

## واقع إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الإعدادية في مركز محافظة واسط من وجهة نظر المدرسين والمدرسات

م.د. عبد كاظم سموم

### مستخلص البحث

يهدف البحث التعرف على درجة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين، و التعرف على الفروق بين استجابات أعضاء الهيئة التدريسية حسب النوع ( ذكر – أنثى ) ، و التعرف على الفروق بين استجابات أعضاء الهيئة التدريسية حسب سنوات الخدمة من ( 5-10 سنوات ) ، وأكثر من ( 10 ) سنوات ، إما حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على أعضاء الهيئات التدريسية في المدارس الإعدادية في مركز قضاء الكوت للعام الدراسي 2016-2017 و يتكون مجتمع البحث من جميع المدرسين والمدرسات في المدارس الإعدادية التابعين إلى المديرية العامة لتربية واسط في مركز قضاء الكوت والبالغ عددهم ( 694 ) مدرساً ومدرسة بواقع ( 355 ) ذكور و( 339 ) إناث ، ونظراً لتجانس مجتمع البحث فقد تم سحب عينة عشوائية طبقية تمثل ( 35 % ) من مجتمع البحث الكلي ، وبالتالي بلغ مجموع العينة ( 200 ) مدرساً ومدرسة من المدارس الإعدادية ، بواقع ( 100 ) مدرساً و ( 100 ) مدرسة ، تم اختيارها بطريقة العشوائية من مجتمع البحث و الوسائل الإحصائية : استعمل الباحث عدد من الوسائل الإحصائية ضمن الحقيبة الإحصائية لتحقيق أهداف البحث هي الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، لإيجاد الفروق في المتغيرين على وفق متغيري ( النوع – مدة الخدمة ) ،أما أهم ما استنتجه الباحث ما يلي ، إن لدى مديري المدارس الإعدادية إدارة معرفة ولكن ليس بمستوى الطموح ، و كان للمدراء والمديرات أصحاب الخبرة فرق في تطبيق إدارة المعرفة لصالح المدراء اللذين لديهم خبرة كبيرة، أما أهم التوصيات تدريب مدراء المدارس في المديرية العامة لتربية واسط على إدارة المعرفة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والندوات لنشر الوعي في وكيفية الاستفادة من المعرفة ، وتوفير التقنيات الحديثة التي تسهل عمل مدراء المدارس و التوصل الى المعرفة والاستفادة منها أما أهم المقترحات : 1- إجراء دراسة لمعرفة درجة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في مراحل أخرى ( الابتدائية



والمتوسطة )  
2- إجراء دراسة لمعرفة درجة إدارة المعرفة لدى المشرفين  
الاختصاص في المدارس الإعدادية.

## **The reality of knowledge management at the junior high school principals in Waist province, from the standpoint of teachers**

**Dr Abdul Kata Smom**

### **Summary of the research:**

The research aims to identify the degree of knowledge management at the junior high school principals from the perspective of teachers, and to identify the differences between the responses of faculty members by gender (male - female), and to identify the differences between the responses of faculty members by years of service (5-10 ) years, and more than 10 years, either limits Search: the current research is limited to faculty members in the junior high schools in the Kut district center for the academic year 2016-2017 and the research community from all the teachers in the middle school affiliated consists to the General Directorate for Education and Waist in Kut district center totaling (694) as a teacher and a school by 355 males and 339 females, due to the heterogeneity of the research community has been stratified random sample represents withdraw (35%) of the research community overall, and thus the total sample was 200 teachers the School of prep schools, of which 100 teachers and 100 schools have been selected random manner from the research community and statistical methods: use a researcher number of statistical methods within statistical bag to seal the objectives of the research are Altaia test for two independent samples, to find differences in the two variables on according to the two variables (type - length of service), but the most important is the conclusion the researcher the following, that the junior high school administration managers to know, but not the level of ambition, and it was for managers and managers experienced teams in the application of knowledge management for the benefit of managers who have much experience, but the most important recommendations train school principals in the Directorate-General for Education and Waist knowledge management through workshops and training courses and seminars to raise awareness in Kiffa benefit from the

knowledge, and the provision of modern technologies that facilitate the work of school principals and reached knowledge and take advantage of the most important proposals: (1) conduct a study to determine the degree of knowledge management among principals at other stages (elementary and middle) 2. conduct a study to determine the degree of knowledge management supervisors jurisdiction in junior high school.

### مشكلة البحث:

ثورة المعلومات والاتصالات تجعلنا نفكر جدياً في تطبيق إدارة المعرفة لاستثمارها تكنولوجياً كما أن العالم شهد تحولاً غير مسبوق في مجال المعرفة والمعلومات، هذه الثورة تحتاج إلى توفير إدارة ناجعة مؤهلة بإمكانها أن تساهم في استقطاب العناصر الفاعلة وتسخيرها لخدمة الطلبة ، لذا يتحتم على وزارة التربية أن تقوم بدعم الكوادر البشرية من (مدرسين وطلبة وإدارة مدرسية ) وتطويرها وتنميتها حتى تجعلها قادرة على مواكبة هذه التطورات واستثمارها واستخدامها بأعلى كفاءة ممكنة ، أصبح النظر إلى تقدم المدارس وتطويرها بناء على مستوى توافر المعرفة فيها سواء أكانت على شكل وثائق أو المتوافرة لدى المدرء فيها والمتمثلة بخبراتهم ومهاراتهم ، إن إدارة المعرفة مفهوم حديث يركز على كيفية الحصول على المعرفة وتخزينها ونشرها وتطبيقها بغية تحقيق الأهداف المنشودة بكل كفاءة وفاعلية ، كما تعد المعرفة حجر الزاوية لتنمية المجتمع لأن ما يميز المعرفة عن غيرها من الموارد أنها تتساق بسرعة ولها قدرة على تغيير سلوك الأفراد، وتكمن مشكلة البحث في التساؤل الآتي ما درجة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.

### أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في أنه يتناول موضوعاً حيوياً متكامل قابل لتطبيقه على المؤسسات التعليمية ولاسيما المدارس الإعدادية ، والتعرف على كيفية وضع آلية جاهزة للتطبيق للحد من ضياع المعلومات الحيوية واستثمار الرأس المال الفكري وتطوير ورفع قدرات وكفاءة أهم مورد طبيعي لدى المؤسسات التعليمية وهو العنصر البشري الذي هو في الأصل من أهم عناصر نجاح أو فشل المجتمعات بشكل عام.

تعد إدارة المعرفة من أهم مقومات نجاح المؤسسات التربوية القادرة على الالتحاق بأحدث المتغيرات التي يشهدها عصر الثورة التكنولوجية والمعلوماتية نتيجة التطور الهائل الذي طرأ على تكنولوجيا الاتصالات واستخداماتها في مجال المعلومات والمعرفة ، فقد أدى التزايد الهائل في المعلومات وتراكمها إلى وجود حاجة ماسة لاستحداث مفهوم حديث يقوم بتنظيم واستغلال وإدارة هذه المعلومات للاستفادة القصوى منها في تحقيق أهداف إستراتيجية للمؤسسات ومساندة صناعات القرار في اتخاذ قراراتهم.

