیت ها، تجربیات، مهارت ها، ارزش ها، باورها و اطلاعاتی که اعضا به واسطه فعالیت های فردی و جمعی کسب می کنند، تعریف می شود. این دانش نه تنها شامل محتواهای علمی و آموزشی است بلکه شامل فرآیندهای ذهنی، مهارت های فکری، نگرش ها و هنجارهای فرهنگی نیز می گردد که در طی زمان شکل می گیرد و در بستر تعاملات اجتماعی سازمان بسط پیدا می کند. به عبارتی دیگر، دانش در این فضا، نه صرفاً داده های خام یا اطلاعات، بلکه قابلیت ترجمه داده ها به عمل و رفتار، و بهره برداری از آن در تعاملات و تصمیم گیری های آموزشی و مدیریتی است.

تعریف دانش در سازمان های آموزشی اغلب بر دو حوزه کلیدی تمرکز می کند: دانش نگهداری و دانش نوآوری. دانش نگهداری شامل مستندسازی، ثبت و طبقه بندی تجربیات، روش ها و استانداردهای آموزشی است و این مهم در ابزارها و سامانه های مدیریت دانش تجلی می یابد. در مقابل، دانش نوآورانه بر فرآیندهای خلق ایده های جدید، اصلاح روش های آموزشی و انعطاف پذیری در پاسخ به نیازهای متغیر جامعه، تأکید دارد. در این راستا، دانش در سازمان های آموزشی نه تنها ارزشمند است بلکه باید دائماً به روز و انطباق پذیر باشد تا بتواند پاسخگوی نیازهای فردی و جمعی باشد.

رابطه میان مفهوم دانش و یادگیری سازمانی در این نوع سازمان‌ها، بسیار نزدیک و اساسی است. یادگیری سازمانی فرآیندی است که در آن، اعضا به صورت مستمر دانش خود را توسعه و به روز می‌کنند، و سازمان بتواند از طریق تجارب جمعی و اشتراک‌گذاری دانش، قابلیت‌های استراتژیک و عملیاتی خود را ارتقاء دهد. در این فرآیند، انتقال دانش و فرهنگ یادگیری فعال، موجب افزایش توانایی‌های تعاملی و خودسازماندهی می‌شود. از سوی دیگر، دانش موجود در سازمان، پایه و اساس یادگیری است و نقش واسطه را در تفسیر تجربیات، تحلیل مشکلات، طراحی راه‌حل‌ها و بهبود مستمر ایفا می‌کند.

همچنین، فرآیندهای یادگیری سازمانی در پیوند تنگاتنگ با ساختارهای فرهنگی و سازوکاری است که تسهیل‌کننده به اشتراک‌گذاری، تفسیر و بهره‌برداری از دانش هستند. به بیان دیگر، دانش به عنوان دارایی زیربنایی، سبب شکل‌گیری فرآیندهای یادگیری می‌شود و سازمان‌های آموزشی با فعال‌سازی این رابطه، زمینه را برای توسعه فرهنگ یادگیری، نوآوری و انعطاف در مقابل تغییرات محیطی فراهم می‌کنند. در نتیجه، شکل‌گیری، نگهداری و بهره‌گیری مستمر از دانش، نقش حیاتی در تثبیت و توسعه یادگیری سازمانی دارد و این دو مفهوم در قالب یک حلقه واکنش‌پذیر، هم‌پوشانی و تداوم پیدا می‌کنند.

در نهایت، باید اذعان داشت که تعریف دانش در سازمان‌های آموزشی، با تمرکز بر عناصر انسانی، فرهنگی و فرآیندی، تأکید بر نقش یادگیری فعال اعضا دارد و این رابطه، به عنوان عامل اصلی در توسعه استراتژیک و فرهنگی سازمان، تعیین‌کننده کیفیت، اثربخشی و پویایی سیستم‌های آموزشی است. در این چارچوب، سازمان‌های آموزشی باید بتوانند با استفاده از ابزارها و رویکردهای مدیریت دانش، زمینه‌ساز انتقال تجربیات، رشد مهارت‌ها و ایجاد فرهنگ یادگیری پایدار باشند که تحقق این مهم، منشأ تحرک و نوآوری در محیط‌های آموزشی است.

