

پیشبرد مدیریت دانش

بر کیفیت عملکرد معلمان

مؤلف : ماریا خلیلی

نارون

خلیلی. ماریا، ۱۳۵۱

تاثیر مدیریت دانش بر کیفیت عملکرد معلمان

تهران: تارونه، ۱۳۹۲

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۱۷۶-۰۶-۱

مدیریت دانش، عملکرد مدیران مدارس، دانش مدیریت نوین

کتابنامه ۱۱

۳۰/۲/۲۰۲۲ HD

۴۰۳۸/۶

۳۳۹۴۰۶۷



تاثیر مدیریت دانش بر کیفیت عملکرد معلمان

ماریا خلیلی

طراح روی جلد: دکتر رضا خاکساری

ویراستار: محمود عباسی

تهران: تارونه

چاپ اول ۱۳۹۲

۶۵۰۰۰ ریال

آدرس: تهران - میدان رسالت - خیابان هفتاد و هفتم - ۱۸۹ واحد ۸

تلفن: ۷۷۱۳۸۰۸

کلیه حقوق برای انتشارات محفوظ است

فهرست مطالب

سخن نخست ۸

مقدمه ۹

فصل اول: دانش نهفته چیست؟

چرایی پرداختن به دانش نهفته ۱۳

ساختار دانش نهفته ۱۴

دانش سازمانی چیست؟ ۱۵

اهمیت پرداختن به دانش نهفته ۱۶

اهداف که مدیریت دانش دنبال می کند ۱۷

واژه شناسی مدیریت دانش ۱۹

دانش و ارتباطش با عملکرد ۲۱

فرآیند تبدیل مدیریت به دانش ۲۱

فصل دوم: مدیریت دانش در گذر زمان

- ۲۵..... آغاز مدیریت دانش
- ۲۶..... نقش دانش برای بشر
- ۲۸..... مفهوم مدیریت دانش
- ۳۰..... مبانی علمی مدیریت دانش
- ۳۳..... ساختار دانش
- ۳۴..... پیاده سازی مدیریت دانش
- ۳۵..... برنامه های راهبردی و مینا دانشی
- ۳۶..... ارزیابی دانش سازمان
- ۳۷..... تجارب پیاده سازی مدیریت دانش سازمانها
- ۳۹..... ارتباط دانش و فن آوری
- ۴۱..... نقشه دانشی در سازمانها
- ۴۴..... منابع انسانی مدیریت دانش
- پیاده سازی دانش نهفته در سازمانها

فرآیند تبدیل مدیریت دانش..... ۴۶

مدل دانش آفرینی و تجربه سازی ۵۴

فصل سوم: عملکرد سازمانها در مدیریت دانش

دانش و فرهنگ سازمانی ۵۶

مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی ۶۰

ارتباط مدیریت دانش با متد انسان ۶۱

عملکرد مدیران در مورد دانش بوم ۶۳

مدیریت عملکردی در سازمانها ۶۵

مدلهای مدیریت دانش ۶۷

اندیشمندان و محققان خارجی در حوزه مدیریت دانش ۶۹

اندیشمندان و محققان داخلی در حوزه مدیریت دانش ۷۱

مدل نظری و تجربی مدیریت دانش ۷۵

کمیت و کیفیت دانش در سازمانها ۷۶

فصل پانجم: مدیران و مدیریت دانش

۷۹	ارزشیابی عملکرد در سازمانها
۸۱	ارزشیابی عملکرد دانش در سازمانها
۸۳	علیفه سازمانها در قبال دانش نهفته
۸۵	مدیریت علمی و مدیریت دانش
۸۶	تبدیل دولتها به دانش نهفته
۸۷	کارکرد دانش در سازمانها
۸۸	اجتماعی کردن دانش نهفته
۸۹	رویکرد سنجش عملکرد
۹۱	روشهای ارزشیابی عملکرد
۹۳	مزایا و معایب روشهای ارزشیابی عملکرد
۹۸	روش تحقیق در سنجش عملکرد
۱۰۰	رابطه عملکرد مدیران و مدیریت دانش
۱۰۱	یافته های عملی پژوهش
۱۰۲	وضعیت کلی جامعه مورد مطالعه