#### أهداف البحث: يهدف البحث التعرف على :

- 1- ما درجة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين .
- 2- التعرف على الفروق بين استجابات أعضاء الهيئة التدريسية حسب النوع ( ذكر - أنثى )
- 3- التعرف على الفروق بين استجابات أعضاء الهيئة التدريسية حسب سنوات الخدمة من ( 5-10 سنوات ) ، وأكثر من ( 10 ) سنوات

#### حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على أعضاء الهيئات التدريسية في المدارس الإعدادية في مركز قضاء الكوت للعام الدراسي 2016-2017

#### تحديد المصطلحات:

المعرفة: عرفها كل من :

( نور الدين، 2010 )

" ( العلم بالأشياء ومضامينها، وتفسير الظواهر، مثل المعرفة بالإدارة والمعرفة بالعلوم والآداب والاقتصاد والاجتماع والمعرفة بمناهج التربية والتعليم (نور الدين، 2010: 67 )"

عرفها الباحث إجرائياً : (مجموعة متداخلة من القيم والخبرات والمعتقدات والمفاهيم والمعلومات التي يستطيع المدرء اكتسابها خلال التعلم والتدريب والممارسة وتحويلها إلى عمليات إيجابية لتوظيفها

لإنتاج المعرفة.) "

إدارة المعرفة :عرفها كل من :

( سالم ، ٢٠٠٥ ) :

"هي عملية تعني باكتشاف وتكوين وخزن وأستعادة وأستخدام المعلومات سواء كانت ضمنية أو

نوعية ( سالم ، ٢٠٠٥ : 34 ) "

(المطيران ، ٢٠٠٦ )

"(إيجاد طرق للإبداع والمعرفة للحصول عليها والاستفادة منها والمشاركة فيها ونقلها إلى المدرسين

الذين في حاجة إليها لتحقيق أعمالهم بفاعلية وكفاءة وباستخدام الإمكانيات الحديثة وتقنية

المعلومات بأكثر قدر ممكن" ) ( المطيران ، ٢٠٠٦ : 90 )

البيلاوي وحسين ، ٢٠٠٧ )

"(التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل المنظمة أو خارجها، وتحليلها، وتفسيرها، واستنتاج

مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه العمليات في المنظمة وإثرائها، وتحقيق تحسين في الأداء

التنظيمي ) ( البيلاوي وحسين ، ٢٠٠٧ : 87 )

وتعريفها إجرائيا : ( نظام متكامل من العمليات والممارسات والخبرات التي تساعد مديري المدارس

الإعدادية في إنتاج المعرفة وتوليدها والبحث عن مصادرها المختلفة ، لتوظيفها في تحقيق أهداف

المدرسة )

## الفصل الثاني:

### مفهوم إدارة المعرفة

" لقد حظي مفهوم إدارة المعرفة باهتمام العديد من المفكرين من مختلف العلوم فقد وصفت المعرفة بالموجبات غير منظورة مثل الأسس الاجتماعية للدولة والخبرة الواسعة وأسلوب الإدارة المتميزة والثقافة المتراكمة للمنظمة (Darling.1996)" بينما يصفها البعض بمعالجة المعلومات وتصورات ذهنية في الأفراد وهناك من اعتبرها مصدر للقوة ( Kapoor , 2004 : 56 ) في حين عرفت المعرفة بالقدرة على استعمال التقنية لربط أجزاء لا تحصى من المعلومات بطريقة مفيدة ، وأوضح ( Nickols, 2003 : 45 " المعرفة بمجموعة من الحقائق والمعارف التي تميز عن طريقها المبادئ والسبل وعلى مستوى العمل فان إدارة المعرفة هي تكنولوجيا المعلومات وأنها تهتم بقواعد البيانات والمعلومات ( Bukowits& Williams, 2002 :23 ) يرى إدارة المعرفة بالعملية النظامية المتكاملة لتنسيق نشاطات المنظمة في ضوء اكتساب المعرفة وخلقها و تخزينها والمشاركة فيها وتطورها وتكرارها من قبل الأفراد والجماعات الساعية وراء تحقيق الأهداف التنظيمية الرئيسية ، بينما نظر آخرون أليها من منظور تقني من خالا استخدام تقنيات تسهل نشر المعرفة وتطبيقها ( 11 : Darling,1996 ) ، أما ( Wick,2000 : 45 ) بأنها مفهوم شامل لكل أقسام المنظمة ويركز على قيمة المعرفة كنتائج لإدارة المعرفة تدرك في نموذج العمل ."

### أنواع المعرفة:

#### أ- المعرفة الضمنية :

"هي المعرفة المخفية وتتضمن العمليات الشاملة، وقد تكون كبيرة أو صغيرة ، وتتعلق المعرفة الضمنية بالمهارات التي تتواجد داخل عقل كل فرد وقلبه ممن يعملون في المؤسسة، والتي من غير السهل نقلها أو تحويلها للآخرين، وقد تكون تلك المعرفة فنية أو إدراكية وهي معرفة شخصية إلى حد بعيد، ومن الصعب أن نحصل على كل الخبرات والمعرفة

الموجودة في داخل كل شخص يعمل في المؤسسة، بغرض تحويل هذه المعرفة إلى المعرفة الصريحة . (الصاوي ، 2007 : 78 )"

"تمثل المعرفة الضمنية العادات والتقاليد والثقافة، وهذه غير مكتوبة والتي تنعكس على السلوك . فهي حصيلة العمليات العقلية التي تتم داخل عقل الإنسان وهذه المعرفة من الصعب إدارتها والتحكم في ، لأنها موجودة في رؤوس مالكيها فقط، ولكن يمكن استئثارها من خلال بعض الممارسات الخاصة بذلك، وتعرضها لمنبهات معينة ويمكن تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية أخرى من خلال مشاركة الفرد بمعرفته الفنية مع الآخرين، لنقل وتبادل المهارات والخبرات والمواقف والاتجاهات والقدرات والأحداث والممارسات (عليان، 2008 : 23 )"

#### ب- المعرفة الصريحة :

"هي المعرفة المكتوبة أو المرمزة التي تحتويها المراجع والكتب والوثائق والمدونات والتقارير وأوساط تخزين المعلومات الرقمية لذلك فهي معرفة سهلة الوصف والتحديد ويمكن بسهولة تحويلها من لغة إلى أخرى ومن شكل إلى آخر ، ويمكن بصفة مستمرة إعادة قراءتها وإنتاجها وبالتالي خزنها ثم استرجاعها ، أن هذه المعرفة لا تتفصل ولا تستطيع الاستقلال في مرحلة تكوينها أو تطويرها عن المعرفة الضمنية المكتوبة ( ياسين ، 2000 : 38 ) "

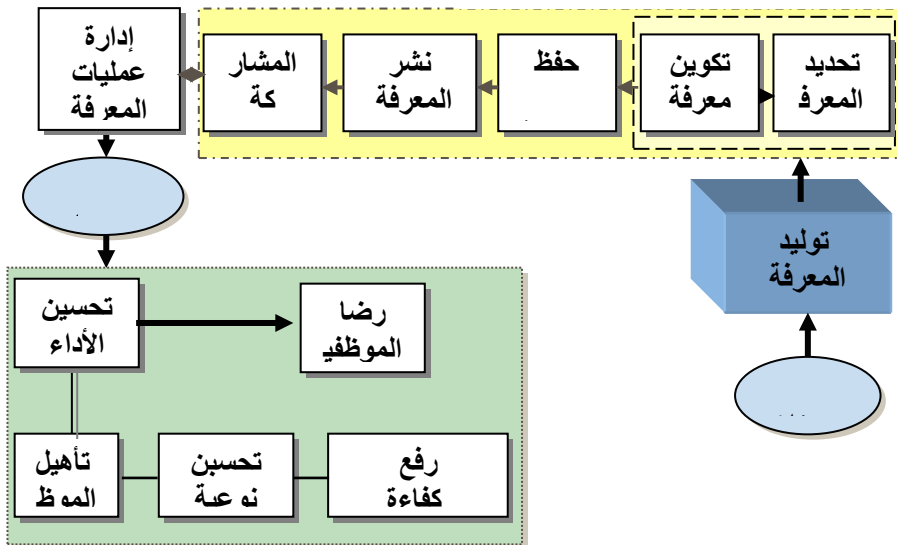
#### عمليات إدارة المعرفة :

" عمليات المعرفة تتكون من العناصر الآتية: توليد المعرفة، ونشر المعرفة، والمشاركة بالمعرفة ومن ثم استخدامها ، إذ إنهم ينظرون إلى إدارة المعرفة بأنها عبارة عن أسر المعرفة واستقطابها ونقلها وتخزينها والتحكم بها ونشرها و حفظها بأرشيف داخل المنظمة . وأن الاستخدام الفعال لإدارة نظم المعرفة يمكن أن يسهل عمليات المنظمة الداخلية للعمل بسهولة و بسرعة والسماح للمؤسسة أن تتخذ الإجراء السريع نحو ملاحظات العميل وتدعم قدرة المؤسسة للردّ على منافسيها بالطريقة المناسبة و تمكين العمال بالمعرفة الهام والبارعة.

