



رابطه بین آموزش مجازی و میزان اثر بخشی یادگیری در دانش آموزان ابتدایی

زهرا پشایی کندلجی

کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

چکیده

در دهه های اخیر تلاشهای زیادی در کشور صورت گرفته تا روشهای کلیشه ای و سنتی آموزشی جای خود را به روشهای تازه و بدیع و مبتنی بر نیازهای فردی و اجتماعی دانش آموزان دهد. آنان را خلاق و تولید کننده علم و دانش پرورش داده و دریچه های نوینی را در زمینه علوم و تکنولوژی در کشور بگشاید. تغییرات نظام آموزشی و کتب درسی دانش آموزان نیز در همین راستا صورت گرفته است. اما علی رغم تمامی زحمات و هزینه های سنگینی که آموزش و پرورش در آموزش مجازی و عدم تاثیر و اثر بخشی آن در یادگیری دانش آموزان متحمل شده است، هنوز شاهد تدریس علم به شیوه سنتی و معلم محوری هستیم. در قریب به اتفاق مدارس کشور، هیچ تغییری در زمینه تدریس و ارزشیابی و ... دیده نمی شود. به همین علت به کرات دبیران ظالمانه مورد شماتت قرار می گیرند که چرا نمی توانند خود را با روشهای مدرن آموزش وفق دهند. به همین جهت در این مقاله سعی شده است بر علل و ریشه های تداوم شیوه تدریس سنتی و غیرفعال از سوی دبیران پرداخته شود. علل تداوم شیوه تدریس سنتی را می توان در چند عامل زیر پیگیری کرد روش تحقیق در این مقاله کتابخانه ای می باشد.

واژگان کلیدی: آموزش مجازی، اثر بخشی، یادگیری، دانش آموزان ابتدایی

مقدمه

در جهان امروز توسعه هدف اصلی جوامع و از مهمترین سیاستگذاری های دولت ها محسوب میگردد. بدیهی است که توفیق جوامع در زمینه های فرهنگی، سیاسی، و اقتصادی در گرو برخوردای از یک نظام آموزشی منسجم و پویاست و مدیریت موثر نقش اساسی در هدایت نظام آموزشی در نیل به اهداف توسعه بر عهده دارد.

از زمان تشکیل آموزش و پرورش، به صورت رسمی در کشورها حدود یک قرن می گذرد در خلال این مدت نظام آموزشی در اثر تحولاتی که در سطح جامعه رخ داده است از جهات گوناگون وسعت و گستردگی پیدا کرده است و این امر اهداف، وظایف و مسئولیت های آن را پیچیده تر و اداره امور را به مراتب دشوارتر نموده است.



رسالت اساسی آموزشی و پرورش تربیت انسان سالم و سازنده است براین اساس مدیران فقط بازگوکننده بخشنامه‌ها و مجری آئین نامه‌ها و ناظر بر اجرای برنامه‌های رسمی نیستند بلکه وظیفه دارند فعالیت‌های مدرسه را در جهت اهداف متعالی تربیت، سازندگی دانش آموزان و در نهایت موفقیت جامعه هدایت نمایند.

پس، مدیران آموزشی حال و آینده موظف هستند که با تعاریف و کارکردهای مدیریت، نظریه‌ها و تئوریهای مدیریت، راه، روش و اصول جدید مدیریت (سازمان‌های یادگیرنده، مدیریت مشارکتی، مدیریت خلاق، مدیریت دانش، مدیریت کیفیت فراگیر آشنایی کامل داشته باشند تا بتوانند محیطی دلپذیر و رضایت بخشی برای فعالیت پرسنل فراهم آورند).

به امید آنکه مدیریت آموزش و پرورش، امری عادی و مرسوم تلقی نشود و مدیران آموزشی در چارچوب صرف اعمال ضوابط، بایدها و اتکاء به قدرت رسمی، محبوس و محدود نگردد، بلکه بیش از آن، زمینه برای ایجاد و توسعه روابط انسانی به ویژه مدیریت آموزشی فراهم گردد.

2

روش تحقیق

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

برای جمع آوری اطلاعات، علاوه بر این که از منابع متعددی استفاده شده است روش های مختلفی نیز برای این کار وجود داشته که با توجه به نوع و هدف تحقیق، موضوع مورد تحقیق و خصوصیات جامعه آماری از کارایی مناسب برخوردار می باشد. مهمترین روش های گردآوری اطلاعات

مطالعات کتابخانه‌ای

در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (اینترنت) و تجربه و تخصص محقق استفاده شده است.

