

رابطه حضور معلمان دانش محور در مدارس بر رفع چالش های آموزش و پرورش، توانمندسازی و افزایش بهره وری معلمان (مطالعه موردی: مدارس ابتدایی شهرستان زاهدان)

فاطمه پاکدل^۱، حسن شهرکی پور^۲، مهسا خاکسفیدی^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی- دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی- دانشگاه آزاد زاهدان

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی- دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی- دانشگاه آزاد زاهدان

^۳ مربی گروه مهندسی صنایع- دانشکده فنی و مهندسی- دانشگاه ولایت

چکیده

مسأله جهانی شدن، انفجار دانش و رشد روز افزون فناوری اطلاعات، از جمله مهمترین چالش های سازمان آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش کنونی برای اینکه از دانش و تکنولوژی که به سرعت در حال رشد است عقب نماند نیازمند تحول می باشد و این تحول با تکیه بر نوآوری و مشارکت و استفاده از معلمان دانش محور و کارآمد امکان پذیر است. در مقاله حاضر به بررسی رابطه میان حضور معلمان دانش محور بر رفع چالش های آموزش و پرورش، توانمندسازی و بهره وری معلمان پرداخته شد. جمع آوری داده ها از طریق مصاحبه، پرسشنامه و مطالعات میدانی بوده و سپس فرضیات پژوهش تعیین گردید. جهت تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آزمون های ضریب همبستگی استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۳۰۰ نفر از معلمان ابتدایی ناحیه یک شهرستان زاهدان است که نمونه آماری ۲۹۷ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای انتخاب شد. نتایج این پژوهش در اصلاح و بهبود تصمیمات مدیران آموزش و پرورش به منظور بکارگیری و استفاده از نیروهای دانش محور برای همراستایی با تحولات روز کاربرد داشته و حاکی از آن است که مهمترین چالش های آموزش و پرورش عدم انگیزه شغلی و بروز نبودن دانش معلمان می باشد که معلمان دانش محور با نوآوری و تغییر مطلوب در کار و ایجاد تعهد نسبت به کار، نه تنها این چالش را بر طرف کرده، بلکه با ایجاد احساس شایستگی و مهم بودن برای معلمان، آنها را توانمند نموده و با ارتقا عملکرد شغلی و ایجاد سرعت در انجام کار بهره وری آنها را افزایش دادند. روابط میان این مولفه ها معنادار و مثبت بود.

واژه های کلیدی: معلمان دانش محور، چالش های آموزش و پرورش، توانمندسازی، بهره وری، مدیریت دانش

۱- مقدمه

یکی از مهمترین چالش های نظام آموزش و پرورش، عدم هماهنگی با تکنولوژی روز دنیا است. آموزش و پرورش کنونی برای اینکه از دانش و تکنولوژی که به سرعت در حال رشد است عقب نماند، نیازمند تحول می باشد و این تحول با تکیه بر نوآوری و مشارکت و استفاده از نیروهای دانش محور، کارآمد و زبده امکان پذیر است. آموزش و پرورش کشور ما نیز در این خصوص گام هایی را برداشته است و برای موفقیت در این زمینه مساعدت و تلاش همه را می طلبد (رون، ۱۳۹۲). افزایش قابلیت ها و مهارت های کاری از طریق بهره گیری خردمندانه از فناوری اطلاعات در آینده، عاملی حیاتی برای معلمان به شمار خواهد آمد. جهان کنونی به طور عام و آموزش و پرورش به طور خاص، در حال تجربه کردن یک انتقال هستند. انتقال به سوی مدرسی که با محوریت دانش در یک جامعه بر اساس دانش می باشند. در چنین مدرسی به دانش به عنوان یک منبع با ارزش و جدی توجه می شود و تجهیز مهارت های پردازش دانش برای به حداکثر رساندن ارزش این منابع شدیداً حمایت می شود (افتخاری، ۱۳۹۰).

معلمان نمونه های خوبی از مدیران دانش محور می باشند، برای یادگیری بهتر و ارتقاء علمی دانش آموزان و نیز رشد شخصیت آنان، متناسب با تغییرات سریع و روز افزون علم و فن آوری توجه به عملکرد معلمان، از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. بدین منظور با توجه به مسائل ذکر شده که اهمیت آن بر هیچ کس پوشیده نیست، شایسته است که معلمان با مدیریت دانش آشنا شوند و بدانند که به کارگیری آن به میزان قابل توجهی توانمندی آنان را افزایش داده و میزان بهره وری کارشان را بهبود می بخشد و از این طریق دسته ای از چالش های آموزش و پرورش پوشش داده می شود (خوش نظر، ۱۳۹۱).