تركز إدارة المعرفة على فهم هذه العمليات بالإضافة على كيفية استغلالها واستثمارها وتخزينها داخل منظمة. و يجب على المنظمات تفعيل دور تكنولوجيا المعلومات لتساند جميع الأنشطة المشتركة في دورة حياة المعرفة وتدعم عمليات إدارة المعرفة ( Duffy )

"أكد ( Morse, 2000 ) بالتنبيه على المنظمات على استخدام التكنولوجيا لتزويد الموظفين بالبيئة التي تساعد على التعلّم وتبادل المعرفة والسعي على تحسين إنتاجيتهم. ( Morse, 2000 : 23 )"

إدارة نظم المعرفة هي مفهوم و منهج يستخدم تقنية المعلومات كأداة و وسيلة لتجميع وتخزين الخبرات والمعارف لتسهيل وتسريع المشاركة بها ونشرها بأكبر قدر ممكن ، أو أنها الآلية التي تقوم بتنظيم وتوجيه واستغلال عمليات المعرفة باستخدام تكنولوجيا المعلومات من وسائل اتصالات حديثة ومن شبكات محلية أو دولية مثل الإنترنت والبريد الإلكتروني والشكل (1) يوضح كيفية إدارة نظم المعرفة.



شكل (1) يبين إدارة المعرفة

أولاً: تكوين المعرفة

يمكن أن تتم تكوين المعرفة عن طريق:

- المحاضرات
- الدروس
- التدريب
- التعلم (أثناء العمل)

ثانياً: نشر المعرفة

يمكن نشر المعرفة عن طريق:

- المحاضرات
- الدروس
- المقابلات
- الاجتماعات
- المكالمات
- الشبكات
- البوابة الإلكترونية
- لكتيبات والمقالات
- المسابقات
- الندوات التثقيفية
- التدريب أثناء العمل
- تشكيل فرق عمل

### ثالثا: المشاركة بالمعرفة

لابد من تبادل ومشاركة أفضل الأفكار مما يتيح استفادة أكبر من الموارد الذهنية المتاحة وإمكانية أحسن للابتكار و التطور في الإبداع.

ويمكن أن تتم عن طريق:

- المقابلات (غرفة لمقابلات وتجمع الموظفين)
- الاجتماعات
- الزيارات
- تكنولوجيا المعلومات (e-mail, internet. Intranet, networks, knowledge-base)
- قواعد البيانات

### رابعا: استخدام المعرفة

" أن المعرفة لم تعد قوة في عصر السرعة والإنترنت والكمبيوتر، إنما للمعرفة استخدامات كثيرة ومتنوعة في جميع المجالات سواء كانت هذه المجالات إدارية أو فنية، ولا بد من الاستفادة منها سواء على المستوى الخاص بالشركات والمؤسسات أو العام كالمقاطع الحكومي. ومن استخداماتها على سبيل المثال استخدامات تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصالات المتطورة والتقنيات الحديثة التي تسمى في عصرنا هذا عالم الرقمية (Digital)، ولولا المعرفة واستخداماتها لما ظهرت التكنولوجيا ولا وسائل الاتصالات الحديثة والاكتشافات والابتكارات الإيجابية التي تصب في مصلحة الإنسان، فإن هذه الابتكارات والاكتشافات والاختراعات التي نشهدها في عصرنا الحالي تم الحكم عليها قبل اكتشافها أو اختراعها بأنها مستحيلة."

"ينبغي على المنظمات في النظر إلى المعرفة كمورد أساسي وأصل رئيسي هام و حيوي من أصول المنظمة. وهذا يعني أن هذه المنظمات في أمس الحاجة إلى إيجاد طرق سليمة لإدارة الأفكار والخبرات التي تمتلكها. جميع عمليات المعرفة في منتهى الأهمية، والمشاركة بالمعرفة وتبادل الخبرات

من أهم العناصر التي تمتاز بها إدارة المعرفة، كما إنها تلعب دوراً رئيسياً لنجاح المؤسسة، وهي من إحدى عناصر عوامل النجاح الهامة لإدارة المعرفة، يرى (Zack, 1998) " أنه لا بد من المشاركة بالموارد المتاحة للمؤسسة لكي تتجح في إدارة المعرفة. أيضاً، معظم المؤيدين لإدارة المعرفة متفقين على أنه لا بد من التركيز على الجوانب الاجتماعية للمشاركة بالمعرفة، مثل الاجتماعات وجهًا لوجه، وغرف الحوار الفعلية، و بناء الثقة خلال الاتصال الشخصي، و بناء نظام متكامل لإدارة المعلومات حتى تسمح للمجتمع أن يزدهر تحت أي ظروف ( Zack,1998:76 )"

"كما أكد (Paul, 2004) على أن نجاح المنظمة يعتمد منطقياً على وضوح إستراتيجية المشاركة في المعرفة، ويعتمد فعلاً على ثقافة المؤسسة التي يجب عليها أن تجعل موظفيها يتشاركوا المعرفة و يستخدمونها تلقائياً ويتغلبوا على التحديات و قضايا الثقة. هذه القضايا يمكنها أن تميز بين النجاح و الفشل ( Paul, 2004 : 36 )"،

### نماذج إدارة المعرفة:

" أكد ( Morse , 2000 ) أن الناس تكتسب أو تخلق المعرفة الجديدة من عدة مصادر وأنشطة.

أولاً : التعلم لمعرفة المشكلة وسبل حلها.

ثانياً : منهجية حل المشكلة التي تتطلب موقف وتفكير، ونظام انضباطي لتفكير بسيط و شامل يهتم بالتفاصيل.

ثالثاً : الاستفادة من التجارب السابقة التي تعرض فشل أو نجاح الشركات، لاختيار أفضل الطرق التي سوف تجني منها المؤسسة أكبر قدر من الفائدة . ( Morse, 2000 : 78 )"

"تكمّن القيمة الكبيرة لنمذجة عمليات إدارة المعرفة في تحديد عوامل النموذج، التي يمكن أن تتأثر بعمليات الإدارة وتؤثر فيها . وحينما يتم بناء المعرفة خارج الأفراد فإنما يتم تكوين المعرفة وتجميعها، وتصنيفها في نماذج المعرفة وبعيها تكون هذه النماذج مبنية بشكل متقن ووفق قواعد المعرفة ، وتتخذ النماذج أشكالاً عديدة وتكون مجردة وعبارة عن عروض مبسطة للمعرفة الرئيسية

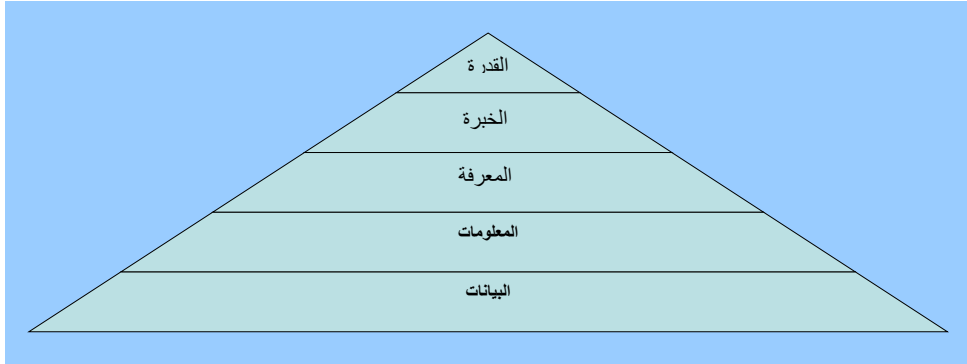
لنماذج أوجه المعرفة وخصائصها الأساسية كلها التي يمتلكها الفرد. ) ( حجازي، 2005 : 37 )  
ومن هذه النماذج ما يلي:

### 1- نموذج سلسلة القيم المعرفية :

" أن أفضل السبل لإدارة المعرفة وتقييمها يتم من خلال سلسلة القيم المعرفية، والتي يتم تقييم الفعالية في كل خطوة للعملية المعرفية، إذ تعد فعالة وناجحة إذا تم أداء هذه الأنشطة المختلفة بصورة جيد، ويعتمد النموذج على تناول المعرفة من منظور فني تحليلي أو نموذج المستخدم، وتعد هذه المنظومة متصارعة ومتناقضة، وتحدث عملية تقويم المعرفة عن طريق تحديد كيفية مواكبة إدارة المعرفة لكل منظور في جميع المراحل . ) ( البيلاوي وحسين، 2007 : 26 ) "

### 2- نموذج هرم المعرفة ( Beckman & Liebuits )

" يوضح أنموذج هرم المعرفة كما صورته كل من (Beckman&Liebuits) ففي القاعدة السفلية لهذا الهرم البيانات التي تشمل الحقائق والصور والرموز العددية غير المفسرة، يلي ذلك المعلومات وهي البيانات المشربة بسياق ومعنى، والتي يمكن استخدامها في مهمة معينة، بعد أن يكون قد تم تشكيلها وتصنيفها ومعالجتها. أما المعرفة فتشتمل على هياكل المعلومات والمبادئ والخبرات واتخاذ القرار وحل المشكلة، يلي ذلك مستوى الخبرة التي هي الاستخدام الملائم للمعرفة من أجل تحقيق النتائج وتحسين الأداء، وأخيراً تأتي القدرة التي تعنى الخبرة للمنظمة لتوليد منتج أو خدمة أو عملية على مستوى عالٍ من الأداء. شكل ( 2 ) يمثل إدارة المعرفة حسب نموذج (Beckman&Liebuits)



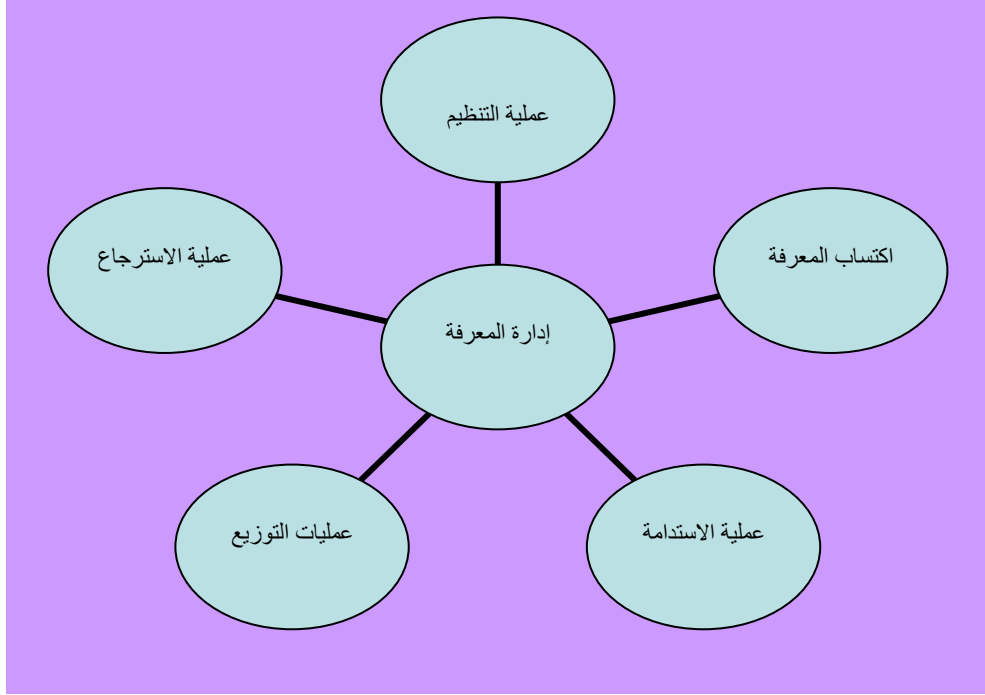
شكل ( 2 ) يمثل إدارة المعرفة حسب نموذج

(Beckman&Liebuits)

## 2- نموذج ( Duffy )

"اقتراح (Duffy, 2000) نموذجاً لإدارة المعرفة والمعرفة والمعبر عن منطلقاً من أن المدارس تحصل على المعلومات والطاقة والنشاط من البيئة الخارجية ومن خلال اشتراك الإستراتيجية والأفراد والعمليات والتقنية تتحول المعلومات والطاقة إلى معرفة وعمليات وهيكل ينتج السلع والخدمات وتسهم في زيادة ثروة المنظمة، وتعد إدارة المعرفة عملية تتضمن الحصول على المعرفة الضمنية والظاهرة كلاهما ودعم وإسناد الأعمال وتوليد العوائد والتأكيد على العنصر البشري كونه الجانب الجوهري فيها والحصول على الدروس المستنبطة من خلال تكرار استعمال المعرفة. وبموجب هذا النموذج فإن العمليات تكون كالآتي: أكتساب المعرفة وتشمل (الأسر والشراء والتوليد) ، عملية التنظيم تشمل ، (التصنيف والتبويب والرسـم)

عملية الاسترجاع تشمل (البحث والوصول) عملية التوزيع تشمل (المشاركة والنقل) ، عملية الاستدامة تشمل (التفقيح والنمو والتغذية) شكل ( 3 ) يمثل نموذج (Duffy)"



شكل ( 3 ) يمثل نموذج ( Duffy )

### أهداف إدارة المعرفة:

" تكتسب إدارة المعرفة أهميتها من خلال الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وان الهدف الأساسي لإدارة المعرفة هو توفير المعرفة المؤسسة بشكل دائم وترجمتها إلى سلوك عملي يخدم أهداف المؤسسة التربوية ( المدارس الإعدادية ) بتحقيق الكفاءة والفاعلية من خلال تخطيط جهود المعرفة وتنظيمها بصورة تؤدي إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة ، إذ تركز على أسباب المعرفة حيث أن المعرفة السليمة والكافية هي جوهر الحكمة والإبداع، والعمل على توفير الإمكانيات والقدرات التنافسية المميزة، إذ أن إدارة المعرفة تعمل على توفير قدرات وإمكانات واسعة في تقنية المعلومات لتنعكس جميعها على سلوك الأفراد في المدرسة وتلامس قدراتهم وإمكاناتهم وتؤثر على نماذج الأعمال

والتقنية المعتمدة التي تعمل على تحقيق الانسجام من بناء القدرات المعرفية والعمل المستمر على تطويرها وإدامتها. ( الملكاوي ، 2006 : 80 )

" قد أشار (الكبيسي ، 2005 ) إلى أهداف إدارة المعرفة فيما يلي :-

1. تساعد في تحقيق الكفاءة الإنتاجية حيث أنها تمكن مدرء المدارس الإعدادية من التعامل مع العديد من القضايا خاصة الجديدة إذ تزودهم بالقدرة اللازمة على اتخاذ القرارات بكفاءة وفاعلية وتشكل لدى المدرسين رؤية مستقبلية.
2. تساعد إدارة المعرفة في تحقيق المدارس اقتصاديات التعليم ، إذ أنها موجهة بشكل رئيسي إلى قدرة المدارس على استخدام المعرفة الضمنية والظاهرة.
3. توليد المعرفة اللازمة لتحويل المعرفة وتحقيق عمليات التعلم.
4. نشر المعرفة وتوزيعها على المؤسسات التعليمية ذات العلاقة حسب الحاجة إليها.
5. العمل على تجديد وتطوير المعرفة بشكل مستمر.
6. السعي إلى إيجاد القيادة القادرة على بناء النظام المعرفي، ويتولى عملية إدارة النشاطات كافة ذات العلاقة بإدارة المعرفة.
7. حفظ المعرفة أي تخزينها بالأماكن المخصصة لها.
8. تسهم المعرفة بتغيير السلوك تجاه الأفضل.
9. تعد إدارة المعرفة دليل العمل الجيد.
10. تسهل عملية تقاسم المعرفة.