در فرآیند فهم و پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی، تعاریف پایه نقش کلیدی و بنیادین ایفا می‌کنند، چرا که این تعاریف چارچوب نظری و عملیاتی لازم برای سازمان ایجاد می‌کنند و در تعیین مسیر توسعه استراتژیک و عملیاتی تأثیر مستقیم دارند. اهمیت این تعاریف در چند جنبه قابل بررسی است:

۱. چارچوب شناختی مشترک: در سازمان های آموزشی، تعاریف پایه به عنوان مرجع و منبع مشترک برای فهم مفاهیم، فرآیندها و ابزارهای مدیریت دانش عمل می کنند. این امر موجب هم راستایی اعضای سازمان در تفسیر و کاربرد مفاهیم می شود و از ایجاد سردرگمی و برداشت های نادرست جلوگیری می کند. به عنوان نمونه، در صورت تعریف مشخصی از دانش، فرآیندهای گردآوری، نگهداری و انتقال آن به شکل استاندارد و قابل فهم درمی آید که تسهیل می نماید برنامه های توسعه را به سمت اهداف مورد نظر هدایت کند.

۲. تعیین استراتژی های منسجم و هماهنگ: تعاریف پایه پایه گذار تصمیم گیری های استراتژیک هستند. در صورت وضوح و دقت در تعریف دانش، مدیران و کارشناسان می توانند استراتژی هایی مبتنی بر مفروضات مشترک تدوین کنند. این استراتژی ها در مسیر توسعه فرهنگ یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر قرار می گیرند و از پراکندگی و موازی کاری جلوگیری می شود. برای مثال، اگر سازمانی دانش را صرفاً به عنوان اطلاعات خشک و سندشده تلقی کند، تمرکز استراتژیک بر ابزارهای فناوری و سیستم های ثبت اطلاعات خواهد بود؛ اما در صورت تعریف غنی تری که شامل مهارت ها، ارزش ها و فرآیندهای ذهنی است، استراتژی طراحی دوره های آموزشی جامع تر و توسعه فرهنگی گسترده تری را طلب می کند.

۳. تقویت فرهنگ سازمانی یادگیری و نوآوری: تعاریف پایه در شکل دهی به فرهنگ سازمانی نقش دارند. زمانی که مفهوم دانش به طور اصولی و عمیق تعریف شود، این درک به تصمیم گیری های روزمره، رفتارهای حرفه ای و تعاملات اعضا راه می یابد. در نتیجه، سازمان قادر خواهد بود بر بستر یک فهم مشترک و مستحکم، فرهنگ یادگیری فعال، اشتراک گذاری دانش، و نوآوری را تقویت کند، که این عناصر خود عامل کلیدی در موفقیت استراتژیک سازمان است.

۴. بهبود فرآیند پیاده سازی فناوری و ابزارهای مدیریت دانش: فناوری نقش مهمی در تسهیل فرآیندهای مدیریت دانش دارد، اما بهره برداری مؤثر و هدفمند نیازمند تعریفی روشن و دقیق است. تعاریف پایه کمک می کند به تبیین نیازهای سازمان، نوع دانش مورد نیاز، و استانداردهای عملکرد. این امر از اتلاف منابع، طراحی نادرست ابزارها، و مقاومت در برابر تغییر جلوگیری می نماید و منجر به توسعه سامانه های کاربرمحور و سازگار با اهداف سازمان می شود.