یافته ها

۱- ویژگی‌های مدیران آموزشی

آموزش و پرورش، رشته ای بسیار تخصصی و پیچیده است که اداره امور آن، نیاز به کارشناس مجرب، عالم و توانا دارد واز عهده هر کس که مختصر تجارب عملی و آشنایی کمی با مدیریت دارد بر نمی آید. زیرا سازمان های آموزشی و پرورشی، با دیگر سازمان های اداری، اقتصادی، بهداشتی، صنعتی، و ... هم به لحاظ دامنه وظایف و عمق تجارب و هم به لحاظ علم و دانش و وظیفه ای که در ارتباط با تعلیم و تربیت کودکان ، نوجوانان و جوانان باید داشته باشند، کاملا متفاوت است و توجهات خاصی را می طلبد. بدین جهت مدیران آموزش و پرورش علاوه بر آگاهی کامل از علم مدیریت، اصول و تئوری های آن باید شرایط و ویژگی هایی را دارا باشند که برخی از مهمترین آن ها عبارتند از:

۱. در زمینه مدیریت، دارای مهارت های فنی، انسانی و ادراکی باشد.



۲. به کار خود به عنوان مدیر آموزشی، نگرشی آگاهانه و علمی داشته باشد.
۳. با اصول و فلسفه آموزش و پرورش و آراء و عقاید مریبان بزرگ تربیتی آشنایی داشته باشد.
۴. اصول و مبانی برنامه ریزی درسی و آموزشی را به خوبی بداند و ازسوابق و تحولات تاریخی آن آگاه باشد.
۵. با سازمان و اداره آموزش و پرورش در کشورهای مختلف جهان یعنی آموزش و پرورش تطبیقی، آشنایی لازم را داشته باشد.
۶. نظام آموزش و پرورش کشور را به خوبی بشناسد از سوابق و تحولات تاریخی آن آگاه باشد.
۷. در زمینه علوم تربیتی و روانشناسی، دانش و معلومات کافی بدست آورده باشد تا در هنگام مشکلات معلمان مدارس را راهنمایی کنند.
۸. مسائل و مشکلات روانی و رفتاری دانش آموزان را در پرتو علوم روانشناسی تشخیص دهد و در حل آنها کوشش نماید.
۹. با اصول بودجه بندی و بودجه متداول و برنامه ای آشنایی داشته باشد.
۱۰. روابط و مناسبات متقابل میان مدرسه، خانواده و جامعه را درک کند و برای رسیدن به اهداف آموزشی آنها را مورد استفاده قرار دهد.
۱۱. با راه های گوناگون اندازه گیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی آشنایی لازم را داشته باشند.
۱۲. کلیات روش ها و فنون تدریس را به خوبی بداند.
۱۳. از مبانی علم جامعه شناسی و جامعه آموزش و پرورش به خوبی آگاهی داشته باشد تا بتواند رابطه متقابل بین جامعه و تعلیم و تربیت را از ابعاد گوناگون مورد توجه قرار دهد و بداند که چه مسئولیت و رسالت عظیمی در این مورد بر عهده دارد.
۱۴. به اهمیت آموزش و پرورش به عنوان بهترین وسیله برای ایجاد تغییر ارزش ها، هنجارها و رفتارها آگاه باشد و بداند هرگاه هدفهای آموزشی تغییر کند و نظام تازه ای به منظور تحقق بخشیدن هدفها و ارزش های جدید به وجود آید، در آن صورت مشکلات اجتماعی و نقایص رفع خواهد گردید و پرورش نیروی انسانی متخصص و تحصیلکرده و کارآمد، برای رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی امکان پذیر خواهد بود.
۱۵. بتواند مشکلات و مسائل مدارس و نظام آموزشی را در رابطه با شرایط و ویژگی های جامعه تجزیه و تحلیل کند.
۱۶. به مسئولیت ها و وظایف چند بعدی آموزشی، ارشادی، فرهنگی، اجتماعی و اداری واقف باشند.



۱۷. از سلامت جسمانی، روانی و شخصیتی کامل برخوردار باشند.

