



## تأثیر فرآیند مدیریت دانش بر سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران زبان دوره دوم متوسطه

نرگس اکبری<sup>1</sup>، محسن آیتی<sup>2</sup>، علی زارع مقدم<sup>3</sup>، هادی پورشافی<sup>4</sup>

<sup>1</sup> گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند

<sup>2</sup> گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند (نویسنده مسئول) mayati@birjand.ac.ir

<sup>3</sup> گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز نهبندان

<sup>4</sup> گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه بیرجند

### چکیده

### اطلاعات مقاله

تغییرات سریع، ضرورت کسب دانش های جدید و تخصصی را موجب شده است؛ از این رو سواد یادگیری مادام‌العمر و ارتقاء آن به عنوان یک توانمندی ضروری پیش روی کارکنان قرار گرفته است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فرآیند مدیریت دانش بر سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران دوره دوم متوسطه شهر بیرجند است. روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل است. نمونه آماری شامل 40 نفر دبیر زبان انگلیسی دوره دوم متوسطه شهر بیرجند بوده که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. گروه آزمایش به دریافت آموزش های لازم، طی فرآیند مدیریت دانش طبق الگوی جاشپارا (2004) پرداختند و گروه کنترل هیچ گونه آموزشی دریافت نکرده و فعالیتی در جهت مدیریت دانش نداشتند. و پرسشنامه سواد یادگیری مادام‌العمر لی و تسای (2007) به عنوان ابزار استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس انجام شد. نتایج نشان داد که فرآیند مدیریت دانش بر سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران تأثیر معناداری داشت. همچنین فرآیند مدیریت دانش بر مؤلفه‌های سواد یادگیری مادام‌العمر (ورودی، فرایندی و خروجی) دبیران تأثیر معناداری داشت. بر این اساس توصیه می‌شود از فرآیند مدیریت دانش در توسعه سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران بهره گرفته شود.

مقاله علمی - پژوهشی

دریافت: 06 آبان 1396

پذیرش: 28 بهمن 1396

### واژگان کلیدی:

فرآیند مدیریت دانش

سواد یادگیری مادام‌العمر

دبیران دوره دوم متوسطه

## The effect of knowledge management process on lifelong learning literacy of foreign language teachers in secondary schools

Narges Akbari<sup>1</sup>, Mohsen Ayati<sup>2</sup>, Ali Zare-Moghaddam<sup>3</sup>, Hadi PourShafei<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Education and Ppsychology, University of Birjand

<sup>2</sup> Faculty of Education and Ppsychology, University of Birjand, (Corresponding author) mayati@birjand.ac.ir

<sup>3</sup> Department of Education, Islamic Azad University, Nehbandan branch

<sup>4</sup> Faculty of Education and Psychology, University of Birjand

### ARTICLE INFORMATION

Original Research Paper

Received 28 October 2017

Accepted 17 February 2018

### Keywords:

Knowledge management process

Lifelong Learning Literacy

Secondary school teachers

### ABSTRACT

Acquiring new and specialized knowledge is a necessity because of rapid changes, therefore lifelong learning literacy and its promotion are considered as an essential capability for employees. The aim of this study was to investigate the effect of knowledge management process on lifelong learning literacy of secondary school teachers in Birjand city. This is a quasi- experimental study which used pretest-posttest control-group design. The sample group included 40 English teachers of secondary school in Birjand City, were selected by convenience sampling method. Experimental group receiving needed instruction, applied knowledge management according Jashpara (2004) model and the control group have not the activity. Lee and Tasay's Lifelong Learning Literacy Questionnaire, (2007) was used as a tool and the data was analyzed using covariance analysis method. According to the results, knowledge management process had a significant effect on lifelong learning literacy among teachers. Also, knowledge management process had a significant impact on the components of lifelong learning literacy (input, process and output). It is recommended to use knowledge management process in order to develop teachers' lifelong learning literacy.

## 1. مقدمه

در قرن بیست و یک با توجه به شرایط مختلف در طول زمان از جمله: زبان، فرهنگ، ارتباط، تولید دانش، تفکر انتقادی، عقاید، ایده‌ها، حل مسئله و یادگیری مستقل، تغییر کرده است [5]. امروزه سواد به عنوان یک فرآیند از یادگیری مادام‌العمر معرفی شده است. در حالی که یادگیری فقط به خواندن و نوشتن وابسته نیست، سواد یادگیری مادام‌العمر در زندگی مدرن، آموزش و پرورش، ارتباطات، دسترسی به دانش، ایجاد و انتقال دانش و یادگیری مستقل اهمیت حیاتی دارد. سواد یادگیری مادام‌العمر به طور فزاینده‌ای به یک پیش شرط اساسی برای انطباق و ارتقاء دانش، مهارت و شایستگی در پاسخ به تقاضاهای به سرعت در حال تغییر در کار و زندگی اجتماعی تبدیل شده است. بنابراین، ارائه فرصت‌های مداوم برای توسعه سواد و سایر مهارت‌های اساسی یا توانایی‌های کلیدی برای همه ضروری است [5]. همچنین لی و تسای (Li & Tsai) محتویات سواد یادگیری مادام‌العمر بزرگسالان را شامل شناخت صحیح از یادگیری مادام‌العمر، در اختیار داشتن توانایی‌های یادگیری مادام‌العمر و تمایل به یادگیری مادام‌العمر و همچنین توانایی برای ارزیابی وضعیت یادگیری شخصی دانسته‌اند [9].