۵. ارزیابی و سنجش اثربخشی برنامه های مدیریت دانش: تعاریف پایه، معیارهای ارزیابی را مشخص می سازند. وقتی مفهوم دانش به شکل واضح و دقیق تعریف شده باشد، سازمان می تواند شاخص هایی

برای سنجش میزان انطباق و پیشرفت در پیاده‌سازی مدیریت دانش تعیین کند. این امر به اصلاح و بهبود مستمر استراتژی‌ها کمک می‌کند و تضمین می‌نماید که اقدامات انجام شده در مسیر ارتقاء اثربخشی و پایداری قرار دارند.

در مجموع، تعاریف پایه در مدیریت دانش، به منزله ستون فقرات استراتژی‌های توسعه در سازمان‌های آموزشی عمل می‌کنند. آن‌ها نقش راهنما، مبدأیکوچک و کلیدی در فهم مشترک، تبیین اهداف، توسعه فرهنگ سازمانی و بهره‌برداری حداکثری از سرمایه‌های دانشی دارند. بدون ساختار نظری منسجم و تعریف صحیح، برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی استراتژی‌های آموزشی با موانع ساختاری و عملی مواجه خواهد شد که در نهایت به کاهش اثربخشی و پایداری تلاش‌های سازمان منجر می‌شود.

در بررسی مدل‌های مختلف مدیریت دانش، مولفه‌های کلیدی متعددی مورد توجه قرار می‌گیرند که هر یک نقش اساسی و مکمل در بهبود فرآیندهای آموزشی ایفا می‌کنند. این مولفه‌ها، به عنوان ستون‌های ساختاری، فعالیت‌ها و ابزارهای ضروری، مسیرهای دقیقی را برای ارتقاء فرهنگ، فرآیندها و نتایج سازمان‌های آموزشی فراهم می‌سازند. در ادامه، به تفصیل نگاهی به مهم‌ترین این مولفه‌ها و نقش‌های آن‌ها در بهبود فرآیندهای آموزشی خواهیم داشت:

۱. ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی دانش‌مدار:

اهمیت این مولفه در سازمان‌های آموزشی بر پایه ترویج فرهنگ اشتراک‌گذاری، نوآوری و یادگیری مداوم استوار است. تفاوت اساسی در مدل‌های مدیریت دانش، در نحوه نگرش سازمان نسبت به ارزش دانش و تعاملات اعضای آن است. توسعه فرهنگ سازمانی دانش‌مدار موجب کاهش مقاومت در برابر تغییر، افزایش تمایل به یادگیری و به اشتراک‌گذاری تجربیات می‌شود، که به طور مستقیم به فرآیندهای آموزش و توسعه حرفه‌ای کمک می‌کند.

۲. فرآیندهای جمع‌آوری، نگهداری و انتقال دانش:

این مولفه‌ها عناصر عملیاتی مدل‌های مدیریت دانش هستند و نقش حیاتی در تضمین درستی و فراگیری دانش در سازمان دارند. فرآیندهای مؤثر در جمع‌آوری دانش، از جمله جمع‌آوری تجربیات و بهترین شیوه‌ها، تضمین انتقال صحیح و مطمئن آن، سبب توسعه منابع فراگیر و قابل اطمینان می‌شود. در فرآیند نگهداری، استفاده از فناوری‌ها و سیستم‌های مؤثر، نقش کلیدی در حفظ پایداری

و دسترسی آسان به دانش ایفا می کنند. فرآیند انتقال، به معنای انتقال مؤثر دانش از یک نسل یا گروه به گروه دیگر است و نقش مهمی در کاهش خطاها و افزایش اثربخشی آموزش ها دارد.

۳. فناوری های مدیریت دانش:

این مولفه، شامل ابزارها و سامانه های فناوری محور است که عملیات مدیریت دانش را تسهیل می کنند. توسعه و یکپارچه سازی فناوری هایی همچون سیستم های مدیریت محتوا، نرم افزارهای آموزشی و سامانه های اشتراک گذاری دانش، نقش مهمی در بهبود سرعت، دقت و فراگیری فرآیندهای آموزشی ایفا می کنند. فناوری ها باید بر پایه نیازهای دقیق سازمان و ویژگی های کاربران طراحی شوند تا مقاومت کاربران کاهش یافته و بهره برداری مؤثر صورت گیرد.