۱۸. سابقه آموزشی و معلمی، حداقل به مدت پنج سال داشته و سالها در این زمینه تجربه کسب کرده باشند. زیرا بسیار نادر است کسی بتواند وظایف مربوط به مدیریت را به خوبی انجام دهد بدون آنکه مدت زیادی از دوران خدمت خود را در انواع خدمات آموزشی و کارآموزی نکرده و آشنایی لازم را به دست نیاورده باشد.

۱۹. قوانین و مقررات نظام آموزشی را به خوبی بداند و برای حل مشکلات مدارس از آنها مدد بگیرد.

۲۰. مدیران و رهبران آموزشی باید کودکان و جوانان را یاری کنند تا استعدادها و تواناییهای خود را کشف کنند و راهنمایی شوند تا رشته تحصیلی، یا شغل و حرفه مناسب برای خود برگزینند. آنها باید پسران و دختران ما را با مهارت‌های اساسی و لازم آشنا و برای زندگی در جامعه آماده سازند.

۲۱. به شاگردان خود فرصت دهند تا استعدادهای خلاق خود را شکوفا سازند و با همکاری یکدیگر طرح‌های تنظیم شده را به اجرا در آورند.

۲۲. مدیران آموزشی، باید آگاه باشند که هدف‌های آموزش و پرورش در یک جامعه، ممکن است وسیله ای برای حفظ شرایط موجود و تسلیم به سرنوشت و مقدرات باشد، یا برعکس، انسان را حاکم بر سرنوشت خود سازد و در تکاپوی زندگی مرفه تر و ایجاد جهان بهتری او را یاری کنند.

۲۳. با نظام فرهنگی جامعه و ارزش‌ها و هنجارهای آن آشنا و به اهمیت و نقش آنها، واقف باشد و بداند که تاثیر ارزش‌ها و هنجارهای نامناسب و غلط، چنان عمیق و گسترده است که می‌تواند حتی در کارآیی و عدم کارآیی، اهمیت ندادن به وقت، فرار از کار و بیزاری از آن، بی اهمیت شمردن ثمر کار خود، کم اهمیت شمردن برخی مشاغل و برتر شمردن بعضی مشاغل دیگر، بسیار موثر است. به عبارت دیگر باید بدانند که «نظام فرهنگی» جامعه نقش مهم و سازنده ای در به وجود آوردن روحیه تازه که متناسب با دنیای جدید و فعالیت‌های اقتصادی و قبول اصلاحات اجتماعی است بر عهده دارد.



۱-۱-۱ اصول مدیریت دانش

تعاریف و مفاهیم ارائه شده درباره مدیریت دانش، دانش ضمنی و دانش آشکار، تا اندازه زیادی بیانگر اصول مدیریت دانش است. با وجود این، می توان اصول یاد شده را از دیدگاه دو تن از مشهورترین صاحب نظران مدیران دانش خلاصه کرد. دوانپورت و پروساک در کتاب دانش کاری اصول مدیریت دانش را چنین طرح کنند:

۱. دانش، نشأت گرفته از افکار افراد است و در افکار آنان جای دارد.

۲. تسهیم دانش مستلزم اعتماد است

۳. فن آوری، رفتارهای دانش جدید را امکان پذیر می سازد.

۴. تسهیم دانش باید تشویق شود و پاداش بگیرد.

۵. حمایت مدیران و منابع، ضروری است.

۶. دانش ماهیتی خلق شونده دارد و تشویق افراد، موجب می شود که دانش به شیوه های غیر منتظره گسترش یابد.

دوانپورت و پروساک اصولی را که فرهنگ موثر انتقال دانش بر آن مبتنی است، به شرح زیر بیان می کنند:

- ایجاد ارتباط و اعتماد از طریق ملاقات های رودر رو.
- ایجاد مبنایی مشترک از طریق آموزش، مباحثه، انتشارات، کار تیمی و گردش شغلی،
- پیش بینی زمان ها و مکان هایی برای انتقال دانش، نمایشگاه ها، اتاق های گفتگو و گزارش های کنفرانس ها، ارزشیابی عملکرد براساس میزان تسهیم دانش و ایجاد محرک هایی برای این کار.
- آموزش کارکنان برای انعطاف پذیری، تعیین زمانی برای یادگیری، استخدام برای دستیابی به تفکرات جدید.
- ترغیب یک نگرش غیر سلسله مراتبی به دانش، زیرا کیفیت افکار از مقام و موقعیت ارائه دهنده آن مهم تر است.
- پذیرفتن و پاداش دادن به فضاهای خلاقیت آمیز و تشریک مساعی افراد تا نداشتن چیزی موجب از دست دادن سمت و موقعیت فرد نشود.