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها یاری می دهد تا اطلاعات مهم را یافته، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری ضروری است (فلمینگ، ۲۰۱۰). مدیریت دانش به عنوان یک علم راهبردی دارای فرآیندی است که شامل شناسایی دانش، کسب دانش، توسعه دانش، اشتراک دانش، نگهداری دانش و به کارگیری دانش می باشد (عباس زاده، ۱۳۹۲). سازمانی که به خوبی این شش فرآیند را مدیریت می کند، سازمانی دانشی یا دانش محور^۱ است. در چنین سازمانی، ارزش کارکنان سازمان، دیگر به قدرت بدنی یا حتی نظم و انضباط کاری نیست، بلکه به توانایی آن ها در انجام فعالیت های دانشی بر می گردد. به این نوع کارکنان، عنوان کلی دانش محور یا دانش کار ۲ اطلاق می شود. دراکر (۱۹۸۰) دانش محوران را افرادی توصیف کرد که با پردازش اطلاعات موجود برای ایجاد اطلاعات جدید ارزش افزوده ای را برای سازمان پدید می آورند که می توان به کمک آن به تعریف و حل مسائل پرداخت. نیروهایی که باعث بوجود آمدن مفاهیم نوینی در عرصه مدیریت منابع انسانی شده اند. دانش محوران با تکیه بر ابزارهای مدیریت دانش می توانند در ارتقای دانش جمعی سازمان موثر واقع شوند (قنبری، ۱۳۹۲).

دانش محوران، کارکنان یدی نیستند و معمولاً برای انجام کارهای خلاقانه استخدام می شوند. دانش محور، عضوی از سازمان است که از دانش استفاده می کند تا بهره وری بیشتری داشته باشد، هر کس که از هر نوع دانش ذخیره شده ای استفاده کرده و آن را توسعه دهد را می توان یک دانش محور دانست (استلمن، ۲۰۱۱). دانش محوران از هوش خود برای تبدیل ایده ها به محصولات و خدمات و فرایندها استفاده می کنند. دانش محور، دانش را به وجود می آورد و می داند چگونه آن را در سازمان به اشتراک بگذارد و دوباره از آن در جایی که لازم است استفاده کند. او کسی است که از مهارت های ذهنی به جای مهارت های دستی برای امرار معاش استفاده کرده و از استقلال بالایی برخوردار است (استایلووسیک، ۲۰۱۴).

در یک نظام آموزشی، امانت معلمی باید به دست کسانی سپرده شود که از دریچه علمی و پژوهشی به مسائل اجرایی نگاه می کنند. معلمان دانش محوری که با بکارگیری ابزارهای مدیریت دانش بتوانند باعث ایجاد خلاقیت و نوآوری در مدارس شده و از این

¹ - Knowledge Based Organizations

² - Knowledge Worker

طریق باعث توانمندسازی^۳ و افزایش کارایی و اثربخشی معلمان شوند (خوش نظر، ۱۳۹۱). در واقع یکی از مهمترین چالش های مدیران عصر حاضر، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی موجود است. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثر گذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرشهای مهم جدید است که امروزه توسط سازمان ها بکار گرفته می شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر، پاسخ گویی به نیاز تغییر و تحول است (مهدهوی، ۱۳۹۱).

توانمندسازی معلمان یکی از تکنیک های نوین و مؤثر برای استفاده بهینه و بهره گیری از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنها در راستای بهره وری و اهداف آموزشی است. بدین تعبیر توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت معلمان و گروه ها، به بهبود و بهینه سازی مستمر عملکرد کمک می شود. توانمندسازی از بهترین و بزرگترین راهبردهای توسعه و شکوفایی سازمان آموزش و پرورش است. توانمند کردن معلمان موجب می شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توجه به توانمندسازی معلمان برای توسعه سازمان در ابعاد مختلف فرهنگی، فنی و تکنولوژیکی امری ضروری و حیاتی است. لذا با توجه به اینکه دانش از داده ها و اطلاعات نشأت می گیرد و آمیزه ای از تجربیات، ارزش ها و نگرش های کارشناسی نظام یافته است، بدنه کلی مهارت های معلمان برای حل مسائل و چارچوبی برای ارزشیابی و بهره مندی از تجربیات و اطلاعات جدید را ایجاد می کند. به همین سبب اطلاعات و داده های نا خواسته را کنار می گذارد و به طور کلی نحوه مطلوب انجام کار را می نمایاند؛ بنابراین ضروری است برای موفقیت سازمان های آموزشی که درگیر تحولات و دگرگونی های روز می باشند، دانش روز و مدیریت دانش در رأس برنامه های سازمان مورد توجه قرار گیرد. در همین راستا استخدام معلمانی که عملکرد بالایی داشته باشند می تواند بهره وری سازمان را ارتقا دهد (رحیمی، ۱۳۹۱). بهره وری ۴ در آموزش و پرورش عبارت است از ارتباط میان نحوه ی استفاده سازمان آموزشی از منابعی که در اختیار دارد و تبدیل آن طی فرآیندی آموزشی به ستاده های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه ی کارکنان آن. در آموزش و پرورش بهره وری ارتباط بین پیشرفت تحصیلی دانش آموزان با منابع موجود تعریف می شود. نکته مشترک تمامی تعاریف محوریت معلمان و افزایش توانمندی های آنان و همچنین استفاده بهینه از منابع موجود و کاهش هزینه ها در فعالیت های مربوط به ارتقای بهره وری است (مظاهری راد، ۱۳۹۰).