11. تساعد على بناء ما يسمى بمتخصصين المعرفة وهم المدراء أو المدرسين الذين لديهم معلومات حول موضوع أو تخصص ما.

( الكبيسي ، 2005 : 43 )

### الدراسات السابقة العربية والأجنبية :

#### 1- دراسة ( بدر، 2010 )

"تطوير مهارات إدارة المعرفة لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة ."

"هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة لمهارات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم ، إذ اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي تم جمع البيانات الأولية ثم توزيع ، إذ بلغ مجتمع البحث ( 129 ) مديراً ومديرة من مدراء المدارس الثانوية للعام الدراسي 2009-2010 وكانت عينة البحث ( 125 ) مديراً ومديرة أي بنسبة ( 96% ) وقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

1- درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات إدارة المعرفة كانت عالية إذ بلغت نسبتها ( 79% ) .

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للممارسة لمديري المدارس الثانوية لمهارات إدارة المعرفة تعزى لمتغير ( الجنس ، التخصص ، سنوات الخدمة ) وكانت التوصيات ضرورة توفير بيئة مناسبة للمعرفة من أجهزه وموارد بشرية ، العمل على تطوير المناهج التعليمية التي تعمل على توعية الطلبة بمفاهيم إدارة المعرفة والمعلوماتية وحثهم على العمل والإبداع والابتكار تشجيع المدرسين على تحويل إدارة المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة. ( بدر، 2010 : 3 )

## 2- دراسة (العتيبي ، 2009 )

## " إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية)"

" دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى هدفت الى توضيح مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها في الفكر الإداري الحديث ومعرفة العلاقة بين الجامعات وإدارة المعرفة انطلاقا مما تمتلكه الجامعات من رصيد معرفي وفكري ودورها في بناء العنصر البشري كما هدفت الى معرفة الأنشطة والممارسات إدارة المعرفة التي تؤدي الى تفعيلها ودراسة تحليل الواقع الحالي لإدارة المعرفة في المنظمات التربوية متمثلة بجامعة أم القرى ، تكونت عينة الدراسة من (492) فردا ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث أداة الاستبانة توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها ، يرى أفراد عينة الدراسة أن الجامعة لا تعطي أولية لإدارة المعرفة وانه لا يتم تداول مصطلح إدارة المعرفة في الجامعات بشكل مكثف كما انه لا توجد إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة كما توصلت الدراسة الى أن أفراد عينة البحث لا توجد لديهم فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث في جميع المحاور تبعا للمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي . ( العتيبي ، 2009 : 26 )"

## 3- دراسة (خباش ، 2009)

## " ( العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة داخل الجامعات الأردنية)"

"هدفت الى التعاون على العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة داخل الجامعة الأردنية من خلال التركيز على خمسة متغيرات مستقلة متمثلة في عملية الاتصال الفعال الاختيار السليم للموظف التدريب المدروس والمستمر والالتزام المؤسسي للموظف ومستوى الإدراك لدى الموظف ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي تكون مجتمع البحث من (161) تدريسا ، وقد تم توزيع استبيانات الدراسة على المبحوثين وبلغ حجم العينة (120) تدريسياً، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : تعد عملية تطبيق إدارة المعرفة متوسطة داخل الجامعة الأردنية وان من أهم العراقيل التي تحول دون حسن تطبيق إدارة المعرفة عدم قبول التغيير والتطوير وضعف عملية الاتصال داخل الجامعة ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مختلف العوامل الخاصة بالدراسة وتطبيق إدارة المعرفة

داخل الجامعة الأردنية ، وان لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق إدارة المعرفة داخل الجامعة الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والخبرة والوظيفة والمؤهل العلمي . (خباش، 2009 : 9 )

#### 4- دراسة ( Jouini and Petrds , 2002 ) Knowledge management for educational leaders in innovative schools

##### " إدارة المعرفة للقادة التربويين للمدارس المبدعة "

"هدفت هذه الدراسة إلى توضيح كيف يمكن لإدارة المعرفة أن تمكن المدارس من فحصها المعلومات الهائلة التي جمع و ، وكيف يستطيع إطار بيئي من أن يستخدم في تحويل البيانات العلمية إلى معلومات ذات معنى، كما تتناول هذه الدراسة نظريات من مجال العمل تخص إدارة المعلومات وإدارة المعرفة ونظم البيئة المعرفية لتقترح كيف إن إدارة المعرفة عندما تطبق في إطار بيئي منسجم، تكون لها فائدة داخل المدارس حيث إن إدارة المعرفة من منظور تطبيقي يمكن أن تستخدم في دعم الإدارة التربوية ومن ثم دعم التعليم والتعلم. إن تأثير استخدام البيانات العلمية والمعلومات على النظام التربوي المالي من خلال إدارة المعرفة يمكن المدارس من أن تتطور من عمل روتيني يقوم به عدد من الموظفين إلى مجتمع عالمي مبني على المعلومات، وخلال هذا الإطار فإنه على المدارس فحص هذه الطفرة من البيانات العلمية، وكيفية تحويلها إلى معلومات ذات قيمة ومن ثم تصبح هذه المعلومات معرفة لدعم صناعة القرار التربوي الحكيم.

وكان من نتائج الدراسة:

1- أن إدارة المعرفة أساس العمل التعليمي في المدارس وذلك لتشجيع القادة التربويين من مدرء وهيئة تدريس وطلبة وأولياء أمور ليتفاعلوا مع المعلومات النظرية غير المحسوسة في المجتمع التعليمي التربوي.

2- يجب أن نؤمن أن قادة التعليم كمدرء المدارس والمعلمين يجب أن يكونوا قادرين على قيادة وتوجيه المعلومات المبنية على إدارة المعرفة طبقاً لاحتياجات المجتمع.

3- أن إدارة المعرفة تساعد على دفع الانجازات الأكاديمية للعملية التعليمية والإدارية ولهيئة التدريس والطلبة باستخدام المعرفة المبنية على نظم المعلومات لتحقيق التوازن الثقافي الذي يدعم التعليم المدرسي ، لكي يتناسب مع الاحتياجات والقضايا العلمية

4- أن دعم العملية التعليمية يتم بواسطة التطور التكنولوجي الذي يقدم وسائل اتصال تعليمية تتناسب مع التطور الأكاديمي والاقتصادي حيث توفرت هذه الوسائل في القرن الحادي والعشرين" (جويني، وبيترس، 2002 : 23 ) "

### 5- دراسة (Edge,2005)

"Knowledge management as a tool for District-level instructional Renewal"

"(إدارة المعرفة كأداة لتجديد التعليم على المستوى المحلي)"

" هدفت هذه الدراسة الى استخدام إطار عمل إدارة المعرفة وذلك لفحص ودراسة الجهود المبذولة من اجل إيجاد ونقل المعرفة المبكرة والأولية من التعليم واستخدم الباحث أسلوب دراسة الحالة ، ومن أهم نتائج الدراسة : قام الباحث بشرح وتفسير قائمة كبيرة من استراتيجيات إدارة المعرفة والتي يمكن أن تساعد في العملية التعليمية وهذه الاستراتيجيات يمكن مناقشتها في إطار مجموعة الأدبيات كطرق ممكنة لتعزيز إدارة المعرفة وممارستها في كل القطاعات كما تقدم الدراسة مناقشة تفصيلية للتحديات والفرص المانحة المرتبطة بإدارة المعرفة في التعليم في ذلك التقنيات والمسارات المالية ( 8 : Edge,2005 )"

### الفصل الثالث :

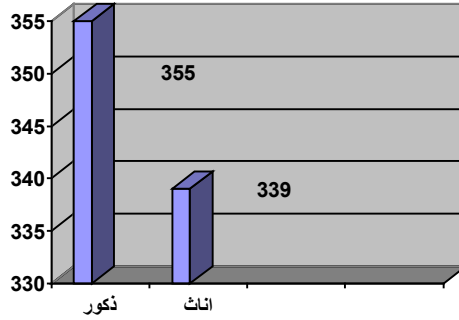
من اجل تحقيق أهداف البحث الأساسية فقد تطلب التعرف على المجتمع الأصلي واختيار عينة البحث وتحديد الخطوات التي اتبعت في بناء أدوات البحث والإجراءات التي اتبعت في جمع البيانات والوسائل الإحصائية المناسبة التي استخدمت في معالجتها والتوصل إلى النتائج المطلوبة .