۱-۱-۲ نظام مدیریت مدرسه محور ساختاری اثر بخش برای مدیریت دانش

بررسی اصول و راهکارهای مدیریت مدرسه محور بیانگر آن است که تعهد مدارس به این اصول، زمینه‌های مدیریت دانش موثر را فراهم خواهد کرد. در واقع، حرکت آگاهانه و هدفمند مسئولان مدارس به سوی مدرسه محوری، خود زمینه ساز ایجاد، فن آوری، تقویت، انتقال و توسعه دانش سازمانی در مدارس خواهد شد. به این منظور، اصول یا راهکارهای اساسی یاد شده و نقش و اهمیت هر یک در مدیریت دانش در مدارس مورد توجه قرار می‌گیرد.

۱. عدم تمرکز:

سیاست‌های شوراهای آموزش و پرورش در سطوح محلی و بالاتر، بر نحوه مدیریت دانش نواحی و اجرای وظایف آنان موثر است. در برخی موارد شورای مدرسه برای تغییر رویه ای که در سطح ناحیه وجود دارد باید تایید مقامات بالاتر را به دست آورد. سایر رویه ها، به ویژه رویه هایی که وظایف حسابداری و مالی مدارس مربوط است. از طریق مقررات ایالتی تنظیم می‌شوند. بنابراین مسئولان مدارس باید خط مشی‌ها و مقرراتی را نیز برای برنامه ریزی، اجرا و استفاده از نظام‌های اطلاعات دانش محور تدوین کنند. این اظهارات بیانگر این واقعیت است که پایین بودن اختیارات مسئولان مدرسه در تدوین برنامه‌ها و خط مشی‌های خود آنان را در اتخاذ خط مشی‌های موثر در مدیریت دانش، همچنان به سطوح بالاتر وابسته نگه خواهد داشت.

عدم تمرکز مستلزم تفویض اختیار تصمیم گیری به مدارس است و این به معنای آن است که بخشی از تصمیماتی که تاکنون در سطح بالاتر از مدرسه اتخاذ می‌گردید، اکنون در مدرسه و از سوی افراد فعال و ذی نفع اتخاذ خواهد شد. اما تصمیم گیری همواره مستلزم در اختیار داشتن اطلاعات و دانش کافی درباره موضوع مورد بررسی است. بنابراین، فرض اساسی نهفته در پس این تفویض اختیار آن است که کسانی که مستقیماً با دانش آموزان کار می‌کنند، درباره مفید ترین روش‌ها و ساختارهای آموزشی، افکار آگاهانه تر و مطمئن تری دارند.

۲. مشارکت:

اندیشه مشارکت کارکنان، والدین و جامعه در مدرسه، به پیشرفت و بهبود مدرسه در قالب یک چرخه کامل منجر می‌شود در سال ۱۹۰۳ دوی استدلال خود مبنی بر دیدگاه‌های ارزشمند معلمان و نقش آن را در ارتقای خط مشی مطرح کرد.

حامیان جنبش نظارت معلمان نیز خواستار مشارکت آنان در تدوین و هدایت خط مشی مدرسه بودند. به تازگی جنبش کنترل جامعه این استدلال را مطرح می‌کند که نظارت و کنترل جمعی و مشارکت افراد و گروه‌های خارج از مدرسه، پاسخ گویی مدارس را در برابر نتایج مورد انتظار افزایش می‌دهد و به گسترش جامعه مدرسه منجر می‌شود.

مسئولان مدارس که فرآیندهای تصمیم گیری موافقی داشتند از وضعیت اثر بخشی در فعالیتهای گروهی برخوردار بودند:



● محدود نشدن تصمیم گیری به گروه خاصی از اعضای انجمن ها

● مهارت آموزی همه مشارکت کنندگان در مهارت های کار تیمی و مهارت های تصمیم گیری

● تشخیص های گروهی تیم های بررسی کننده مشکلات.