نظریه‌های یادگیری که به سواد یادگیری مادام‌العمر اعمال می‌شود باید جامع و شامل باشد. مریام و کافرلا (Merriam & Caffarella) ادعا کردند یادگیری می‌تواند به پنج بخش، رفتارگرایی، شناخت گرایی، انسان‌گرایی، یادگیری اجتماعی و سازنده‌گرایی تقسیم شود. از این میان، انسان‌گرایی، شناخت‌گرایی و ساخت‌گرایی به ویژگی‌های یادگیرندگان مادام‌العمر مربوط می‌شود [10]. از نظر روابط انسانی، نظریه یادگیری انسان‌گرای راجرز منجر به ایجاد محتوای سواد یادگیری مادام‌العمر می‌شود. که در مورد رویکرد ساخت‌گرایانه، نظریه یادگیری بزرگسالان به این موضوع پرداخته است. یکی از این نظریه‌ها که تمرکز آن بر روی ویژگی‌های یادگیرندگان هست، آندراگوژی (Andragogy) نولز (Knowles) است که آن را برای یادگیری بزرگسالان پیشنهاد کرده است. علاوه بر نظریه یادگیری نولز، بسیاری از محققان بین‌المللی شایستگی را یکی از زمینه‌های سواد یادگیری مادام‌العمر تعریف کرده‌اند [9]. لانگورث (Longworth) اشاره کرد که در جامعه در حال تغییر، هر کس باید چند مهارت اصلی و شایستگی مانند یادگیری برای یادگیری، پرسش کردن، استدلال و داوری انتقادی، مهارت‌های تفکر و خلاقیت و یادگیری مادام‌العمر را دارا باشد [11].

رویکردی دیگر به سواد یادگیری مادام‌العمر توجه به ویژگی‌های یادگیرندگان مادام‌العمر است. به نظر وو (Wu) ویژگی‌های یک یادگیرنده مادام‌العمر عبارت‌اند از، توسعه توانایی یادگیری

در قرن بیست و یکم تغییر و تحولات سریع جهانی تمام ابعاد زندگی انسان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است، جهان با سرعتی سرسام‌آور در حال تغییر است. افراد و سازمان‌ها برای بقا در این گردونه باید خود را با دگرگونی‌ها تطبیق دهند؛ بنابراین نیاز دارند عملکرد خویش را بهبود بخشند تا بتوانند به تعالی دست یابند [1]. این تغییرات بیانگر آن است که دیگر نمی‌توان با تکیه بر تصورات، شیوه‌ها و راهبردهای از پیش تعیین‌شده به مقابله با مشکلات پرداخت؛ بنابراین نیاز به همسویی با تغییرات سریع در علم و فناوری و تطبیق با شرایط جامعه اطلاعاتی بسیار ضروری است که این امر از طریق ارتقای یادگیری مادام‌العمر (Lifelong Learning) امکان‌پذیر است [2]؛ به همین دلیل توسعه یادگیری مادام‌العمر به‌عنوان یک موضوع آموزشی در تمام جنبه‌های زندگی گسترش یافته و یکی از مهم‌ترین توانمندی‌های مورد نیاز در جامعه اطلاعاتی امروزی است [3]؛ و به‌عنوان هدف یادگیری در آموزش، جامعه و دولت مورد توجه قرار می‌گیرد [4].

در قرن حاضر یادگیری و سوادآموزی از اهمیت زیادی برخوردار است. سواد به عنوان یک فرایند یادگیری مادام‌العمر و در سراسر گستره زندگی به عنوان بخشی از سیستم یادگیری مادام‌العمر شناخته شده است. مفهوم سواد به عنوان پایه‌ای برای یادگیری مادام‌العمر به طور فزاینده‌ای در حال تبدیل شدن به عنوان یک اصل اساسی سازماندهی برای همه آموزش‌ها و همچنین به عنوان یک ضرورت برای همه است و در چهارچوب یک دنیای سریع و ناپایدار، مخصوصاً برای افراد محروم و یا افرادی که مهارت‌های اساسی را از طریق تحصیلات رسمی به دست نمی‌آورند، ضروری است [5]. یادگیری مادام‌العمر، دارای کلیتی است که همه سطوح و مراحل سنی را در برمی‌گیرد و در پی آن است که محیط‌های یادگیری خارج از آموزشگاه را با محیط یادگیری درون آموزشگاه ارتباط دهد و مرزهای تصنعی یادگیری را از بین ببرد. یادگیری مادام‌العمر بیانگر این است که هر محیطی، بالقوه یک محیط یادگیری است و در نتیجه مدرسه و آموزشگاه دیگر جایگاه انحصاری تعلیم و تربیت نیست [6]، به‌عنوان هدف یادگیری در آموزش، جامعه و دولت مورد توجه قرار می‌گیرد [4] و در بسیاری از محیط‌ها، مانند خانه، مدرسه، محیط کار و جامعه، نیازمند ایجاد فرصت‌های آموزشی مؤثر است [7]؛ بدون شک امروزه جامعه نیازمند افرادی هست که بتوانند دانش خود را بهبود بخشند و دارای مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر در زندگی باشند [8]. در عصر حاضر ماهیت یادگیری و سوادآموزی پیچیده شده و مفهوم سواد یادگیری در طول زمان تکامل یافته است، پیچیدگی سواد

عبارتی امروزه سواد به عنوان یک فرآیند یادگیری مادام‌العمر تعریف شده است [5]. پتردیس (Petrides) یادگیری مادام‌العمر را نیازمند رویکرد سیستماتیک می‌داند که بتواند موفقیت را به حداکثر برساند و در معلمان ایجاد توسعه و پیشرفت نماید؛ بنابراین یادگیری مستلزم داشتن تفکر و کاربرد دانش است که انتظار می‌رود دستیابی به این‌ها توسط اجرای سیستم مدیریت دانش امکان‌پذیر شود [19].

مدیریت دانش این امکان را برای معلمان ایجاد می‌کند که با محتوای الکترونیکی متنوع در دروس مختلف و مواد آموزشی جدید و خلق ایده‌ها و نظرات سازنده معلمان در امر تدریس موفق در کلاس درس آشنا شوند. چگونگی وارد کردن اطلاعات و دانش خلق‌شده خود را در مدیریت دانش یاد بگیرند و دوره‌های آموزشی برای ساختن محتوای الکترونیکی و کار با رایانه و اینترنت را فراگیرند تا بتوانند به‌عنوان افرادی توانا در فرایند مدیریت دانش فعالیت کنند و تدریس کارآمدتری داشته باشند [20].