در تحقیق فوق، هدف آشنایی با چالش های آموزش و پرورش و بررسی نقش معلمان دانش محور (بر اساس مفاهیم مدیریت دانش) بر توانمندسازی و بهره وری معلمان مدارس جهت انجام رسالت و مأموریت معلمی و استفاده از آن در آموزش دانش آموزان می باشد. بدین منظور بایستی روش و شیوه های صحیح اداره و انتقال دانش در بین معلمان مورد بررسی قرار گرفته و از دیدگاه ها و ابزارها و رویکردهای مختلف برای بهره برداری صحیح از سرمایه با ارزش و کمیاب بهره برداری نمود. فرضیه اصلی این پژوهش آن است که بیت حضور معلمان دانش محور در مدارس با رفع چالش های آموزش و پرورش، توانمندسازی معلمان و ارتقا سطح بهره وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سوالات اصلی این پژوهش عبارت است از:

۱. آیا بین معلمان دانش محور و ارتقا بهره وری در مدارس ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین معلمان دانش محور و توانمند سازی آنان در مدارس ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین معلمان دانش محور و رفع چالش های موجود در آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه وجود دارد؟

³ Empowering

⁴ Productivity

۲- پیشینه پژوهش

آموزش و پرورش کشورهای مختلف در زمینه نیروی انسانی با چالش های متفاوتی مواجه هستند. بر اساس پژوهش رون (۱۳۹۲) آموزش هم در محتوا و هم در شکل دچار تحول شده است. اغلب معلمان آموزش های لازم برای حرفه معلمی را ندیده اند و در طول خدمت به ندرت در کلاس های ضمن خدمت، اطلاعات و دانش و روش های آموزشی خود را بازنگری و اصلاح کرده اند. انگیزه شغلی معلمان و دل بستگی حرفه ای آنها، پایین است. اغلب معلمان حقوق و مزایای پایین را عامل بی انگیزگی خود معرفی می کنند.

آرداشکین (۲۰۱۵) در پژوهشی با هدف تاثیر مدیریت دانش بر ارتقا عملکرد مدارس در ترکیه عنوان می کند که دو دارایی بزرگ مدارس، معلمان و دانش آموزان و دیگری دانشی که در ذهن آنها است، می باشد؛ بنابراین دانش را باید خلق و ذخیره نمود و مدارس باید برای ایجاد و کنترل دانش، دارای سازوکارهایی باشند و بتوانند دانش آموزانی دانش محور را به جامعه معرفی نمایند. با این حال بسیاری از مدارس هنوز فعالیت مدیریت دانش را به طور رسمی مورد بررسی قرار نداده و احتمالاً علت این بی توجهی این است که اکثر سازمان ها مفهوم مدیریت دانش و اهمیت آن را درک ننموده اند. بر اساس اصول مدیریت دانش از دیدگاه مالهوترا (۲۰۰۷) و دانپورت (۲۰۰۹)، باید در مسیر استخدام، آموزش و ایجاد انگیزش مؤثر معلمان و رفع موانع خلق و تبادل دانش سرمایه گذاری شود. مدیریت دانش نیازمند مدیران دانشی است. مدیرانی که بتوانند دانش نهفته معلمان را تشخیص داده برای آن ارزش و اعتبار قائل شوند و زمینه های تبدیل آن به دانش آشکار و انتقال به سایر اعضا را فراهم کنند.

در پژوهش بنت (۲۰۱۱) نشان داده شد که دانشگران همیشه در سازمان هایی که ارزش دانش را می دانند و فرایندها و فناوری های پشتیبانی از دانش را دارند، کار نمی کنند. دانشگران هنگام مشاهده یک مشکل اقدام می کنند؛ چون یک مشکل در سازمان ممکن است زاینده تصمیماتی باشد که نتیجه برخی موقعیت های موجود است و باید تغییر کنند. برای موقعیت های تازه به وجود آمده، حل مسأله چالش برانگیز می شود و گزینه های بدیل ایجاد می کند که با تفکر خلاق و روشهای خلاقانه باید با این شرایط روبرو شد. همین ایجاد تغییر و یا واکنش نسبت به شرایط موجود ممکن است چالش ها و برخوردهایی را در سازمان به همراه داشته باشد. بر اساس پژوهش استفان (۲۰۱۰) کلیدی ترین عنصر تعامل با نیروهای دانش محور، مدیریت منابع انسانی سازمانها هستند که باید با شناخت تمامی ابعاد و ویژگی های حضور این نیروها، در عرصه کار مقدمات ارتقا، بالندگی و پرورش آنها را فراهم آورند. برای رسیدن به این شرایط تجدید نظر در فرایندهای موجود مدیریت منابع انسانی امری اجتناب ناپذیر است