● فراهم آوردن زمینه های تصمیم گیری گروه ها.

بررسی و مطابقت موارد یاد شده با اصول مدیریت دانش بیانگر آناست که تقریباً تمام این موارد به نحوی با اصول ذکر شده هماهنگ است. به بیان دیگر، راهکار تصمیم گیری مشارکتی در بطن نظام مدرسه محور و با تکیه بر تشکیل، انسجام و تقویت گروه های تصمیم گیرنده در سطوح گوناگون مدرسه، هماهنگ با اصول مدیریت دانش و زمینه ساز اجرای اثر بخش آن خواهد شد.

۳-۱-۱. پژوهش محوری

7

با واگذاری برنامه ریزی درسی و تصمیم گیری سازمانی به پرسنل حرفه ای، در واقع تصمیمات، پژوهش مدار و براساس یافته های واقعی موجود در هر مدرسه اتخاذ می شود. فاهرمن والمور بر این باورند که نیازهای برنامه ریزی تحصیلی به تجارب و مشاهدات آموزشی آموزگاران جهت می دهد زیرا این امر مستلزم آن است که معلمان در این باره پژوهش کنند و نتایج یافته ها و دانش خود را به کار گیرند و از این طریق، دانمشند تر و حرفه ای تر شوند.

فراهم آوردن تمهیدات لازم به منظور خلق و توسعه دانش در سازمان، همواره به مثابه یکی از اصول اساسی مدیریت دانش مورد تاکید قرار گرفته است.

۴. دانش و مهارت:

مدیریت دانش موثر، با آگاهی از این واقعیت آغاز می شود که مدیریت مدرسه نمی تواند همه چیز را درباره برنامه تحصیلی بداند. بنابراین مبنای دانش در مدارس تخصصی شده است و برخوردار از متخصصانی که مدیر را در زمینه های گوناگون، از اهمیت و رسالت شغلی تا خط مشی ها و نیازمندی های مدرسه یاری دهند، ضروری است.

مطالعات انجام شده بیانگر آن است که مشارکت افراد، به ویژه معلمان توانمند و با تجربه در سطح مدرسه با اداره کنندگان و صاحب نظران خارج از مدرسه، فرآیند دانش و مهارت آموزی افراد فعال در مدیریت مدرسه محور را اثر بخشی خواهد کرد.

۵. اطلاعات (و ارتباطات موثر)

موفقیت مدرسه در نظام مدیریت مدرسه محور مستلزم آن است که افراد فعال در مدرسه، از اطلاعات لازم درباره وضعیت مالی، پرسنلی، برنامه ریزی، آموزشی و ... آگاه باشند و این خود مستلزم آن است که از اهداف و انتظارات ناحیه، اهداف و

راهکارهای آموزش و پرورش در سطح مدرسه و سطوح بالاتر با خبر گردند. به علاوه، از وضعیت عملکرد مدرسه، عملکرد انجمن ها و نیز عملکرد خود، در مقایسه با اهداف تعیین شده برای آن و نیز در مقایسه با سایر مدارس هم سطح آگاهی داشته باشند.

از سوی دیگر این مدارس باید اطلاعات لازم را درباره نیازها و انتظارات دانش آموزان، والدین و سایر افراد و گروه های ذی نفع در جامع داشته باشند و از سایر تغییرات محیطی موثر بر عملکرد مدرسه نیز آگاه گردند. در این زمینه، تهیه یک بیانیه، که در آن مقصود و اهداف سازمان تعیین شده باشد، ضروری است.

به هر حال، مدارس فعال در الگوی مدرسه محوری باید راهکارهای منظم و متنوع لازم برای تسهیم اطلاعات در سطح مدرسه، اداره ناحیه و افراد ذی نفع در جامعه توسعه دهند. مدیران مناطق آموزش و پرورش با مکاتبات، گفتگوها و ارتباطات خود با جامعه مدرسه، ماهیت نظام مدیریت مدرسه را تبیین می کنند و به جامعه مدرسه نشان می دهند که چرا این نظام برای ایجاد و پرورش درک مشترک، مطلوب است.