متغیرهای موثر در کسب تجربه دانشی ۱۰۳

رابطه اجتماعی سازی دانش و عملکرد مدیران ۱۰۴

ارتباط تبدیل دانش و عملکرد مدیران ۱۰۸

فصل پنجم: نقش تجارب کیفی مدیران و بهبود عملکرد

مدیریت دانش و نقش در لایه های فکری ۱۱۱

مدیریت دانش و مدیران ۱۱۲

مدیران رهبران دانشی جاه ۱۱۳

تجارب مدیران و قابلیت تبدیل به ۱۱۵

ارتباط ساختاری آموزشی و مدیریت دانش ۱۱۸

گام مدیران در مدیریت دانش ۱۱۹

رویکرد های سازمانی انتقال دانش ۱۲۵

ارتباط بین دانش مدیران و عملکرد ۱۲۶

وظایف سازمانها در قبال مدیریت دانش ۱۲۷

منابع ۱۳۱

ضمائم ۱۳۷

سخت

انسان تاکنون دو دوره اقتصادی را پشت سر گذاشته است. زمانی اقتصاد بشری مبتنی بر کشاورزی بود. پس از آن با ابزارگرایی و آشنایی با اعجازی که علوم مکانیک و برق ایجاد نمود، دوره اقتصاد صنعتی پایه‌گذاری شد. در این دوره‌ها زمین و کار به عنوان اصلی‌ترین عناصر و سرمایه‌های آدمی تلقی می‌شدند. "توانگر" نیز به کسی اطلاق می‌شد که بهترین بهره‌مندی را از این دو نوع دارایی داشت. اما عصری که در آن زندگی می‌کنیم، با سرعتی تردید در هیچ کدام از دو عصر کنایه‌ریزی و صنعتی نمی‌گنجد. اگر چه کیاگان این دو مزیت مناسب در برتری‌جویی‌ها محسوب می‌شوند، اما در عصر کنونی، که به عصر اطلاعات و دانش موسوم شده است، مزیت اصلی در "سرمایه دانشی" نهفته است. اکثر بزرگترین شرکت‌های دنیا، برتری اصلی خود را نه در دارایی‌های انباشته ناشی از کیاگان، بلکه در "دانش در جریان" فرآیندهای خود کسب نمود. وضعیت حاضر نشانگر حضور "نیروی کار"، "سرمایه"، "زمین" و "دانش" در سه اقتصاد مذکور می‌باشد اقتصاد امروز آن چنان بر پایه دانش شکل گرفته که از آن به عنوان اقتصاد "دانشی" یاد می‌کند و در این اقتصاد نیروی انسانی و آموزش نقش اساسی ایفا می‌نماید. در محرک همه اینها دانش است، دانشی که از نوع تجربه افراد است

ذهن انسان درست مثل یک بایگانی انبوه است که برای هر مفهوم یا شیء پرونده‌ای جداگانه دارد. محتویات این پرونده‌ها به تدریج از تجربه‌ها و آموخته‌های فرد پس از طریقی بندی شده است. به چنین ساختارهای شکل یافته‌ای از مفاهیم و دانش‌ها تجربه می‌گویند. ما برای بسیاری از چیزها در ذهن یک تجربه موفق یا ناموفق داریم.

موضوع مدیریت دانش یکی از موضوعاتی است که در یکی دو دهه قبل شکل گرفته است، و از مدتها پام برخوردار نیست. مدیریت دانش مفهومی میان رشته‌ای است و تاکید آن بر دانش آن و سایر رویکردهای مدیریتی متمایز می‌سازد. از قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش می‌توان به تسخیر دانش و تبدیل دانش نام برد

(داونپورت، ۱۳۷۹)