سبحانی نژاد و ملازهی (۱۳۹۱) در پژوهشی رایانه ها و فناوری های مرتبط، با پتانسیل تغییر دهنده بالقوه خود، آموزش و در پی آن نقش معلم را دچار دگرگونی کرده اند. در سوابق نظری و پژوهشی، مهمترین مؤلفه های دانشی و مهارتی جهت توانمندسازی معلمان در به کار بستن فناوری اطلاعات و ارتباطات، طراحی و تدوین برنامه های درسی، اجرای برنامه درسی و تدریس و نیز ارزشیابی برنامه درسی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می باشد. بر اساس پژوهش رضایی (۱۳۹۲) در آموزش و پرورش مدیران مدرسی که به تواناسازی معلمان خود توجه می کنند، با تشویق آنان به خودمختاری، اجازه می دهند انتخاب های خود را عملی سازند. در کنار تشویق معلمان به خودمختاری، یکی از متداول ترین راهبردها برای قدرت بخشی و توانمندسازی آنان، تشویق به ایجاد تغییر در کلاس است. در واقع آموزش و بهسازی باعث ایجاد بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر معلمان شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و موجبات نیل به هدف های سازمانی با کار آیی و ثمربخشی بهتر و بیشتر را فراهم می آورد. تکنیک های نو و طرح های جدید بهبود بهره وری نمی تواند بدون نیروی انسانی آموزش دیده در تمام سطوح سازمان به طور مؤثر ایجاد و یا به کار گرفته شود. حیدری (۱۳۹۴) در پژوهشی برای تعیین جایگاه مدیریت دانش در فرآیند مدیریت بهره وری بیان داشت که منابع انسانی به عنوان تولید کنندگان و حاملان اصلی دانش باعث ارتقا بهره وری منابع انسانی گردید و نشان داده شد که بین اثر مدیریت دانش و افزایش بهره وری رابطه مثبتی وجود دارد. زاهدی و نجار (۱۳۹۳) نیز مدلی از ارتقا بهره وری منابع انسانی و مدیریت دانش را رویکردی استراتژیک ارائه داده اند. در پژوهش ادوارد (۲۰۱۱) جهت تعیین میزان و اثربخشی مدیریت دانش در بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری، نتایج نشان داد که عملکرد مدیریتی دانش در مؤسسات

آموزش عالی به اندازه همچون شرکت های بازرگانی توسعه یافته نبود و اثربخشی آن در بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری الگوی اجرایی و کاربردی یک سطح متوسط را نشان داد.

تریولاس (۲۰۱۴) پژوهشی را به منظور تعیین میزان و اثربخشی مدیریت دانش در بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری در انواع مختلف سازمان های آموزش عالی انجام داد. نتایج نشان داد که بهترین عملکرد در سازمان های آموزش عالی برای بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری شامل کاربرد دانش ضمنی و آشکار، تقسیم دانش چهره به چهره، ساختارهای سازمانی انعطاف پذیر، تحقیقات مؤسسه ای به عنوان حمایت کننده تسهیم دانش، فن آوری اطلاعات (توانمندسازی، تسهیم دانش، اتصال با یک محیط سازمانی ارتقاء دهنده انگیزش تقسیم دانش) تسهیل سیستم ها و اعتماد سازمانی است.

۳- روش پژوهش:

رویکرد پژوهش حاضر کمی و در زمره تحقیقات کاربردی از نوع میدانی بوده و معطوف به حل مسائل آموزش و پرورش می باشد. این تحقیق با توجه به موضوع و اهداف توصیفی پیمایشی می باشد. تحقیق میدانی می تواند به عنوان یک رهیافت کلی و وسیع تحقیق توصیفی یا روشی برای جمع آوری داده های توصیفی در نظر گرفته شود (خاکی، ۱۳۹۴). جامعه آماری این پژوهش ۱۳۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان بوده و به منظور نمونه برداری از روش نمونه گیری طبقه ای چند مرحله ای استفاده شده است. با توجه به حجم جامعه آماری و روش نمونه گیری، بر اساس جدول دمورگان، حجم نمونه برابر ۲۹۷ نفر تعیین گردید.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه می باشد. پرسشنامه تحقیق متشکل از ۸۸ سوال بوده که ۱۴ سوال آن مربوط به معلمان دانش محور، ۱۷ سوال آن مربوط به توانمند سازی معلمان، ۲۰ سوال آن مربوط به اثر بخشی، ۱۷ سوال آن مربوط به کارایی و ۲۰ سوال مربوط به چالش های آموزش و پرورش می باشد. در واقع به منظور ارزیابی بهره وری از دو پرسشنامه کارایی و اثربخشی استفاده گردید. با توجه به آنکه تا کنون پرسشنامه استاندارد برای تعیین چالش های اساسی آموزش و پرورش و مهمترین ویژگی های معلمان دانش محور وجود نداشت، نویسندگان اقدام به ساخت پرسشنامه ای در این حوزه نمودند. بدین منظور نخست مصاحبه هایی با صاحب نظران حوزه آموزش و معلمان انجام گردید. بعد از رسیدن به پاسخ های تکراری، شاخص های اولیه هریک از پرسشنامه تعیین شد. جهت تعیین روایی ۵ ابزار پژوهش در وهله نخست سعی شده که سوال های پرسشنامه بر گرفته از متون علمی بوده و سوال ها واضح، روان، ساده و منطبق با شاخص های تعیین شده باشد و در پایان روایی محتوایی آن به تائید متخصصان و اساتید صاحب نظر در حوزه آموزش و مدیریت دانش رسید. در گام بعدی پیش آزمون اولیه ای از هر پنج پرسشنامه میان ۳۰ نفر از جامعه آماری که به تصادف انتخاب شده بود، اجرا گردید و پاسخگویی به سوالات آن بر اساس طیف ۵ سطحی لیکرت بود. بعد از جمع آوری داده های اولیه، جهت تعیین پایایی ۶ پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در جدول ۱ خلاصه ای از اطلاعات مربوط به هر پرسشنامه ارائه گردیده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه	سال	ابعاد	روایی	پایایی
معلمان دانش محور	۱۳۹۵	بروز رسانی دانش	تایید جمعی از اساتید دانشگاه آزاد واحد زاهدان	۰/۹
		بکارگیری دانش		
		نوآوری و تغییر مطلوب در کار		