۴. مدل های ارزیابی و بازخورد دانش:

این مولفه ها، ابزارهای سنجش اثربخشی فعالیت های مدیریت دانش هستند. ارزیابی مداوم و منظم سطح بهبود، میزان انتقال دانش، میزان بهره برداری از اطلاعات و رضایت کاربران، عملکرد فرآیندهای آموزشی را نشان می دهند. بر اساس این شاخص ها، سازمان می تواند برنامه های اصلاحی و بهبودهای مستمر را برنامه ریزی و اجرا کند که منجر به ارتقاء کیفیت آموزش و ترویج فرهنگ یادگیری مستمر می شود.

۵. انکوباتورهای نوآوری و یادگیری سازمانی:

این فعالیت ها، فضاهای تشویقی برای توسعه ایده های نو و تمرین مهارت های جدید در قالب پروژه ها و کارگاه های عملیاتی هستند. در نتیجه، سازمان قادر است همگام با تغییرات فناوری و نیازهای جامعه، برنامه های آموزشی خود را به روز نگه دارد و توانمندسازی اعضا در زمینه توسعه فردی و حرفه ای شکل می گیرد.

در مدل های مختلف، تاکید بر ترکیب این مولفه ها و نحوه تلاقی و هم افزایی آن ها در راستای استراتژی های سازمان، نقش مهمی در بهبود فرآیندهای آموزش، توسعه فرهنگ یادگیری و افزایش اثربخشی فعالیت های آموزشی ایفا می کند. به طور کلی، اهمیت این مولفه ها در تضمین ایجاد سازمان های آموزشی پویا، مبتنی بر دانش و نوآور است که توانمندی های لازم را برای رقابت و توسعه در محیط های متغیر فراهم می آورند.

در مطالعه و پیاده‌سازی فرآیندهای مدیریت دانش، تمایز بین اصطلاحاتی مانند "دانش ضمنی" و "دانش صریح" از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که هر یک نقش متفاوتی در ساختار و فرآیندهای سازمان ایفا می‌کنند و استراتژی‌های مؤثر در بهبود بهره‌وری آموزشی را مستلزم توجه به این تفاوت‌ها می‌سازد. این دو مفهوم، پایه‌های نظری قابل استناد در زمینه مدیریت دانش بوده و تفاوت در نحوه شکل‌گیری، انتقال و بهره‌برداری از دانش را نشان می‌دهند.

دانش صریح به آن نوع دانش اطلاق می‌شود که به صورت رسمی، قابل ضبط، مستندسازی و انتقال آسان است. در واقع، این نوع دانش در قالب اسناد، راهنماها، دستورالعمل‌ها، گزارش‌ها و نرم‌افزارهای آموزشی وجود دارد و می‌تواند به راحتی در قالب کلمات، جداول، متون یا داده‌های ساختاری ارائه شود. فناوری‌های مدیریت دانش برای نگهداری، بازیابی و انتقال دانش صریح طراحی و به کار می‌روند، چرا که محتوا در قالب قابل فهم و ترجمه آسان است و قابلیت انتقال سریع را دارد. نمونه‌های دانش صریح در آموزش‌های الکترونیکی، سیستم‌های مدیریت محتوا، دانشنامه‌های سازمانی و کتاب‌های راهنما قابل مشاهده است.