8

مداری که فرآیندهای تصمیم گیری موفقیت آمیزی داشتند، از شرایط زیر برخوردار بودند:

- ارائه اطلاعات مناسب به گروه های تصمیم گیرنده.
- پیدا کردن راه هایی برای گسترش دیدگاه مشارکت کنندگان.
- وجود تیم های تصمیم گیری چند گانه و نیز ارائه معنای روشنی از نحوه ارتباط آنها با هم.

هنگامی که این اطلاعات دریافت و وضعیت مدرسه مورد ارزشیابی قرار گرفت، اعضای گروه به موضوع جدیدی برخوردند. در واقع فرآیند حاصل از دانش جدید، درک آنان را از تعلیق دانش آموزان بهبود بخشید و این ادراک برای قانون گذاری و مذاکره درباره این وضعیت با تکیه بر حیطه حمایتی مورد استفاده قرار گرفت. بر این اساس، اعضای گروه تصمیم گرفتند نظام پیگیری تعلیق را حفظ کنند و استمرار دهند و برای مسائل مربوط به حضور دانش آموزان نیز نظام مشابهی طراحی و اجرا کنند.

در مجموع، شاید با اطمینان بتوان گفت که اغلب عوامل مرتبط با ارتباطات و اطلاعات، که پژوهشگران به مثابه عوامل کلیدی موفقیت در اجرای نظام مدیریت مدرسه محور مطرح کرده اند در بر دارنده اصول مدیریت دانش است و از جمله این عوامل می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تدوین روش ها و مجراهای گوناگون انتقال و توزیع اطلاعات به منظور تصمیم گیری و ایفای نقش در همه سطوح.
- گفتگوهای مستمر افراد درباره آموزش و یادگیری

۶. ارزشیابی عملکرد و پاداش:

اعطای پاداش در نظام مدیریت مدرسه محور مانند سایر نظام های مشارکتی دشوار و پیچیده است. بسیاری از مسئولان مدارس از یادداشت های تشکر آمیز، تقدیر برنامه های گوناگون و ... استفاده کردند. اما مدیرانی هم بودند که ترجیح می دادند از این طریق بر برنده ها و بازنده ها تاکید نکنند و به دستاوردهای جمعی توجه داشته باشند. بعضی از مسئولان مدارس نیز از مراسم پایان سال، ناهارهای مجانی، میهمانی ها و مراسم موفقیت در دستیابی به اهداف مدرسه استفاده کردند.

مسئولان برخی مدارس نیز در زمینه های ارتقای آزاد را در سطح ناحیه فراهم آورند یا برای افزایش پرداخت به معلمانی که حجم کاری بیشتری داشتند، طرح های ویژه ای اجرا کردند. به هر حال، علاوه بر پاداش مالی، پاداش های دیگری نیز مانند فرصت های مطالعه تمام وقت (یک روز) در هفته، سمت های معلم- مشاور معتبر برای راهنمایی معلمان کم تجربه تر، حضور در کنفرانس های حرفه ای، کلاس هایی در دانشکده ها و دانشگاه های محلی و ... نیز در افراد فعال در مدرسه انگیزه ایجاد می کند. آشکار است که مبنای ارزشیابی عملکرد و پرداخت در همه موارد، در واقع همان میزان مشارکت در تسهیم دانش است که دانپورت و پروساک به منزله اصول مدیریت دانش از آن یاد کرده اند. (همان منبع ص ۱۱۵ الی ۲۲)

۴-۱ نقش ارزش ها در مدیریت دانش

ارزش ها، اخلاق و فرهنگ حاکم بر مدرسه به همان اندازه که مدیریت دانش موثر، در مدرسه تعیین کننده است، در فرایند حرکت مدارس به سوی مدرسه محوری نیز حائز اهمیت است.

شواهد موجود درباره مدارس موفق در اجرای نظام مدیریت مدرسه، محور بیانگر آن است که فرهنگ مدرسه در فرایند تغییر به سوی مدرسه محوری تعیین کننده است مسئولان مدارس که موفق به ایجاد تغییرات آموزشی شدند، کسانی هستند که فضایی از اشتراک مساعی و اعتماد متقابل در میان اعضای خود پدید آورده اند و به بهبود و پیشرفت توجه داشته اند و ساختارهایی ایجاد کرده اند که از طریق آن ها، همه افراد ذینفع در فرآیند تصمیم گیری، می توانند تسهیل کننده پیشرفت و بهبودهایی در فرهنگ مدرسه باشند.