⁵ Validity

⁶ Reliability

		تسهیم دانش		
		تعهد به کار		
۰/۸۶۱	مدل اسپریتزر	احساس شایستگی	۲۰۰۸	توانمندسازی
		احساس حق انتخاب داشتن		
		احساس موثر بودن		
		احساس معناداری و مهم بودن		
		احساس داشتن اعتماد		
۰/۸۷۶	تائید جمعی از اساتید دانشگاه قم	تمایل به ماندن	۲۰۱۲	اثربخشی
		استرس شغلی		
		رضایت شغلی		
		عملکرد شغلی		نمره وری
۰/۷۷	تائید جمعی از اساتید مدیریت دانشگاه تهران	تساوی	۱۳۸۸	کارایی
		همسویی		
		سرعت در کار		
		استفاده از تجهیزات و امکانات		
۰/۷۶۷	تائید جمعی از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان	سبک مدیریت دستورمداری	۱۳۹۵	چالش های آموزش و پرورش
		عدم پذیرش به علت نوآوری		
		بروز نبودن دانش معلمان		
		عدم انگیزش شغلی		
		عدم تعهد شغلی		
۰/۸۱۵			۱۳۹۵	پرسشنامه کلی

۴- یافته های پژوهش:

به منظور تحلیل نتایج متغیرهای جمعیت‌شناختی و سؤالات هر پرسشنامه از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در این تحقیق از نرم‌افزار SPSS برای ورود داده‌های پژوهش و تحلیل‌های آماری سؤالات استفاده گردید.

۴-۱ توصیف سوالات آزمون

با توجه به پرسشنامه های توزیع شده، تعیین گردید که ۸۲٪ جامعه آماری را معلمان زن تشکیل می دهند. بیشترین سطح تحصیلات لیسانس با ۴۷٪ فراوانی نسبی و بیشترین فراوانی مرتبط با سابقه شغلی را گروه ۶-۱۰ سال به خود اختصاص می دهند. در توصیف سوالات هر پرسشنامه رتبه بندی زیر برای هر یک از شاخص ها به دست آمد که در جدول ۲ نشان داده می شود.

جدول ۲. رتبه بندی شاخص های پرسشنامه های آزمون

پرسشنامه رتبه	معلمان دانش محور	امتیاز	چالش های آموزش و پرورش	امتیاز	توانمندی معلمان	امتیاز	کارایی معلمان	امتیاز	اثربخشی معلمان	امتیاز
۱	نوآوری و تغییر مطلوب در کار	۴/۷۹۲	عدم انگیزش شغلی	۴/۸	احساس شایستگی	۴/۹۰۸	سرعت در کار	۱/۴۳۳	عملکرد شغلی	۴/۵۰۸

۳/۷۳۹	استرس شغلی	۱/۴	استفاده از تجهیزات و امکانات	۴/۸۵	احساس معناداری و مهم بودن	۴/۶۴۴	بروز نبودن دانش معلمان	۴/۷۱	تعهد به کار	۲
۲/۹۵	تمایل به ماندن	۱/۲۶۷	همسویی	۴/۷۵۸	احساس داشتن حق انتخاب	۴/۶۲۲	عدم پذیرش به علت نوآوری	۴/۶۲۷	تسهیم دانش	۳
۲/۸۷۸	رضایت شغلی	۱/۲	تساوی	۴/۴۴۴	احساس موثر بودن	۴/۶۰۸	عدم تعهد شغلی	۴/۵۴۵	بروز رسانی دانش	۴
-	-	-	-	۴/۴۰۸	احساس داشتن اعتماد	۱/۵۵	سبک مدیریت دستورمدار	۴/۵	بکارگیری دانش	۵

۴-۲ آزمون فرضیات پژوهش

نخست لازم است وضعیت نرمال بودن داده ها مورد بررسی قرار گیرد، بدین منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می شود؛ بدان معنا که اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده شود. در تمامی پرسشنامه‌ها با توجه به آنکه سطح معناداری در تمام ابعاد بزرگتر از ۵ درصد است توزیع داده‌ها نرمال بوده و لازم است از آزمون پارامتریک استفاده شود. جهت نشان دادن میزان رابطه عوامل مورد بررسی لازم است از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شود. علت استفاده از این آزمون آن است که داده‌های مسئله به صورت فاصله ای و نسبی می باشند نتایج به دست آمده مربوط به هر فرضیه به قرار زیر است:

فرضیه اول: بین معلمان دانش محور و بهره‌وری در مدارس ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

در این مطالعه بهره‌وری به دو شاخص اثر بخشی و کارایی تفکیک گردید. ابتدا نتایج حاصل از هر شاخص بیان شده و در مرحله بعد نتایج مجموع دو شاخص ارائه می شود.