### منهج البحث :

يستخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذا الدراسة لتحقيق الأهداف المشار إليها، وتعتمد المنهجية المتبعة على جانب نظري يتمثل في مراجعة أحدث الدراسات والبحوث المتعلقة في مجال إدارة المعرفة. سوف نتطرق في بحثنا هذا إلى مفاهيم و أهمية صنع المعرفة ونشرها والمشاركة بها لخلق مجتمعات واعية قادرة على التعامل مع الحدث بفعالية وكفاءة وخلق موارد بشرية قادرة على الابتكار والإبداع.

### مجتمع البحث :

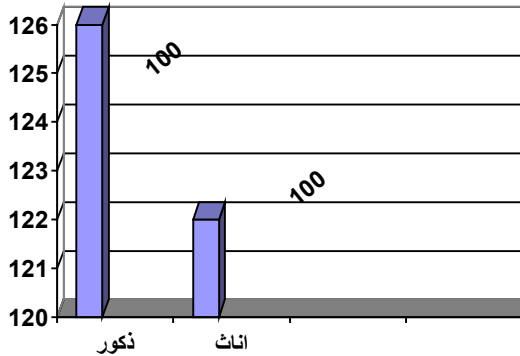
يتكون مجتمع البحث من جميع المدرسين والمدرسات في المدارس الإعدادية التابعين إلى المديرية العامة لتربية واسط في مركز قضاء الكوت والبالغ عددهم ( 694 ) مدرساً ومدرسة بواقع ( 355 ) ذكور و( 339 ) إناث ، والشكل ( 4 ) يبين التمثيل الدياني لمجتمع البحث .



الشكل ( 4 ) يبين التمثيل البياني لمجتمع البحث .

#### عينة البحث :

ونظراً لتجانس مجتمع البحث فقد تم سحب عينة عشوائية طبقية تمثل ( 35 % ) من مجتمع البحث الكلي ، وبالتالي بلغ مجموع العينة ( 200 ) مدرساً ومدرسة من المدارس الإعدادية ، بواقع ( 100 ) مدرساً و ( 100 ) مدرسة ، تم اختيارها بطريقة العشوائية من مجتمع البحث ، حسب معادلة ثامستون لاختيار العينات وشكل ( 5 ) يبين التمثيل البياني لعينة البحث :



شكل ( 5 ) يبين التمثيل البياني لعينة البحث

## أداة البحث :

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء استبانة ومن خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة وعرضها على الخبراء والمحكمين ، لتكون الأداة مؤلفة من مجالين الأول متطلبات إدارة المعرفة والتي يضم ( 24 ) فقرة والثاني عمليات المعرفة مكونة من ( 19 ) فقرة وخضعت الى التحليل الإحصائي من صدق وثبات .

## صدق الأداة :

للتحقق من الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة على ( 8 ) محكمين من المختصين في مجال الإدارة التربوية ، بهدف التحقق من ملائمة فقرات الأداة ومدى مناسبتها لأهداف البحث والملاحظات والتعديلات اللذين يرونها مناسبة ، واعتمد الباحث النسبة المئوية للاستخراج الصدق الظاهري ، إذ تم إعادة صياغة بعض الفقرات ودمج بعض الفقرات مع بعضها ، إذ حصلت الفقرات على نسبة (80 % ) من أجماع الخبراء والمحكمين .

## ثبات الاستبانة :

للتأكد من ثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من ( 25 ) مدرساً ومدرسة من خارج عينة التطبيقية وإعادة تطبيقها بفواصل زمني مدة أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني كما تم حساب معامل بيرسون بين تقديراتهم على المقياس ككل كما تم احتساب معامل ثبات الاتساق ( الفا كرومباخ ) للثبات كما مبين في الجدول ( 1 )

جدول ( ١ )

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات

المحور	ثبات إعادة معامل ارتباط بيرسون	معامل ثبات كرونباخ ألفا
واقع تطبيق إدارة المعرفة	0.87	0.78
متطلبات تطوير إدارة المعرفة	0.82	0.85

الوسائل الإحصائية : استعمل الباحث عدد من الوسائل الإحصائية ضمن الحقيبة الإحصائية لتحقيق أهداف البحث هي:

- 1- النسبة المئوية لمعرفة آراء الخبراء و المحكمين لحساب صدق الفقرات .
- 2- الاختبار التائي لعينة واحدة : للتعرف على درجة إدارة المعرفة.
- 3- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : لإيجاد الفروق في المتغيرين على وفق متغيري ( النوع - مدة الخدمة)
- 4- معادلة الفا كرونباخ : لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي والثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار
- 5- تحليل تباين ثنائي : لإيجاد الفروق في إدارة المعرفة على وفق متغيري ( النوع - مدة الخدمة).

## الفصل الرابع:

نتائج البحث ومناقشتها :-

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج البحث ، وذلك من خلال الإجابة عن أهداف البحث واستعراض نتائج المقياس التي تمّ التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها بهدف التعرف على درجه معوقات الهندرة الاداريه السائدة لدى مدراء المدارس الإعدادية في مركز قضاء الكوت ، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة البحث باستخدام برنامج الرزم الإحصائية ( spss ) للحصول على نتائج البحث التي سيتم عرضها في هذا الفصل وتحليلها .

### الهدف الأول: تعرف على درجة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الإعدادية

تحقيقاً لهذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس إدارة المعرفة على أفراد عينة البحث البالغ عددها(200) مدرساً ومدرسة في المديرية العامة للتربية واسط في قضاء الكوت، وأظهرت النتائج بعد استخراج الوسط الحسابي ، إذ بلغ ( 98,06 ) درجة والانحراف المعياري ( 31,47 ) درجة وقد اعتمد الباحث محك الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد درجة إدارة المعرفة لمديري المدارس الإعدادية ككل وبالغة(200) مدرساً ومدرسة وعند أستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة ( 20,273 ) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة ( 1,96 ) وهي دالة عند مستوى دلالة ( 0,05 ) وبدرجة حرية(199) والجدول ( 2 ) بوضع ذلك.

#### جدول ( ٢ )

#### الاختبار التائي لعينة واحدة

مستوى الدالة ٠,٠٥	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	٢٠,٢٧٣	٩٣	٣١,٤٧	٩٨,٠٦	٢٠٠	إدارة المعرفة

وهذه النتيجة تشير الى أن المدراء لديهم اهتمام بإدارة المعرفة على أساس أنها أهداف تربوية وضمن العمليات الإدارية التي من شأنها أن تحقق أهداف العملية التربوية بكفاءة لكونها تستخدم تقنيات وقاعدة بيانات لها الأثر في تنفيذ البرامج التربوية ،

### الهدفين الثاني والثالث:

أيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدارة المعرفة لدى مدرء المدارس الإعدادية تبعاً لمتغيري النوع (ذكور- إناث) و مدة الخدمة (أقل من عشر سنوات) (أكثر من عشر سنوات).