در مقابل، دانش ضمنی به آن نوع دانش اشاره دارد که در قالب تجربیات شخصی، مهارت‌های عملی و نگرش‌های فردی نهفته است و به سختی قابل ضبط و مستندسازی است. این نوع دانش معمولاً در رفتارهای فردی، شهود، قضاوت و مهارت‌های غیرقابل شکل‌گیری به صورت صریح نهفته است. انتقال این نوع دانش نیازمند روابط انسانی مستقیم، آموزش‌های عملی، گفت‌وگوهای رودررو و فرآیندهای غیررسمی است و فرآیندهای یادگیری سازمانی باید بر اساس ایجاد فرصت‌های برای اشتراک‌گذاری این نوع دانش بنا شوند. نمونه آن در تجربه‌های فعالیت‌های کارگاهی، مربیگری و انتقال تجربیات حرفه‌ای دیده می‌شود.

تمایز بین دانش ضمنی و صریح به دلیل نقش اساسی آنها در طراحی استراتژی‌های مدیریت دانش ضروری است. در سازمان‌های آموزشی، تمرکز بر تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح می‌تواند فرآیند انتقال دانش را تسهیل کند و موجب کاهش نرخ خطاها، افزودن به ثبات فرآیندهای آموزشی و تسریع در انتقال مهارت‌ها شود. از سوی دیگر، شناخت نحوه بهره‌برداری از دانش ضمنی در ایجاد فضاهای یادگیری فعال، آموزش مبتنی بر تجربه و یادگیری عملی اهمیت دارد. در نتیجه، برای بهره‌وری عملی، نیاز است ساختارهای سازمانی و فناوری‌های مدیریتی به گونه‌ای توسعه یابند که هم‌زمان با حفظ ارزش و ارتقای دانش ضمنی، امکان تبدیل و انتقال آن به دانش صریح نیز فراهم شود.

از نظر عملی، سازمان های آموزشی باید رویکردهای متعادلی در مدیریت هر دو نوع دانش اتخاذ کنند؛ به علاوه، توسعه فرهنگ اشتراک گذاری تجربیات و برقراری فضایی برای به اشتراک گذاری دانش ضمنی، نقش کلیدی در افزایش اثربخشی فرآیندهای آموزش دارد. تمرکز بر شناسایی، مستندسازی و بهره برداری از دانش ضمنی همچنین می تواند انگیزه های فردی و همیاری در کارکنان و مدرسين را تقویت کرده و در نهایت منجر به ارتقاء فرهنگ یادگیری و نوآوری در محیط های آموزشی می شود.

در پیگیری این اهداف، به کارگیری ابزارها و فناوری های نظیر سیستم های تجربه مدار، شبکه های اجتماعی سازمانی و برنامه های نوین آموزش عملی، محورهای مهمی را تشکیل می دهند که باید متناسب با نوع دانش و فرآیندهای انتقال طراحی شوند تا سازمان بتواند در رقابت های فزاینده، سازمانی یادگیرنده و دانش مدار باقی بماند.

نقش و تاثیر مفاهیم پایه مدیریت دانش در ارتقاء فرآیندهای آموزشی و بهبود عملکرد سازمان های آموزشی به شکل عمیق و چندوجهی قابل تبیین است. مفاهیم محوری مانند دانش ضمنی و دانش صریح، پایه های نظری و عملی توسعه استراتژی های کارآمد در این حوزه را فراهم می آورند که منجر به ارتقاء کیفیت آموزش، افزایش اثربخشی فرآیندهای یادگیری و بهره وری سازمان می شوند.