هولت (Hult) مدیریت دانش را فرآیند سازمان‌یافته و سیستماتیک خلق و انتشار دانش و استفاده از دانش صریح و ضمنی برای دستیابی به مزایای رقابتی می‌داند [21] بنابراین وظیفه اصلی مدیریت دانش این است که معلمان بتوانند به خلق دانش، سازمان‌دهی دانش، اشتراک دانش و کاربردی کردن آن بپردازند و موجبات رشد توسعه حرفه‌ای آنان را فراهم نماید [20]. مدیریت دانش، ارائه بینش و بصیرتی روشن نسبت به دنیای دانش و تهیه ابزارهای کاربردی برای معلمان در عصر دانش است. معلمان قاعدتاً باید دریابند که پذیرش فرآیندها، فنون و ایده‌های مدیریت در آموزش و پرورش برای آنان بسی آسان‌تر از سازمان‌های دیگر است [22]. کلید اجرای مدیریت دانش خود معلمان هستند، آن‌ها بایستی در ثبت و اشاعه دانش پنهان خود بکوشند. همچنین تسهیم دانش نقش مهمی را در پیاده‌سازی و اجرای موفق فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند و برای توسعه معلمان، باید شبکه‌هایی برای تسهیل و به اشتراک‌گذاری دانش ایجاد شود، این شبکه‌ها می‌توانند به‌صورت کمیته‌های علمی، کارگروه‌های تخصصی، تیم‌های دانش و مراکز دانشی باشند [23]. هم‌چنین ایجاد سیستم مدیریت دانش به‌طور مؤثری می‌تواند باعث تسهیل یادگیری معلمان از یکدیگر شود که این امر آن‌ها را به معلمان الهام‌بخش تبدیل خواهد کرد [7].

از سوی دیگر امروزه دانش و برنامه‌های کاربردی استراتژیک تبدیل به یک منبع اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها، مناطق و کشورها شده و یکی از عوامل مهم برای توسعه پایدار بلندمدت سازمان‌ها است و نقش بسیار مهمی در توسعه پایدار و مداوم به‌ویژه در یک

مادام‌العمر، انجام درست برنامه و مدیریت زمان یادگیری که قادر به استفاده از روش‌های مختلف یادگیری و استراتژی، با بهره‌گیری یادگیری تیمی، انجام یادگیری خودراهبر، ارزیابی یادگیری مادام‌العمر و غیره است [12]. لی و تسای (Li & Tsai) نیز ویژگی‌هایی را برای یادگیرنده مادام‌العمر بیان کردند که عبارت‌اند از، آگاهی نسبت به خود، آگاهی نسبت به یادگیری، توانایی شناختی و توانایی بازیابی اطلاعات، ایجاد برنامه یادگیری، توانایی در استفاده از راهبردهای یادگیری، تلفیق منابع یادگیری و برنامه‌ریزی و مدیریت زمان یادگیری، یادگیری جمعی، ارزشیابی یادگیری و تفکر و انتقال یادگیری [9].

با توجه به مطالب بیان شده و تغییرات سریعی که در همه ابعاد زندگی انسان‌ها در حال رخ دادن است، افراد باید همواره در پی افزایش دانش و سازگاری خود متناسب با تغییرات باشند [13]. این تغییرات سریع بسیاری از مشاغل را به کسب دانش‌های جدید و تخصصی به‌صورت مادام‌العمر وادار کرده است [14]. یکی از مشاغلی که باید همگام با این تغییرات پیش رود حرفه معلمی است. معلم مهم‌ترین نقش را در فراهم‌سازی شرایط مناسب برای یادگیری ایفا می‌نماید [15]. معلمان مهم‌ترین عاملان تغییر و کارگزاران فکور در اصلاح و ارتقای کیفی نظام آموزشی شمرده می‌شوند [16] و باید متناسب با تغییرات دنیای امروز دانش خود را به‌روز کند بنابراین نیازمند به آموزش نو و دانش جدید در فرآیند یاددهی و یادگیری هستند [17].

معلم قرن بیست و یک باید فرایند به دست آوردن دانش و اینکه چگونه از تغییرات جهان امروز در جریان دانش خود سود ببرد را بداند و به‌جای دانش قدیم، دانش جدید را جایگزین کند و برای مقابله با تغییرات همواره دانش خود را تجدید نمایند [8]، همچنین تغییرات عمیق در ساختار، برنامه درسی و جمعیت دانش‌آموزی، هویت حرفه‌ای معلمان را دچار بحران کرده و فشارهای داخلی برای پذیرفتن مسئولیت‌های جدید توسط معلمان، بین معلومات و دانش قبلی آن‌ها فاصله انداخته و بحران هویت را عمیق‌تر و بیشتر کرده است. بنابراین هویت حرفه‌ای معلمان نیاز مبرم به بازسازی و یادگیری مادام‌العمر دارد [18].

از آنجاکه در عصر حاضر، تکنولوژی، شرایط تجاری و انتظارات دائماً در حال تغییر هستند، یادگیری مادام‌العمر، شرط بقا و موفقیت در یک دنیای رقابتی است. یادگیری سنتی پاسخگوی این تغییرات نخواهد بود. همچنین یادگیری فقط به خواندن و نوشتن وابسته نیست، سواد تنها شامل دانش (القیبا و زبان) و مهارت‌ها (به‌عنوان مثال خواندن فلسفه و درک) نیست بلکه سواد به توانایی (شناخت) مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها اشاره دارد و به

اجرای این روش‌ها در کلاس باشد. با ایجاد سیستم مدیریت دانش در آموزش و پرورش این امکان پدید می‌آید تا این خیل عظیم دانش از ذهن معلمان فرهیخته به شکل سازمان‌دهی شده دانش آشکار بروز یابد و مستند گردد. به همین دلیل پژوهش حاضر بر آن شد که به بررسی تأثیر فرایند مدیریت دانش بر اساس سه حوزه ورودی، فرایند و خروجی یادگیری سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران درس زبان انگلیسی دوره دوم متوسطه شهر بیرجند بپردازد. به عبارتی این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش اساسی است که آیا فرایند مدیریت دانش بر سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران زبان تأثیرگذار می‌باشد؟

## 2. روش پژوهش

روش این پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل است. در این پژوهش تأثیر مداخله آزمایشی فرایند مدیریت دانش به‌عنوان متغیر مستقل بر سواد یادگیری مادام‌العمر معلمان دوره دوم متوسطه به‌عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت. فرایند مدیریت دانش در چارچوب الگوی جاشپارا (Jashpara) شامل چهار مرحله: اکتساب و خلق دانش، سازمان‌دهی دانش، تبادل و اشتراک دانش و کاربرد دانش در گروه آزمایش اجرا شد.