جدول ۳. تعیین رابطه بین معلمان دانش محور و بهره‌وری

معلمان دانش محور				متغیر وابسته
رابطه	Sig	ضریب همبستگی	تعداد	متغیر مستقل
مثبت	۰/۰۰	۰/۶۵۵	۲۹۷	اثر بخشی
مثبت	۰/۰۰۵	۰/۶۶۱	۲۹۷	کارایی
مثبت	۰/۰۰	۰/۷۳۵	۲۹۷	بهره‌وری

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه سطح معنی‌داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است ($Sig \leq 0/05$) لذا بین معلمان دانش محور و افزایش بهره‌وری معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام شده تعیین گردید که بین معلمان دانش محور و بهره‌وری معلمان در مدارس رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مرتبط با مولفه اثر بخشی ۰/۶۵۵، ضریب همبستگی مولفه کارایی ۰/۶۶۱ و ضریب همبستگی متغیر بهره‌وری و متغیر معلمان دانش محور ۰/۷۳۵ می باشد که نشان از ارتباط قابل قبول میان این متغیر هاست.

فرضیه دوم: بین معلمان دانش محور و توانمند سازی آنان در مدارس ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه سطح معنی‌داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است ($Sig \leq 0/05$) لذا بین معلمان دانش محور و توانمندسازی آنان در مدارس ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه وجود دارد.

جدول ۴. تعیین رابطه بین معلمان دانش محور و توانمندسازی

معلمان دانش محور				متغیر وابسته
رابطه	Sig	ضریب همبستگی	تعداد	متغیر مستقل
مثبت	۰/۰۳	۰/۷۸۸	۲۹۷	توانمندسازی

بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام شده تعیین گردید که بین معلمان دانش محور و توانمندسازی معلمان در مدارس رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. ضریب همبستگی متغیر توانمندسازی و متغیر معلمان دانش محور ۰/۷۸۸ می باشد که نشان از ارتباط قابل قبول میان این متغیر هاست.

فرضیه سوم: بین معلمان دانش محور و رفع چالش های موجود در مدارس ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه آزمون نشان می دهد که با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است ($Sig \leq 0/05$) لذا بین رفع چالش های موجود در مدارس و معلمان دانش محور ناحیه یک شهرستان زاهدان رابطه وجود دارد

جدول ۵. تعیین رابطه بین معلمان دانش محور و رفع چالش های موجود مدارس

معلمان دانش محور				متغیر وابسته
رابطه	Sig	ضریب همبستگی	تعداد	متغیر مستقل
مثبت	۰/۰۰	۰/۸۶۳	۲۹۷	رفع چالش های موجود مدارس

بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام شده تعیین گردید که بین رفع چالش های موجود در مدارس و توانمندسازی معلمان در مدارس رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. ضریب همبستگی متغیر توانمندسازی و متغیر چالش های آموزش و پرورش ۰/۸۶۳ می باشد که نشان از ارتباط قابل قبول میان این متغیر هاست.

۵- نتیجه گیری و بحث:

این واقعیت در گذشته وجود داشت که حضور افراد دانش محور با بستر موجود در سازمان های ایرانی تناسب چندانی ندارند و مشاهده می گردید که تقابل و مواجهه نیروهای دانشگر و سایر نیروها که در اکثریت هستند، در عمده سازمان ها باعث تضاد فکری و گاه ابعاد روانی ناخوشایند برای دانش محوران شده است. در سالیان اخیر شاهد هستیم که برای گریز از این شرایط اقداماتی نظیر حضور در فرایندهای تعالی سازمانی، گسترش مدیریت منابع انسانی، اهمیت به پروژه های بهبود و توسعه فرایندها، مدیریت عملکرد و ترویج نگرش سیستماتیک مورد توجه قرار گرفت و حضور نیروهای دانش محور برای ارتقا سطح بهره وری سازمان در رأس تمامی این فعل و انفعالات بسیار مورد توجه قرار گرفت.

سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمان های موثر در تربیت آینده سازان کشور، برنامه هایی را در راستای بکارگیری هرچه بهتر افراد دانش محور در مجموعه معلمان و مدیران مدارس داشته است و با شناخت تمامی ابعاد و ویژگی های حضور این نیروها در عرصه کار، مقدمات ارتقا، بالندگی و پرورش آنها را فراهم آورند. معلمان و مدیران دانش محور با بروزرسانی دانش، به کارگیری موثر دانش در انجام فعالیت ها، نوآوری و تغییر مطلوب در کار و اشتراک دانش با سایر معلمان می توانند باعث ارتقا سطح مدارس و افزایش بهره وری معلمان شوند. در واقع اقدامات معلمان دانش محور باعث افزایش عملکرد، رضایت شغلی و سرعت در کار شده و اثربخشی و کارایی سازمان را جهت کسب مزیت رقابتی و پیشرو بودن در محیط کاری و استفاده بهتر از امکانات و منابع اطلاعاتی فراهم می آورد. نتایج حاصل از پژوهش نیز موید رابطه مثبت میان حضور معلمان دانش محور و افزایش بهره وری معلمان است. نتایج حاصل با نتایج پژوهش حیدری (۱۳۹۴) و آدلر (۲۰۱۰) هم سو می باشد.