تحقيقاً لهذا الهدف تم استخراج تحليل تباين ثنائي ، إذ بلغت القيمة الفائية (0,082) لمتغير النوع وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0,05) ، أما على متغير مدة الخدمة فقد بلغت القيمة الفائية (32,15) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,05) لصالح عشر سنوات فأكثر. والجدول ( 3 ) يوضح ذلك.

### جدول ( 3 )

تحليل التباين الثنائي لمتغير إدارة المعرفة تبعاً للنوع ومدة الخدمة

التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدلالة
النوع	٦٩.١٦٢	١	٦٩.١٦٢	٠.٠٨٢	غير دالة
الخدمة	٢٧١٢٢.٢٨٤	١	٢٧١٢٢.٢٨٤	٣٢.١٥٥	دالة
النوع*مدة الخدمة	٤٢.٠٩٦	١	٤٢.٠٩٦	٠.٠٥	غير دالة
الخطأ	١٦٥٢٢٣.٤٢١	١٩٦	٨٤٣.٤٨٧		
الكلية	١٩٧١٦٧.٢٨٠	١٩٩			

إما التفاعل بين المتغيرين بلغت القيمة الفائية لهما (0,05) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ومن هذه النتيجة يتبين لنا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس إدارة المعرفة على وفق متغير النوع (ذكور- إناث) وهذا يعني أن المدراء والمديرات لديهم إدارة

معرفية ، ويسعون الى تطبيق الوظائف الإدارية بطريقة علمية لتحقيق أهداف المدرسة ، أما فيما يتعلق بمدة الخدمة ( اقل من عشر سنوات و أكثر من عشر سنوات) .

فقد أظهرت نتيجة تحليل تباين الثنائي أن هناك فرقا ذات دلالة إحصائية لصالح المدراء من ذوي الخدمة الأكثر من عشر سنوات ويمكن تفسير ذلك الثقة العالية والأيمان الحقيقي في مجال العمل الإداري الذي انعكس بدوره على أرضاء المدرسين والطلبة والعاملين الآخرين وكسب ودهم ولد لهم معرفة ضمنية واضحة التي تنعكس بدورها على الرضا الوظيفي والتعاون من اجل تحقيق أهداف ادراة المعرفة بصورة عامة .

### الاستنتاجات :استنتج الباحث الآتي :

- 1- إن لدى مديري المدارس الإعدادية إدارة معرفة ولكن ليس بمستوى الطموح .
- 2- إن استعمال المعرفة للمدراء والمديرات كان مقبول والا توجد فوارق بينهم .
- 3- كان للمدراء والمديرات أصحاب الخبرة فرق في تطبيق إدارة المعرفة لصالح المدراء اللذين لديهم خبرة كبيرة

### التوصيات : يوصي الباحث في الآتي :

- 1- تدريب مدراء المدارس في المديرية العامة لتربية واسط على إدارة المعرفة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والندوات لنشر الوعي في وكيفية الاستفادة من المعرفة .
- 2-توفير التقنيات الحديثة التي تسهل عمل مدراء المدارس و التوصل الى المعرفة والاستفادة منها.
- 3- قيام المديرية العامة لتربية واسط بالاستقطاب مدراء متخصصين في مجال إدارة المعرفة للاستفادة من خبراتهم في تطوير المعرفة .
- 4- تشجيع مدراء المدارس على تقديم الأفكار الإبداعية فيما يتعلق بتطبيق إدارة المعرفة.

**المقترحات : يقترح الباحث الآتي :**

- 1- إجراء دراسة لمعرفة درجة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في مراحل أخرى ( الابتدائية والمتوسطة ).
- 2- إجراء دراسة لمعرفة درجة إدارة المعرفة لدى المشرفين الاختصاص في المدارس الإعدادية.
- 3- إجراء دراسة لمعرفة معوقات إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الإعدادية .
- 4- إجراء دراسة لمعرفة أدرة المعرفة وأثرها على المناخ التنظيمي لدى المدارس الإعدادية.

ت	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	جعفر عبد الكاظم المياحي	أستاذ دكتور	علم النفس العام	متقاعد
2	بلسم احمد السامرائي	أستاذ مساعد دكتور	إدارة تربوية	كلية التربية ابن رشد
3	منتهى جاسم الشمري	أستاذ مساعد دكتور	إدارة تربوية	كلية التربية ابن رشد
4	خالد جمال الدليمي	أستاذ مساعد دكتور	قياس وتقويم	كلية التربية ابن رشد
5	ثائر محمد علي السويدي	مدرس دكتور	إدارة تربويه	الإدارة والاقتصاد / واسط
6	سلام غياض عنبر	مدرس دكتور	إدارة تربوية	جامعة واسط / كلية التربية
7	عباس ناهي كعيد	مدرس دكتور	إدارة تربوية	جامعة سومر /كلية الإدارة والاقتصاد
8	احمد نعيم الموسوي	مدرس دكتور	إدارة تربوية	مديرية تربيته واسط



ملحق بأسماء الخبراء والمحكمين

جامعة واسط  
كلية التربية  
قسم العلوم التربوية والنفسية

الأستاذ الفاضل.....المحترم

### الاستبانة بصورتها النهائية

يروم الباحث إجراء دراسته الموسومة ب( إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الإعدادية في مركز قضاء الكوت من وجهة نظر المدرسين والمدرسات ، ولتحقيق هدف البحث تتطلب بناء مقياس إدارة المعرفة والذي أعتمد الباحث على تعريف ( Wick,2000 ) إذ عرف إدارة المعرفة ( هي عملية تجميع وابتكار المعرفة بكفاءة ، وإدارة قاعدة المعرفة وخبزنها والمشاركة فيها لغرض تطبيقها بفاعلية في المدرسة )

، ونظرا لما تتمتعون به من خبره في مجال عملكم ، لذا نرجوا تفضلكم بالإجابة على فقرات المقياس بدقة وموضوعية لتحقيق هدف البحث وذلك بوضع إشارة ( √ ) في المجال المناسب ، كما يبين الباحث بدائل الاستجابة ( موافق، موافق بشدة، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة ) ، ولالأوزان ( 1، 2، 3، 4، 5 ) تقبلوا وافر شكر وامتنان الباحث لكم .

متغيرات الدراسة :

• الجنس :  ذكر  أنثى

سنوات الخدمة :  من ( 5 - 10 ) سنوات  أكثر من ( 10 ) سنوات

الباحث

م.د عبد كاطع سموم السري

ت	العامل	الفقرات	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أ- الاحتياجات المعرفية							
1	البيانات والمعلومات	يوفر مدير المدرسة للمدرسين والمدرسات مصادر معلومات ( كالمكتبة والانترنت ) تساعدهم على أكتساب المعرفة					
2		يقوم مدير المدرسة بتصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية للاستفادة منها في الحصول على المعرفة					
3		يستخدم مدير المدرسة أساليب متنوعة لتحويل المعلومات الى معرفة وتوزيعها على المدرسين والمدرسات					
4		يُوفر مدير المدرسة للمدرسين والمدرسات معلومات تساعدهم على حل المشكلات التي تواجههم في العمل					



				يوفر مدير المدرسة للمدرسين والمدرسات معرفة اللازمة لأداء مهامهم بأفضل وجه		1
				يشجع مدير المدرسة المدرسين والمدرسات بتطوير المناهج الدراسية في المدرسة والأنشطة المتعلقة فيها	المعرفة الضمنية	2
				يحث مدير المدرسة المدرسيين والمدرسات بتقديم المساهمات الفكرية المتعلقة بعمل المدرسة		3
				يُشجع مدير المدرسة المدرسين والمدرسات على الحضور المؤتمرات وورش العمل وعقد اللقاءات العلمية		4
				يُوفر مدير المدرسة المعرفة بمتطلبات سوق العمل		1
				يوفر مدير المدرسة قواعد بيانات عن الخريجين ونسب المشتغلين منهم والعاطلين	المعرفة الصريحة	2
				يوفر مدير المدرسة سنوياً المعرفة بأعداد الطلبة الخريجين ومعدلاتهم ونسب النجاح		3
				يوفر مدير المدرسة خدمة البريد الالكتروني للطبة والمدرسين والمدرسات لتلبية احتياجاتهم		البنية التحتية والتكنولوجية
				يوفر مدير المدرسة موقع خاص على شبكة الانترنت تزود الطلبة بأحدث المستجدات والمعلومات	2	
				يوفر مدير المدرسة شبكة اتصالات	3	