پس از پایان دوره و انجام عمل آزمایش، یادگیری مادام‌العمر در دو گروه آزمایش و کنترل مجدداً توسط آزمون ذکرشده مورد سنجش قرار گرفت. گروه آزمایش و کنترل در این پژوهش از نظر تحصیلات، سابقه خدمت و رشته تحصیلی با یکدیگر هم‌تا شده‌اند.

### 2-1. جامعه نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زبان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند شاغل در سال تحصیل 96-1395 است که تعداد کل آن‌ها 50 نفر است.

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. برای انجام مطالعات آزمایشی حجم نمونه هر گروه باید حداقل 15 نفر باشد [29]. در این مطالعه 20 نفر در گروه آزمایش و 20 نفر در گروه کنترل قرار گرفت. از نظر توزیع فراوانی افراد نمونه، برحسب جنس نشان می‌دهد که 20 نفر از افراد مورد مطالعه زن و 20 نفر مرد بودند. توزیع فراوانی افراد برحسب سابقه کار نشان داد که 5% افراد سابقه کار کمتر از 2 سال، 20% بین 5-15 سال، 62.5% بین 15-25 سال و 12.5% درصد بیشتر از 25 سال سابقه داشتند. توزیع فراوانی افراد برحسب تحصیلات نشان می‌دهد که 70%

محیط پیچیده و پویا برای سازمان‌ها ایفا می‌کند [24] بنابراین توانمندی در مدیریت اثربخش دانش؛ جذب دانش سودمند؛ به‌کارگیری ماهرانه فناوری‌های تخصصی؛ بازیابی دانش موجود در کتابخانه خویش؛ اشتراک آن با سایرین؛ و بهره‌گیری هم‌زمان از دانش سایرین، موجب نیل به نتایجی همچون برخورداری از مطالعه خوب، سواد اطلاعاتی و درنهایت، تبدیل شدن به یک فراگیر مادام‌العمر مستقل می‌شود. همچنین، مدیریت دانش، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه و رسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش می‌دهد، پایه و اساسی برای مطالعه مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد است [25]. همچنین آموزش و یادگیری می‌تواند به وسیله‌ی مدیریت دانش ارتقاء یابد و دبیران با شرکت در فعالیت‌های گروهی مدارس می‌توانند از دانش و تجربیات یکدیگر استفاده کرده و به این ترتیب نیازهای اجتماعی، حرفه‌ای و شخصیتی خود را تأمین نموده و از لحاظ شخصیتی و حرفه‌ای رشد یابند [26] و با اشتراک، انتشار و مدیریت دانش در مدارس باعث بهبود عملکرد یکدیگر شوند، نوآوری را به ارمغان آورند و مدرسه را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند که در آن افراد به صورت مستمر، مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را برای خلق نتایج بهتر توسعه می‌دهند، با یکدیگر همکاری دارند و ایده‌های خود را منتقل می‌کنند و از همدیگر یاد می‌گیرند [27].

بهره‌گیری از مدیریت دانش و در پی آن تلاش برای توسعه یادگیری مادام‌العمر بین معلمان به‌طور کلی یک نیاز است؛ در این پژوهش دبیران زبان انگلیسی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند زیرا این نیاز در دبیران زبان انگلیسی به‌طور خاص محسوس و قابل طرح است. زبان انگلیسی و یادگیری آن از اهمیت بسیاری برخوردار است چون اکثر فناوری‌های روز جهان ارتباط تنگاتنگی با این زبان دارند. زبان انگلیسی به‌عنوان یک زبان بین‌المللی شناخته‌شده و وسیله ارتباطی بین ملل گوناگون است. گسترش فراگیری زبان انگلیسی به دلیل پیشرفت روزافزون فناوری و علوم در زمینه‌های مختلف و نیاز به آگاه شدن از آن یک امر ضروری است [28]. حاصل شدن این امر به‌وسیله توسعه زبان انگلیسی از طریق تدریس اصولی آن در کشور امکان‌پذیر و میسر است. که می‌توان از معلمان به‌عنوان کلیدی‌ترین و اصلی‌ترین عناصر برای توسعه این موضوع نام برد و انتظار می‌رود دبیران زبان با بهره‌گیری از آخرین یافته‌ها در جهت ارتقاء سطح توانمندی حرفه‌ای خود بکوشند. بدین منظور از طریق استفاده از سامانه مدیریت دانش برای اشتراک-گذاری تجربیات با سایر دبیران زبان انگلیسی انتظار می‌رود که بتوانند محرکی برای آشنایی با روش‌های نوین تدریس و نحوه

یادگیری (0.90) به دست آمد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ سه حوزه پرسشنامه شامل ورودی یادگیری (0.88)، فرایند یادگیری (0.93) و خروجی یادگیری (0.90) و ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه 0.95 بود که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است [30].