رفتار آزاد فعال در مدرسه نیز ممکن است در حکم بخشی از فرآیند تغییر، دگرگون شود و شامل موارد زیر باشد. گفتگوی بیشتر معلمان درباره تجارب آموزشی حفظ استانداردهای بالای عملکرد، استقبال از نظریات جدید و فعالانه درگیر شدن در مسائل مدرسه.

در این نظام، وابستگی های افراد باید فعالانه و رو به گسترش باشد و روابط انسانی باز، همکاری و تعهد متقابل مورد تاکید قرار گیرد. اداره کنندگان باید توانمندی و مهارت بسیار داشته و همواره در حال یادگیری باشند.

بررسی اصول یا راهکارهای اساسی نظام مدیریت مدرسه محور و به بیان دیگر، عوامل اساسی موفقیت در نظام مدیریت مدرسه محور- شامل عدم تمرکز، تصمیم گیری مشارکتی، توانا سازی، دانش ومهارت، پژوهش محوری، ارتباطات باز و اطلاعات، ارزشیابی



عملکرد و پاداش و مبنای آن - و مقایسه آن با اصول مدیریت یا مبانی فرهنگ موثر انتقال دانش در سازمان، بیانگر آن است که گرایش به مدرسه محوری مستلزم به کارگیری فنون و روش های مدیریت دانش و اجرای مدیریت دانش موثر است.

(مان منبع - ص ۲۳)

امروزه سازمانها در حال رویارویی با رقابت فزاینده ای هستند. بدیهی است که بقا در چنین فرآیندی بستگی به خلاقیت و وفاداری کارکنان به سازمان دارد. مدیریت دانش فرآیندی است در جهت استفاده کار آمد از دانش برای سازگاری و ماندگاری در عصر چالشی حاضر.

محور فعالیت های مدیریت دانش صرفاً بکار گیری دانش نیست بلکه بردانش آفرینی سازمانی نیز تاکید دارد. فرآیند تبدیل دانش پنهان یعنی دانش که ریشه د رارزشها، احساسات، اعتقادات، تعلقات و تجربیات افراد دارد به دانش آشکار یعنی دانشی که ملموس و رمزاها و کدهای آن قابل تفهیم هستند، بهترین شیوه دانش آفرینی است.

مدیریت دانش تجربیات و دانش کارکنان را در سراسر سازمان انتشار می دهد. و امکان استفاده درست و متناسب با شرایط را فراهم می آورد.

(مل هاترا: ۲۰۰۰) محور فعالیت های مدیریت دانش صرفاً بکار گیری دانش نیست بلکه بردانش و افریدن آن تاکید اساسی دارد. زیرا در اقتصاد امروزی تنها منبع ممتاز رقابتی با دوام دانش است و همواره یک دارایی با ارزش در سازمان به حساب می آید. سازمانهایی که از قدرت خلق دانش برخوردارند، با خلاقیت و نوآوری با نیروی اندک فعالیت های بزرگی را انجام می دهند. منابع درون سازمانی و برون سازمانی را کشف می کنند. دانش چیزی نیست که به خودی خود حاصل شود بلکه باید سازوکار تولید و خلق آن در سازمان تبیین شود و همین فرآیند رمز موفقیت شرکت های موفق است.

کار مدیریت دانش، بر جابجایی و انتقال دانش فردی (دانش پنهان) به دانش سازمانی (دانش آشکار) متمرکز است.

(محمد دوستدار، فاطمه کریمی مقاله مدیریت ، شماره ۶۷ و ۶۸ ، ص ۲۷)



۱-۱-۵ پیش زمینه های دانش افرینی:

- ۱- فرهنگ یگانگی و احساس یکی بودن افراد یا سازمان و رسالت آنرا ترویج نمائید.
- ۲- عرضه کننده دانش را از مزیت های شغلی مانند شرکت آزمایشگاه با کمین برخوردار سازید.
- ۳- مکان و زمان لازم برای گفتگو، مصاحبه، و تشکیل گروه های کاری را فراهم آورید.
- ۴- شناسایی افراد که خیر هستند و در برابر انتقال دانش خود چیزی را از سازمان مطالبه نمی کنند و برای ارضاء انگیزه درونی خود انتقال دانش را انجام می دهند.
- ۵- اعتماد طرفین بین سازمان و افراد ایجاد شود.
- ۶- دانش برای دارنده آن قدرت است به تسهیم آن بایستی قدرت فرد مضاعف گردد رعایت سلسله مراتب سازمان را در انتقال دانش پنهان منتقی سازید و سعی کنید زمینه ای فراهم شود که سطوح مختلف سازمان نقش های متفاوت مرتبط به هم ایفا کند.