معلمان دانش محور، دانش را به وجود می آورد و می داند چگونه آن را در مدارس به اشتراک بگذارد و دوباره از آن در جایی که لازم است استفاده کند. دانش محوران از اطلاعات روز برای پاسخ دادن به سئوالات دانش آموزان، حل مسائل، تکمیل فرم های نوشتاری

و خلق ایده‌ها استفاده می‌کنند. معلمان دارای استعدادهای بالقوه‌ای هستند که توانمند سازی به بالفعل شدن آن کمک می‌کند. مدیران با استفاده از سطح توانمندسازی معلمان می‌توانند برای بهبود و توسعه توانمندی‌های نامطلوب معلمان و استفاده بهتر از این منابع سازمانی برای کسب اهداف سازمان آموزش و پرورش استفاده نمایند. معلمان دانش محور با بروزرسانی، بکارگیری، خلق، اشتراک و تسهیم دانش و ایجاد حس تعهد در کار باعث ایجاد حس شایستگی و موثر بودن در سازمان شده و توانایی همراهی با تغییرات روز را برای سایر معلمان ایجاد می‌نمایند. نتایج حاصل از پژوهش نیز موید رابطه مثبت میان معلمان دانش محور و افزایش توانمندسازی معلمان است. نتایج حاصل با نتایج پژوهش لاجوردی (۱۳۸۹)، متالدیو (۲۰۱۳) و موالی (۲۰۰۸) هم سو می‌باشد.

نیروهای دانش محور با همراستایی با تغییرات دنیای امروز می‌توانند تحولات شگرفی را در آموزش و پرورش ایجاد نمایند. پدیده جهانی شدن مطرح گردیده که بر آموزش و پرورش نیز به شدت تأثیرگذار است. سرعت دانش جدید به‌نحوی است که مدارس، دیگر برای آماده کردن دانش‌آموزان و ورود به بازار کار کافی نیستند. دانش کسب شده در مدارس و یا دانشگاه‌ها به‌سرعت کهنه و منسوخ خواهد شد. کاربردی بودن دانش جدید، ناپایداری و بافت خاص آن، بر این تأکید دارند که هر کشور برای سهیم شدن در نیروی کار، ناچار است که خود را برای یادگیری در طول عمر آماده کند. معلمان دانش محور به عنوان سنگرداران مباحث آموزش خود باید از این اطلاعات بر خوردار باشند و بتوانند مفاهیم را به دانش‌آموزان خود انتقال دهند؛ بنابراین در عصر حاضر فناوری اطلاعات و دانش جهانی دو عامل اساسی و تأثیر گذار در بحث آموزش و پرورش می‌باشد و معلمان دانش محور به عنوان تأثیر گذارترین افراد در بحث هدایت و آموزش باید آموزش‌های لازم را در این عرصه‌ها ببینند. نتایج حاصل از پژوهش نیز موید رابطه مثبت میان معلمان دانش محور و رفع چالش‌های آموزش و پرورش است. نتایج حاصل با نتایج پژوهش تریولاس (۲۰۱۴) و سبحانی نژاد (۱۳۹۱) هم سو می‌باشد.

منابع

۱. افتخاری، اصغر، ۱۳۹۰، مجموعه مقالات جهانی شدن: بحرانهای فراگیر نظام آموزشی - تربیتی در عصر جهانی، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۲. رون، سید امیر ۱۳۹۲. ضرورت تحول ساختار در سازو کار وزارت آموزش و پرورش با رویکرد علمی و اصولی، روزنامه رسالت، شماره ۵۸۹۲
۳. حیدری اسماعیل، ۱۳۹۴، مدیریت دانش و نقش آن در بهبود کارایی و اثر بخشی فرآیندها، مدیریت منابع انسانی
۴. خاکی، غلامرضا، ۱۳۹۴، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، چاپ دوم، تهران، انتشارات درایت.
۵. خوش نظر صوفیانی فریده، خدیوی اسدالله، ۱۳۹۱، رابطه مهارت‌های سه گانه مدیران با میزان بهره‌وری آنان از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی مناطق صوفیان و شبستر، اولین همایش ملی بهره‌وری منابع انسانی درآموزش و پرورش.
۶. رحیمی، حمید، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین مولفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، مجله اطلاعات، دانش و مدیریت، جلد ۶.
۷. رضایی، حسین، ۱۳۹۲، تواناسازی با سه کلید. رشد مدیریت مدرسه. شماره ۵.
۸. سبحانی نژاد مهدی، ملازهی اسماء، ۱۳۹۱، " بررسی مؤلفه‌های مورد نیاز معلمان جهت کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات ICT در فرایند برنامه ریزی درسی مدارس"، پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال نهم، دوره ۲، شماره ۷
۹. عباس زاده، سلیمان، ۱۳۹۲، مدیریت در آینده، انتشارات گلباد تبریز.
۱۰. قنبری س؛ و نامداری پژمان م. ۱۳۹۲. مدیریت دانش پژوهشی در سازمانهای یادگیرنده. مجله پژوهش علوم انسانی،