سامانه مدیریت دانش: سامانه مدیریت دانش توسط مشاور پژوهشی کار طراحی شد. طراحی سامانه مدیریت دانش به‌گونه‌ای بود که پس از بررسی اسناد و متون علمی، وظایف شغلی معلمان استخراج شد و مبنای کار در طراحی سامانه قرار گرفت و پس از بررسی و آماده‌سازی پیش‌نویس سامانه، راهنمایی‌های لازم در خصوص طراحی سامانه، به برنامه‌نویسی سیستم ارائه شد؛ برنامه‌نویس، سامانه موردنظر را طراحی و از نظر فنی پشتیبانی نمود. پس از ورود به سایت نوار آبی‌رنگی در قسمت پایین عنوان سایت وجود دارد که مهم‌ترین قسمت این سایت را تشکیل می‌دهد و از اجزایی مانند نقشه سایت، پیوندها منابع، اخبار، سؤالات و عضویت تشکیل شده است و مهم‌ترین قسمت که به الگوی مدیریت دانش جاشپارا مربوط می‌شود؛ نقشه سایت است. نقشه دانش نوعی نمودار درختی است که از چندین شاخه و برگ تشکیل شده که هر کدام از برگ‌ها نشان‌دهنده یک دانش و هر کدام از شاخه‌ها نشان‌دهنده ارتباط این دانش با دانش پیشین و پسین خود است. همچنین سامانه مدیریت دانش موضوع‌های با هفت زبانه با عنوان (آموزش، تربیتی، ارتباط با والدین و همکاران و مدرسه، ارتباطات اداری و توسعه حرفه‌ای) است که معلمان نظرات و تجربیات خود را در قالب این هفت موضوع به اشتراک می‌گذارند.

### 2-3. روش اجرا

در این روش پرسشنامه سواد یادگیری مادام‌العمر به هر دو گروه آزمایش و کنترل ارائه گردید و سپس گروه آزمایش از طریق سامانه مدیریت دانش ([www.kmschools.ir](http://www.kmschools.ir)) تحت آموزش فرایند مدیریت دانش قرار گرفت. این آموزش شامل آموزش فرایند مدیریت دانش و همچنین کار با سامانه بود که طی سه جلسه حضوری و بقیه جلسات به صورت مجازی در سایت مدیریت دانش و در مجموع به مدت 30 ساعت برگزار شد. از مدل مدیریت دانش جاشپارا برای آموزش اجرای مدیریت دانش طی سه ماه استفاده شد.

در مرحله اجرا که طی سه ماه انجام شد از دبیران خواسته شد که با توجه به آموزش‌هایی که دیده‌اند از سامانه برای ثبت دانش خود و تجربیاتی که کسب کرده‌اند بهره بگیرند و به خلق دانش بپردازند. در سامانه مدیریت دانش امکاناتی برای «سازماندهی

افراد شرکت‌کننده دارای مدرک کارشناسی و 30% افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

### 2-2. ابزار گردآوری داده‌ها

**پرسشنامه سواد یادگیری مادام‌العمر:** پرسشنامه سواد یادگیری مادام‌العمر لی و تسای (Li & Tsai) در سال (2007) ساخته شده و دارای 49 سؤال هشت خرده مقیاس و سه حوزه (ورودی، فرایند و خروجی یادگیری) است که عبارت است از: 1- ورودی یادگیری شامل مولفه‌های (آگاهی نسبت به خود، 1,2,3,4,5,6,8)، آگاهی نسبت به یادگیری (7,9,10,11,12) و توانایی شناختی و توانایی بازیابی اطلاعات (13,14,15,16,17)، 2- فرایند یادگیری شامل مولفه‌های (ایجاد برنامه یادگیری (18,19,20,21,22,23)، توانایی در استفاده از راهبردهای یادگیری (24,25,26,27,28,29)، تلفیق منابع یادگیری و برنامه‌ریزی و مدیریت زمان یادگیری (30,31,32,33,34) و یادگیری جمعی (36, 37,38,39,40) و 3- حوزه خروجی یادگیری شامل مولفه (ارزشیابی و انتقال یادگیری (41,42,43,44,45,46,47,48,49)، نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت 5 تایی از کاملاً مخالفم (1)، مخالفم (2)، موافقم (3) و کاملاً موافقم (4) است.

برای به دست آوردن روایی صوری و محتوایی ابتدا در نمونه ایرانی، ابزار به فارسی ترجمه و به دنبال آن از یک متخصص زبان انگلیسی درخواست شد که آن را به انگلیسی برگرداند. تفاوت موجود بین نسخه‌های انگلیسی و فارسی ارزیابی شد. از طریق فرایند مرور مکرر این تفاوت‌ها به حداقل ممکن کاهش یافت. بعد از آن توسط اعضای هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد نسبت مجذور کای بر درجات آزادی (1/53) است که اندازه کوچکی دارد و نشان‌دهنده برازش مدل با داده‌هاست شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) به ترتیب 0/982 و 0/967 هستند که از نقطه برش دارا بودن برازش بالاترند که بیانگر برازش می‌باشد. ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA) نیز کمتر از 0/08 گزارش شد که نشان می‌دهد شاخص‌ها در حد مطلوب قرار دارند.

برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای خرده مقیاس‌ها آگاهی نسبت به خود (0.82)، آگاهی نسبت به یادگیری (0.75)، توانایی شناختی و بازیابی اطلاعات (0.82)، ایجاد برنامه یادگیری (0.85)، توانایی در استفاده از راهبردهای یادگیری (0.82)، تلفیق منابع و مدیریت زمان یادگیری (0.84)، یادگیری جمعی (0.80) و ارزشیابی و انتقال

با توجه به جدول (2)،  $p$  برای متغیرهای پژوهش بیشتر از 0.05 است، لذا نتیجه گرفته می‌شود که واریانس‌ها برابرند. فرایند مدیریت دانش باعث بهبود حوزه ورودی سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران می‌شود.

جدول 3. نتایج تحلیل کوواریانس فرایند مدیریت دانش بر حوزه ورودی یادگیری

Table 3. Results of covariance analysis of knowledge management process in the learning input Field

Source changes	sum of squares	df	average of squares	F	sig
Modified model	676.89	2	338.44	23.14	0.0001
Intercept	112.23	1	112.23	7.67	0.009
Score before intervention	661.27	1	661.27	45.21	0.0001
group	397.89	1	397.89	27.2	0.0001
Error	541.07	37	14.62		
Total	129021.00	40			

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول (3)، برای حوزه ورودی سواد یادگیری مادام‌العمر (Learning input Field) با توجه به اینکه  $P < 0.05$  بنابراین  $F$  معنادار است و می‌توان گفت که بین نمرات حوزه ورودی سواد یادگیری مادام‌العمر در گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد ( $F=27.2$ )، ( $P < 0.05$ ). فرایند مدیریت دانش باعث بهبود حوزه فرایندی سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران می‌شود.