				داخلية لتسهيل نقل الأفكار والمعرفة بين كافة المدرسين والطلبة		
				يراعي مدير المدرسة قدرات المدرسين والمدرسات ورغباتهم ومهاراتهم عند توزيع الأعمال في المجالات المعرفية	رأس المال البشري	1
				يشجع مدير المدرسة إقامة الحلقات النقاشية بين المدرسين والمدرسات لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية		2
				يعتمد مدير المدرسة على المدرسين والمدرسات من ذوي المهارات الفنية والتقنية في انجاز أعمالهم		3
				يهتم مدير المدرسة بالأفكار والحلول التي يقترحها المدرسون والمدرسات لمعالجة وحل المشكلات		4
ب- الوعي المعرفي						
				يتوفر لدى المدير رؤية واضحة حول استراتيجيات إدارة المعرفة ومداخل تنفيذها	التخطيط والتنفيذ	1
				يعتمد المدير على منهج إدارة المعرفة في اتخاذ قراراته الاستراتيجية		2
				يستخدم مدير المدرسة أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة بأهدافه		3
				يحرص مدير المدرسة على توفير الأجهزة والبرامجيات الحديثة لتشغيل ومعالجة و تخزين المعلومات	أمن المعلومات	1
				تسهم الأجهزة والبرامجيات الموجودة		2



					في المدرسة بتوفير المعلومات للمدرسين والمدرسات بدقة ووقت مناسب		
					تسهم الضوابط الرقابية التي تتضمنها التقنيات المستخدمة في توفير حماية كافية للبيانات والمعلومات الموجودة لديها		3

ثانيا : عمليات إدارة المعرفة

ت	العامل	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تشخيص المعرفة	الاستكشاف عبر شبكة الانترنت					
2		المقارنة المرجعية الداخلية والخارجية					
3		الخبرات والمصادر الداخلية					
4		المصادر الخارجية					
1	توليد المعرفة	اكتسابها من مصادر خارجية					
2		يشجع مدير المدرسة على تفاعل المدرسين مع بعضهم البعض لإيجاد حلول للمشكلات المطروحة وتوليد أفكار جديدة					
3		يشكل مدير المدرسة وحدات متخصصة وفرق عمل للتعلم المعرفي					

					يعتمد مدير المدرسة التعليم النظامي مصدراً لتوليد المعرفة		4
					يستخدم مدير المدرسة أساليب تحفيز مختلفة لتبادل الخبرات	تخزين المعرفة	1
					يوفر مدير المدرسة قواعد بيانات تزود بمعلومات حول الموضوعات المعرفية التعليمية المختلفة		2
					يحدد مدير المدرسة معايير معرفية واضحة ومحددة تناسب عمل وأنشطة المدرسة		3
					يصدر مدير المدرسة نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة	توزيع المعرفة	1
					يعقد مدير المدرسة ندوات واجتماعات وورش عمل مختلفة		2
					يعقد مدير المدرسة دورات تدريبية داخلية يقوم بها مدرسين ذوي خبرة وكفاءة		3
					ينظم مدير المدرسة شبكة معلومات داخلية تساعد المدرسين والمدرسات في الوصول الى قواعد البيانات		4
					يعتمد المدير على آراء المدرسين والمدرسات ذوي خبرة من داخل المدرسة حول نتائج	تطبيق المعرفة	1



كلية التربية / جامعة واسط

المؤتمر العلمي الدولي العاشر

					أعمالها وأنشطتها		
					ينشر المدير ثقافة منظمة تدعم عملية التطبيق الفعال للمعرفة		2
					فرق عمل متخصصة من داخل المدرسة		3
					يستخدم مدير المدرسة مقاييس ومعايير تسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة		4

### المصادر:

- 1- بدر ، يسرى ، 2010 ، تطور مهارات المدارس الثانوية في محافظات غزة في ضوء مفهوم إدارة المعرفة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
- 2- البيلاوي، حسن وحسين ،سلامة ،2007 ، إدارة المعرفة في التعليم ، مصر ، القاهرة ، دار الوفاء للطباعة والنشر .
- 3- حجازي ، ميثم ، 2005 ، قياس اثر أدراك المعرفة في توظيف المنظمات الأردنية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة عمان ، العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن .
- 4- دفلين ، كيت ، 2001 ، الإنسان والمعرفة في عصر المعلومات وتحويل المعلومات المعرفية، ترجمة شادن اليافي ،مكتبة العبيكان ،الرياض ، السعودية .
- 5- سالم ،علاء عبد الرزاق ، 2005 ، الإدارة الالكترونية ، دار وائل للنشر الأردن ، عمان .
- 6- الصاوي ، ياسر ، 2007 ، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، دار السحاب للتوزيع والنشر ، الأردن ، عمان .
- 7- عليان ،ربحي مصطفى ، 2008 ، إدارة المعرفة ، دار الصفا للتوزيع والنشر ، الأردن ، عمان .
- 8- العتيبي ، ياسر ، 2007 ، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية ، دراسة تطبيقية في جامعة أم القرى ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، السعودية .
- 9- الكبيسي ، صلاح الدين ، 2005 ، إدارة المعرفة ، مصر ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية .
- 10 - الملكاوي ، إبراهيم ، 2007 ، إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم ، دار الوارق ، عمان ، الأردن .
- 11- المطيران ، مطيران ، 2006 ، إدارة نظم المعرفة ، الأردن ، جامعة الزيتونة .
- 12- نور الدين مختار ، 2001 ، المهارات الإدارية والقيادية التربوية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية ، سوريا ، دمشق ،
- 13- ياسين ، سعد ، 2000 ، إدارة المعرفة المفاهيم النظم التقنيات ، عمان ، الأردن ، دار المناهج للنشر والتوزيع .
- 14- Bukowits, W. R., & R, L., Williams 2002 , **The Knowledge Management Field Book**, London , U.K.: Pearson Education Ltd .
- 15- Duffy, J 2000 , **Knowledge Management: To be or not to be?**, Information Management.



16 – Darling, M. S., 1996, **Building The Knowledge organization**, Business Quarterly VOL

17 – Darling, M. S., , 1996, **Building The Knowledge** Quarterly VOL. 16. Issue **organization**, Business.

18 - Edge, Karen ( 2005 ) " **Knowledge Management AS Tool for disstrick –level instructional Renwwel** " Canada httpproquest.

19 -Kapoor, K., 200 4, **Knowledge Management**, c:/window/Temp/ knowma rtf .

20- Marquardt, Michael, J. “ **2002, Building the Learning Organization: Mastering the Elements for Corporate Learning**”, U.S.A, Davis-Black publishing Company.

21 – Morris 2000, **Knowledge Management** :Apportunity for graduates the if LA council & General Conference.

22- Paul M .Newton 2004, "**Knowledge management in school board**" Dissertation Ph. DU of Saskatchewan

23– Rastogi, P.N., 2000, **Knowledge Management and Intellectual capital – the new virtuous** reality of competiveness, Human Systems Management .

-Saffady, William, 2000, **Knowledge Management, Information Management.**

24 25 – Niekols, F.,2003, **The Knowledge in Knowledge** Journal, VO **Management**, available from.

25- Wiig, M. K., , 2000, **Application of Knowledge Management in Public Administration**, Knowledge Management Institute, texas.

Zack, M.H.( 1998 ). **Developing Knowledge Strategy**.California Management

26– Review