11

- منابع وماخذ:

- اقتداری ، علی محمد. سازمان و مدیریت. تهران : مولوی، ۱۳۶۶.
- الوانی ، مهدی. مدیریت عمومی. تهران : نی ، ۱۳۷۴.
- بابلی ، عزیزالله؛ یوز باشی، زهرا. مدیریت آموزشی. تهران کانون فرهنگی آموزش، ۱۳۸۳.
- جاسبی، عبدالله. اصول و مبانی مدیریت. تهران : دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۰
- جان بست، روش های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری . ترجمه حسن پاشاشریفی. تهران: رشد، ۱۳۷۱.
- جمالی، عیسی. مدیریت خلاق در مدرسه. تهران : آوای نور، ۱۳۷۷.
- جوینس ، بروس. الگوهای جدید تدریس. ترجمه محمد رضا بهرنگی. تهران: تابان : نشرکمال تربیت، ۱۳۷۸.
- حافظ نیا، محمد رضا، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی . تهران : سمت ، ۱۳۷۷.
- خورشیدی ، عباس، غدالی، شهاب الدین. مقدمات مدیریت آموزشی و آموزشی. تهران : نشر پوسین، ۱۳۸۰.
- خوی نژاد، غلامرضا، روش های پژوهش در علوم تربیتی، تهران: سمت، ۱۳۸۰.
- راد ،منوچهر؛ عابدینی راد، امیر. اصول مدیریت و رفتار سازمانی. تهران : منوچهر راد، ۱۳۷۵.
- رؤوف، علی. بالانشینی مدیریت آموزشی. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۸۰.



ساکی، رضا. تغییر و نوآوری در سازمان و مدیریت. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت، ۱۳۷۹.

سید عباس زاده، میر محمد. کلیات مدیریت آموزشی. ارومیه: دانشگاه ارومیه، ۱۳۸۰.

شعبانی ورکی، بختیار: آزاد، اسدالله. آموزش و پرورش کیفی فراگیر. مشهد: آستان قدس رضوی، ۱۳۸۱.

قلعه سري، قدرت الله. تبیین جایگاه مدیریت آموزشی. آذر ۱۳۷۸.

صفر زاده، خسروشاهی. رشد (مدیریت مدرسه). شماره ۲. دوره چهارم. (آبان ۱۳۸۴).

مقدم، امان. مدیریت آموزشی. تهران: اجد، ۱۳۷۵.

مجد فر، مرتضی. رشد (مدیریت مدرسه). دوره چهارم. (بهمن ۱۳۸۴).

میرکمالی، محمد. رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: رامین، ۱۳۷۳.

مقدس، جلال؛ کاشفی، مجتبی. مدیریت دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی. (اسفند ۱۳۵۳).

وایلز، کیمبل، مدیریت و رهبری آموزشی. ترجمه محمد علی طوسی. تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۷.

اصلی پور، محمد. مدیریت آموزشی (سیری در نهج البلاغه). تهران: نشر تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۵.

سعید جعفری مقدم، مدیریت دانش در نظام مدیریت مدرسه محور، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳۶-۳۵، (پاییز و زمستان ۱۳۸۲).

محمد دوستار، فاطمه کریمی. مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت، شماره ۶۷، ۶۸. سال ۱۳۸۱.

فرهاد قربان دوردي نژاد، کاربرد مدیریت کیفیت جامعه در فرآیند یاد دهی - یادگیری، فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۸۲، (تابستان ۱۳۸۴).

وحید اسم نژاد، ماهنامه سپه، سال ششم، شماره ۶۵، (آذر ۱۳۸۴).

جعفر ترک نژاد، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۳ و ۲۴.

مدیریت (۱)، انتشارات اداره آموزش بانک سپه.

صالحی، داوود. نقش بودجه در مدیریت آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۷، پاییز ۱۳۷۲.