۱۱. لاجوردی، سید جلیل، خانبانی، علی. 1386. بررسی عوامل تسهیل کننده مدیریت دانش در تیم های کاری، مطالعه موردی: بانک کشاورزی. فصلنامه دانش مدیریت، 76.
۱۲. مهدوی، سید تقی، ۱۳۹۱، هنر و علم خلاقیت، مرکز نشر دانشگاه.
13. Alder, M. & Peterson, J. 2010 “Enhanced knowledge utilization for increased project efficiency - A study of knowledge management in a project environment at Siemens Industrial Turbomachinery” Sweden: Linköping Institute of Technology, Department of Management and Engineering
14. Ardashkin I.B. and Popova A.V., 2015,” Knowledge management as a form of student initiative and a tool to increase education efficiency”, Procedia - Social and Behavioral Sciences 166 270 – 276
15. Bennet, D. 2009. Knowledge management, learning and the knowledge worker. Retrieved from <http://www.mountainquestinstitute.com>.
16. Danport, R., & Dilang, A. 2009. "The theoretical foundations of knowledge management". Knowledge Management Research and Practice, 4, pp 83–105.
17. Eestefan, A., rabinz, R.M., Zulkifli, N., Hojjati, M.H., Ismail, Y. 2010. Evaluating Knowledge-Oriented Management: An Iranian University Case Study, Journal of Knowledge Management Practice, 11, 2 available at <http://www.tlinc.com/articl83.htm> accessed 29 June 2011
18. Feliming, J.T., Segura, S.L., Salmeron, J.L. and Moreno, J.R. 2010, “Operational Knowledge Management System Design in Total Quality Management: Small and Medium Size Companies”, Journal of Knowledge Management Practice, Vol. 7, No. 1, available at <http://www.tlinc.com/articl105.htm> accessed 1 December 2009.
19. Malhotra, M, 2007, the study of the influence of knowledge management in intelligence organization, Case study of Azad university of Sanandag National forum of intelligence organization.
20. Murali R, & Terry R, Lorne Olfman. 2008. Designing Knowledge management system for teaching and learning with WIKI Technology. Journal of Information system Education. West Lafayette. Vol.96,ISS.3
21. Metalidou E., Marinagi C., Trivellas P., Eberhagen N., Giannakopoulos G., Skourlas C., 2014 Human factor and information security in higher education, Journal of Systems and Information Technology, 16, 3.
22. Stuhlman, D. 2011. Helping you turn data into knowledge management terms. Retrieved from <http://www.home.earthlink.net/~ddstuhlman/defin1.htm>.
23. Stylusinc 2014. Bringing the web portal into the enterprise: Evaluate employee productivity levels and performance. Retrieved from <http://www.Stylusince.com/WebEnable/HR/EnterprisePortals.php>
24. Trivellas, P., Akrivouli Z., Tsifora E., & Tsoutsas P. 2014 The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms., 6th International Conference The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed world EBEEC 2014, Nis, Serbia, May 9-10.

The relationship between the presence of knowledge-based teachers in schools on solving the challenges of education, empowerment and increasing teachers' productivity (Case Study: Primary Schools in Zahedan City)

Fateme Pakdel ^a, Dr Hassan Shahrakipour ^b, Mahsa Khaksfidi ^c

^A Graduate School of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azad University, Zahedan

^B Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azad University, Zahedan

^C Coach, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering and Engineering, University of Velayat

Abstract

The issue of globalization, the explosion of knowledge and the growing number of IT issues are among the most important challenges of the education organization. The current education is in need of evolution to keep up with rapidly growing knowledge and technology, and this development is possible by relying on innovation, participation and the use of knowledge-based and efficient teachers. In this article, the relationship between the presence of knowledge based teachers on the challenges of education, empowerment and teachers' productivity was investigated. Data were collected through interviews, questionnaires and field studies and then the research hypotheses were determined. Data were analyzed using descriptive statistics and correlation coefficient tests. The statistical population of the study consists of 1300 primary elementary teachers in a district 1 of Zahedan city, a statistical sample of 297 individuals was selected through multistage random sampling. The results of this research have been used to improve the decisions of the education managers in order to apply and use knowledge-based forces to align with the up to day changes. It is indicated that the main challenges of education are lack of job motivation and the lack of knowledge of teachers. Knowledge-based teachers, not only meet this challenge, but also by creating a sense of competence and being importance for teachers, empower them and they increased their productivity by upgrading their job performance and speeding up their work. The relationship between these components was meaningful and positive.

Keywords: Knowledge-based Teachers, Education Challenges, Empowerment, Productivity, Knowledge Management