در ابتدا، دانش صریح به عنوان یک دارایی قابل ضبط و انتقال سریع در سازمان های آموزشی نقش کلیدی در استانداردسازی و همسازی فرآیندهای آموزشی ایفا می کند. بهره گیری مؤثر از فناوری های مدیریت دانش، نظیر سیستم های مدیریت محتوا، بانک های اطلاعاتی آموزشی و نرم افزارهای آموزشی، این امکان را فراهم می آورد که مدرسين و دانش آموزان بتوانند سریع تر به منابع معتبر دسترسی یافته و محتوای درسی را به شکل سازگار و قابل استفاده در زمان کوتاه منتقل کنند. این امر منجر به کاهش خطاهای آموزشی، افزایش سرعت یادگیری و ارتقاء کیفیت ارائه محتوا می شود. علاوه بر این، بهره برداری از این دانش ها، در کنار طراحی فرآیندهای آموزش مجازی و الکترونیکی، موجب توسعه روش های نوین و انعطاف پذیر در آموزش می گردد و سازمان های آموزشی را در برابر تغییرات فناوری و نیازهای جامعه امروزی مقاوم می سازد.

از سوی دیگر، دانش ضمنی که در قالب مهارت ها، تجربیات و نگرش های فردی نهفته است، اهمیت ویژه ای در شکل گیری فرآیندهای آموزش عملی و توسعه واکنش های تعاملی در سازمان های آموزشی دارد. اقتباس و انتقال این نوع دانش از طریق فرآیندهای آموزش حضوری، کارگاه های عملی، مربیگری و فعالیتهای تیمی، به تقویت توانمندی های عملی و مهارتی مدرسين و دانش آموزان کمک می کند.

ارتقاء فرهنگ اشتراک‌گذاری تجربیات، برپایی سمینارهای توصیفی و ایجاد فضای فکری مناسب، این فرآیند را تسهیل می‌سازند. تداخل منظم این نوع دانش در سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی، موجب افزایش سطح نوآوری، ایجاد حس مسئولیت مشترک و تقویت همکاری‌های گروهی می‌شود که نهایتاً به بهبود عملکرد و اثربخشی کلی سازمان‌های آموزشی منجر می‌گردد.

در ادامه، مفاهیم پایه مدیریت دانش در طراحی نظام‌های ارزیابی و بهبود مستمر فرآیندهای آموزشی تأثیرگذار هستند. کاربری روش‌های تحلیل دانش، مانند مدیریت تجربیات، طراحی شاخص‌های عملکرد و ارزیابی دانش در راستای اهداف آموزشی، هم‌افزایی در بهبود کیفیت آموزش و بالابردن سطح رضایت و نتایج یادگیری ایجاد می‌کند. همچنان، ساختارهای سازمانی مبتنی بر تفویض وظایف، تبیین دقیق نقش‌ها و مسئولیت‌های آموزشی، و استقرار شبکه‌های ارتباطی مؤثر، نقش اساسی در تسهیل انتقال و به‌کارگیری دانش در عملیات روزمره ایفا می‌کنند.

از سوی دیگر، تربیت و توسعه فرهنگ سازمانی که ارزش‌گذاری بر اشتراک دانش و ترویج رویکردهای مبتنی بر یادگیری دائمی را در اولویت قرار می‌دهد، میزان بهره‌وری سازمان‌های آموزشی را به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌دهد. این فرهنگ، انگیزه برای مدیران و کارکنان جهت جمع‌آوری، مستندسازی و استفاده بهینه از دانش فراهم می‌آورد و نهایتاً به ایجاد ساختاری مقاوم در مقابل تغییرات، نوآوری مستمر و ارتقاء سطح علمی و حرفه‌ای سازمان می‌انجامد.

در نتیجه، مفاهیم پایه مدیریت دانش به عنوان ابزارهای استراتژیک، قادرند با هم‌افزایی فرآیندهای آموزشی، کیفیت یادگیری و اثربخشی کلی سازمان را ارتقاء دهند. بهره‌گیری از روش‌های نوین در مدیریت دانش، همانند استفاده از فناوری‌های دیجیتال، خلق فرهنگ اشتراک‌گذاری و توسعه ساختارهای سازمانی مناسب، در تقویت توانمندی‌های فنی و انسانی سازمان‌های آموزشی نقش بسزایی ایفا می‌کند و مسیر پیشرفت و توسعه این سازمان‌ها را هموار می‌سازد.