جدول 4. نتایج تحلیل کوواریانس فرایند مدیریت دانش بر حوزه فرایندی یادگیری

Table 4. Results of covariance analysis of knowledge management process in the learning process Field

Source changes	sum of squares	Df	average of squares	F	sig
Modified model	2197.99	2	1098.99	41.58	0.0001
Intercept	186.66	1	186.66	7.06	0.012
Score before intervention	1813.59	1	1813.59	68.61	0.0001
group	1276.3	1	1276.3	48.29	0.0001
Error	977.9	37	26.43		
Total	210248.00	40			

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول (4)، برای حوزه فرایندی سواد یادگیری مادام‌العمر (learning process Field) با توجه به اینکه  $P < 0.05$  بنابراین  $F$  معنادار است و می‌توان گفت که بین نمرات حوزه فرایندی سواد یادگیری مادام‌العمر در گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد ( $F=48.29$ )، ( $p < 0.05$ ). فرایند مدیریت دانش باعث بهبود حوزه خروجی سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران می‌شود.

دانش» ایجاد شده است که دبیران با بهره‌گیری از آموزش‌های ارائه شده نسبت به سازماندهی دانش اقدام نمایند. مدیر سایت نیز با نظارت بر عملکرد دبیران انجام صحیح کار را نظارت داشت و با ارائه بازخورد و راهنمایی مناسب اشکالات احتمالی را مرتفع می‌ساخت. در مرحله «انتشار دانش» جایگاه مناسب (بر روی سامانه وجود داشت که دانش و تجربیات کسب شده در آنجا قرار می‌گرفت و عملاً امکان اشتراک دانش با سایر همکاران فراهم می‌گردد. امکانات سامانه از قبیل امکان درج نظرات و تبادل نظر افراد در مورد دانش، زمینه مناسب برای اشتراک را به نحو مطلوب فراهم شده بود. در ادامه این روند از کاربران درخواست شد نسبت به «کاربرد دانش» ارائه شده در کلاس‌های درس اقدام نمایند و تجارب خود از کاربرد را بر روی سایت با سایر همکاران به اشتراک بگذارند.

### 3. نتایج و بحث

برای انجام آزمون کوواریانس دو شرط لازم است که شامل: 1- داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار بوده 2- و واریانس‌های متغیر موردنظر در پیش‌آزمون دو گروه باهم برابر باشند. برای برقراری شرط اول از آزمون شاپیرو-ویلک استفاده شد.

جدول 1. نتیجه آزمون شاپیرو-ویلک برای متغیرهای پژوهش

Table 1. Shapiro-Wilk test results for research variables

Test variable	Lifelong learning literacy	Learning input	learning process	Learning outlet
z Shapiro-Wilk	0.96	0.98	0.97	0.94
P Value	0.25	0.81	0.47	0.06

همان‌طور که جدول (1) نشان می‌دهد، سطح معناداری ( $P$  Value) برای داده‌ها پژوهش بیشتر از 0.05 است و نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای مذکور از توزیع نرمال برخوردار هستند. پیش‌فرض برابری واریانس‌ها به دنبال بررسی این مسئله است که آیا نمونه‌ها از جامعه‌هایی با واریانس‌های مساوی انتخاب شده‌اند یا برای بررسی برابری واریانس‌های متغیرهای پژوهش از آزمون برابری خطای واریانس‌های لوین استفاده شد.

جدول 2. نتایج آزمون لوین برای بررسی واریانس‌های پیش‌آزمون

Table 2. Levin test results for pre-test variances analysis

Variable	Levin index	sig
Lifelong learning literacy	3.88	0.06
Learning input	2.61	0.11
learning process	2.29	0.14
Learning outlet	4.02	0.06

جدول 7. میانگین نمره گروه آزمایش قبل و بعد از مداخله

Table 7. Average score of the experimental group before and after the intervention

examination group	Before the intervention		After the intervention	
	Average	Standard deviation	Average	Standard deviation
Lifelong learning literacy	134.30	8.8	162.95	2.3
Learning input learning process	47.35	3.86	57.15	0.94
Learning outlet	62.65	4.49	75.05	2.44
	24.3	3.76	30.4	0.66

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که فرایند مدیریت دانش بر سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران تاثیر دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش ژائو (Zhao)، پالین (Pauleen) و ژائو، کائو و گائو (Zhao, Cao & Guo) تقریباً همسو است [20, 31, 25].

با توجه به یافته پژوهش می‌توان گفت مدیریت دانش یکی از الزامات سازمان‌های آموزشی برای تبدیل به مراکز بهتر است. فرآیندهای مدیریت دانش در مدرسه شامل ترکیبی از فرآیندهای ایجاد، سازمان‌دهی، به اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش برای رسیدن به اهداف آموزشی است. بنابراین ارزشمندترین منابع یک سازمان آموزشی از دیدگاه مدیریت دانش، دانش و تجربیات معلمان آن می‌باشد و یادگیری کلید دستیابی به این دانش و تجربیات است. ایجاد سیستم مدیریت دانش به‌طور مؤثری می‌تواند باعث تسهیل یادگیری معلمان از یکدیگر شود که این امر آن‌ها را به معلمان الهام‌بخش تبدیل خواهد کرد و می‌تواند موجب بهبود عملکرد سیستم مدیریت دانش بر رشد معلمان گردد [20]. همچنین ژائو و همکاران (Zhao et al) معتقدند که توانمندی در مدیریت اثربخش دانش؛ جذب دانش سودمند؛ به‌کارگیری ماهرانه فناوری‌های تخصصی؛ بازیابی دانش موجود در کتابخانه خویش؛ اشتراک آن با سایرین؛ و بهره‌گیری هم‌زمان از دانش سایرین، موجب نیل به نتایجی همچون برخورداری از مطالعه خوب، سواد اطلاعاتی و درنهایت، تبدیل شدن به یک فراگیر مادام‌العمر مستقل می‌شود. همچنین، مدیریت دانش، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه و رسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش می‌دهد، پایه و اساسی برای مطالعه دانش فردی و پیشرفت توانایی ایجاد می‌کند و به‌این ترتیب، مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر مدیریت دانش ریشه در مفاهیم حافظه سازمان یادگیرنده دارد و هنگامی که اعضای سازمان با یکدیگر همکاری داشته و ایده‌های خود را منتقل کنند، از همدیگر یاد خواهند گرفت، بنابراین معلمان در مدارس می‌توانند