سیستم مدیریت دانش سیستم مهمی است که باید در هر سازمان گسترش یابد. راههای زیادی برای شرح دادن سیستم مدیریت دانش وجود دارد. یکی از آنها جنبه تکنیکی است که به وسیله آقایان مزو و اسمیت در سال ۲۰۰۰ پیشنهاد شد. این روش شامل ۳ مولفه: فناوری، عملکردها و دانش می‌باشد. سیستم مدیریت دانش دربرگیرنده روشهایی برای بدست آوردن یا گردآوری اطلاعات، سازماندهی، انتشار و اشتراک اطلاعات در میان کارکنان یک موسسه می‌باشد امروزه به دلیل تشدید فضای رقابتی، کشورها و نیز بنگاه‌ها در تصمیم‌گیری و اتخاذ استراتژی رقابتی خود تنها به منابع محدود درون سازمانی و یا اطلاعات تصادفی کسب شده از فضای پیرامون اکتفا نمی‌کنند و در حقیقت داشتن اطلاعات صحیح، تاثیرگذار و به روز از فضای اطراف یکی از

ابزارهای قدرت در سطح ملی و بینگامی محسوب میشود. از این رو سازمانها تلاش می کنند به بهترین منابع اطلاعاتی در مورد محیط کسب وکار و فعالیت خود دست یابند و از آنها به طور مؤثر در برنامه ریزی های راهبردی خود بهره بگیرند این که دانش یکی از بهترین دارایی های سازمان در نظر گرفته می شود غیر قابل انکار است و به طور فزاینده برای حفظ مزیت رقابتی سازمان، مدیریت می شود.

گذشته بسیاری از سازمان ها دانش هریک از کارکنان را تنها در جهت بهبود عملکرد شخصی وی مورد استفاده قرار می دادند؛ درحالیکه امروزه سازمان ها در تلاش برای به پایان انداختن دانش کلیه پرسنل در سطح سازمان می باشند، تا اهداف سازمان پیش از پیش محقق شود. امر متجرب به رواج دیدگاه جدیدی به نام مدیریت دانش در مباحث مدیریتی و زمینه های موضوعی مرتبط شده است. مدیریت دانش سازمانی یکی از مهم ترین عوامل موفقیت شرکت ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه بسیاری از سازمان ها، دانش خود را اندازه گیری می کنند و به منزله ی سرمایه فکری سازمان و نیز شاخصی برای درجه بندی شرکتها در گزارش های خود منعکس می کنند (یو، ۱۹۹۶).

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمانها را با چالشهای مختلفی روبرو کرده است؛ اما در این میان سازمانهایی موفق هستند که با کمک ابزارهای مدیریتی و فناوریهای نوین، از فرصتهای ایجادشده به نفع خود استفاده کرده و مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست. مدیریت دانش فرایند ایجاد ارزش از داراییهای ناملموس سازمان (سرمایه انسانی است). بخش خصوصی اولین قدمها را در زمینه پیاده سازی مدیریت دانش

برداشته است اما دولت با یک قدم فاصله به دنبال بخش خصوصی در حرکت است. با توجه به اهمیت مدیریت دانش و کاربرد آن در بخش خصوصی و کسب نتایج مطلوب، این سوال مطرح می شود که آیا مدیریت دانش در بخش آموزشی کاربرد دارد یا نه؟

در دنیای زندگی می کنیم که به خاطر پدیده جهانی شدن، دچار تغییرات سریع و اجتناب پذیر است. در این دنیا، اقتصاد به سمت اقتصاد دانش محور حرکت کرده و بسیاری از معادلات دنیای کشورها را با چالش مواجه ساخته که این امر، خود حاصل فناوری اطلاعات و ارتباطات است. این تغییرات اگرچه ما را با مشکلاتی مواجه می کند اما فرصتهایی را نیز پیش روی بخش خصوصی و دولتی قرار می دهد.

به منظور کسب مزیت رقابتی و بقا و مقابله با شرایط متغیر محیطی، بسیاری از شرکتهای بخش خصوصی به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک ها و اصول نو رو آورده اند. تجربه نشان داده که استفاده از فناوری های مدیریتی و تکنیک های نوین، ابتدا در بخش خصوصی مورد استفاده قرار گرفته اند و پس از اثبات کارایی و اثربخشی، به بخش دولتی راه یافته اند. طرح ریزی منابع انسانی، مهندسی مجدد فرایندها و مدیریت کیفیت جامع بسیاری تکنیک های مشابه دیگری هستند که یکی از این دست هستند. آنچه مشخص است، مدیریت دانش از این امر مستثنی نیست.