جدول 5. نتایج تحلیل کوواریانس فرایند مدیریت دانش بر حوزه

خروجی یادگیری

Table 5. The results of covariance analysis of knowledge management process Learning Output Field

Source changes	sum of squares	df	average of squares	F	sig
Modified model	348.4	2	174.2	16.05	0.0001
Intercept	367.11	1	367.11	33.84	0.109
Score before intervention	29.17	1	29.17	2.69	0.0001
group	345.25	1	345.25	31.52	0.0001
Error	401.37	37	10.86		
Total	31165.00	40			

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول (5)، برای حوزه خروجی سواد یادگیری مادام‌العمر (Learning Output Field) با توجه به اینکه  $P < 0.05$  بنابراین F معنادار است و می‌توان گفت که بین نمرات حوزه خروجی سواد یادگیری مادام‌العمر در گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد ( $P < 0.05$ )، ( $F = 31.52$ ). فرایند مدیریت دانش باعث بهبود سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران می‌شود.

جدول 6. نتایج تحلیل کوواریانس فرایند مدیریت دانش بر سواد

یادگیری مادام‌العمر

Table 6. Results of covariance analysis of knowledge management process on lifelong learning literacy

Source changes	sum of squares	df	average of squares	F	sig
Modified model	7900.72	2	3950.36	42.05	0.0001
Intercept	629.54	1	629.54	6.7	0.01
Score before intervention	6612.49	1	6612.49	70.4	0.0001
group	5513.57	1	5513.57	58.7	0.0001
Error	3475.25	37	93.92		
Total	1000793.00	40			

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول (6) برای متغیر سواد یادگیری مادام‌العمر (lifelong learning literacy) با توجه به اینکه  $P < 0.05$  بنابراین F معنادار بوده است و می‌توان گفت که بین نمرات متغیر سواد یادگیری مادام‌العمر در گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود داشته است ( $P < 0.05$ )، ( $F = 58.7$ ). بر اساس جدول (7)، میانگین نمره سواد یادگیری مادام‌العمر و مؤلفه‌های آن (حوزه ورودی، حوزه فرایندی و حوزه خروجی) بعد از مداخله در دبیران گروه آزمایش به‌طور معناداری بیشتر شده است ( $P < 0.05$ ). لذا فرضیه پژوهش تأیید می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که فرایند مدیریت دانش بر حوزه فرایندی یادگیری سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

جاری را داشت؛ و از سوی دیگر اگر دانش و تجربیات معلمان ثبت و مستند نشود، امکان استفاده از آن پدید نمی‌آید و با بازنشستگی معلمان بدون استفاده می‌ماند. از سوی دیگر از فرایند مدیریت دانش انتظار می‌رود زمینه استفاده معلمان کم‌تجربه را از دانش و تجارب دیگر همکاران فراهم آورد و نوعی نظام یادگیری مادام‌العمر برقرار گردد.

## مراجع

- [1] Rezaei, M. (2014). Change in media organizations. *Quarterly Journal of the Book of Mehr*, 14, 56-79. [in Persian]
- [2] Demirel, M., & Akkoyunlu, B. (2017). Prospective teacher's lifelong learning tendencies and information literacy self-efficacy. *Educational Research and Reviews*, 12(6), 329-337.
- [3] Collins, J. (2009). Education techniques for lifelong learning: Lifelong learning in the 21st century and beyond. *Radiographics*, 29(2), 613-22.
- [4] Kirby, J. R., Knapper, CH., Lamon, P. J., & Egnatoff, W. (2010). Development of a scale to measure lifelong on organizational trust components using structural equation model. *International Journal of Lifelong Education* 3(29), 291-302.
- [5] Hanemann, U. (2015). *Lifelong literacy: Some trends and issues in conceptualising and operationalising literacy from a lifelong learning perspective*, 61(3), 295-326.
- [6] Ebrahimzadeh, I. (2012). *Adult Education*. Payam Noor University Press. [in Persian]
- [7] Soni, S. (2012). Lifelong Learning – Education and Training. *Learning and Teaching Methodology*, 2(3), 1-14.
- [8] Pembe, B.A., Naziyet, B. a., & Cigdem, H. (2013). The evaluation of competence perceptions of primary school teachers for the lifelong learning approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140 (2) 476 – 482.
- [9] Li, A. M., & Tsai, C. (2007). An Indicator System for Adult Lifelong Learning Literacy. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3(3), 61-69.
- [10] Merriam, S., & Caffarella, R. S. (1999). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [11] Longworth, N. (2003). *Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century*. London: Kogan Page.

با انتشار و اشتراک دانش خود از طریق فرایند مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد شده و نوآوری را به ارمغان آورند [32] و نوآوری را به ارمغان آورند و مدرسه را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند که در آن افراد به صورت مستمر، مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را برای خلق نتایج بهتر توسعه می‌دهند، با یکدیگر همکاری دارند و ایده‌های خود را منتقل می‌کنند و از همدیگر یاد می‌گیرند [27].

## 4. نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد فرایند مدیریت دانش بر سواد یادگیری مادام‌العمر دبیران تأثیر معنی‌داری دارد. مدیریت دانش، فراتر از یادگیری است، به عبارت دیگر مدیریت دانش عبارت است از یادگیری مادام‌العمر.

بنابراین می‌توان این‌گونه تبیین کرد توانمندی در تبدیل شدن به یک فراگیر مادام‌العمر مستقل می‌شود. همچنین، مدیریت دانش، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه و رسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش می‌دهد، پایه و اساسی برای مطالعه دانش فردی و پیشرفت توانایی ایجاد می‌کند و به‌این‌ترتیب، مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد را افزایش می‌دهد.

معلمان از طریق مدیریت دانش، با محتوای الکترونیکی متنوع در درس مختلف و مواد آموزشی جدید و خلق ایده‌ها و نظرات سازنده معلمان در امر تدریس موفق در کلاس درس آشنا می‌شوند. پاسخگویی به نیازهای معلمان در زمینه تدریس و به اشتراک‌گذاری منابع و کتاب‌های راهنمای تدریس و به‌وسیله همکاران و مدیر سایت در سامانه مدیریت دانش به کار گرفته می‌شود، معلمان باید چگونه وارد کردن اطلاعات و دانش خلق شده خود را در مدیریت دانش یاد بگیرند و دوره‌های آموزشی برای ساختن محتوای الکترونیکی و کار با رایانه و اینترنت را فراگیرند تا بتوانند به‌عنوان افرادی توانا در فرایند مدیریت دانش فعالیت کنند و تدریس کارآمدتری داشته باشند.

معلمان برای اینکه یادگیرنده مادام‌العمر باشند باید خود را به فنون و مهارت معلمی که همانا کسب دانش و فن‌آوری‌های جدید است، مجهز کنند. در این راستا یادگیری و آموزش چگونگی خلق دانش، سازمان‌دهی، نحوه به اشتراک گذاشتن و درنهایت کاربرد دانش موجب می‌شود که معلمان از سواد یادگیری مادام‌العمر برخوردار گردند. این امر از طریق اشتراک‌گذاری تجربیات سایر معلمان با استفاده از سامانه مدیریت دانش موجب تسهیل یادگیری برای معلمان می‌شود. با استفاده از مدیریت دانش، می‌توان انتظار خلق دانش جدید، بهبود روش‌ها و رفع مشکلات



- [12] Wu, M. L. (2004). *Lifelong Learning: Ideas and Practices*. Taipei: Wu Nan Publisher.
- [13] Mirhosseini, N., & Mehri, P. (2008). Educational Evaluation, Modern System of Elementary Education in Iran and the Place of School Libraries in it. *Journal of Library and Information Science*; 11(4), 156-186. [in Persian]
- [14] Jarvis, P. (2014). *Adult education and continuing education*. (Sarmad, G.m Trans.). Samt Publication Tehran. . [in Persian]
- [15] Pour Shafei, H., Ayyoubi, F., Akbari, M., & Hosseini, S. M. (2015). *Take a look at the professional development of the teacher*. Birjand: Four Tree Publication. [in Persian]
- [16] Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
- [17] Imam jomeh, T., & Mulaee Nejad, A. (2010). What managers should know about the professionalism of teacher's. *Journal roshd Basics of Research Organization Management and planning the Ministry of Education*, 9(71). [In Persian]
- [18] Moreno, R., & Ortegano-Layne, L. (2007). Using cases as thinking tools in teacher education: The role of presentation format. *Educational Technology Research and Development*, 56, 449-465.
- [19] Alijan Nodeh Pashangi, M. (2013). *The explanation of knowledge management of high school principals based on organizational trust components using structural equation model* (Unpublished master's thesis). Birjand University, Birjand [in Persian].
- [20] Zhao, J. (2010). School knowledge management framework and strategies: The new perspective on teacher professional development. *Computers in Human Behavior*, 26, 168-175.
- [21] Yeh, yu-c., huanag, L.y., & Ye, Y.L. (2011). Knowledge management in blended learning: Effects on professional development in creativity instruction. *Computers & Education*, 56(1), 146-156.
- [22] Asili, G. (2011). *New functions of human capital management in the knowledge age (a new approach in innovative organizations)*. Tehran: Oil Industry Research Institute. [in Persian]
- [23] Hassanavi, R., Akhavan, P., & Sanjaghi, M. E. (2011). *Key success factors of knowledge management*. Tehran: Atiyenegar. [in Persian]
- [24] Suciu, M.C., Bratescu, A. G., Neagu, A. M., & Ivanovici, M. F. (2014). *Knowledge Management and its impact on lifelong learning*. See discussions, stats, and author profiles for this publication.
- [25] Zhao, C., Cao, J., & Guo, X. (2007). Personal knowledge management based on social software. From the explicit and tacit knowledge perspective. *Integration and Innovation Orient to E-Society*, 2, 346-354.
- [26] Dembo, M. H., & Eaton, M. J. (2000). Self-regulation of academic learning in middle- level schools. *The elementary School Journal*, 100 (5), 437-449.
- [27] Hassanzadeh, M. (2008). *Knowledge Management Concepts and Infrastructure*. Tehran: Librarian. [in Persian]
- [28] Alemi, M. (2016). The role of the English language specialized in modern engineering education. *Quarterly journal of engineering education*, 18 (69), 1-17. [in Persian]
- [29] Delaware, A. (2016). *Research methods in psychology and educational sciences*. Tehran: Virayesh. [in Persian]
- [30] Akbari, N. (2017). *The Impact of Knowledge Management Process on the Lifelong Learning of Secondary School Teachers in Birjand* (Unpublished master's thesis). Birjand University, Birjand [in Persian].
- [31] Zhao, C., & Pauleen, D. (2009). Personal knowledge management: Putting the "person" back into the knowledge equation. *Online Information Review*, 2, 221-224.
- [32] Heidarzadeh Moghaddam, H., & Rebzadeh, S. (2010). The role of knowledge management in human resource development. *Andreas Gostar Saipa*, 96, 98-101 [in Persian].