

Namayandeh, Yaghouh; Babalhavaeji, Fahimeh; Hariri, Nadjla; Rahmany, Batol(2024). Knowledge Management Implementation in Iran's Informal Technical and Vocational Education. *Journal of Knowledge-Research Studies*, 3 (2): 1-29.

DOI: 10.22034/jkrs.2024.61541.1082

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_18447.html

©The Author(s)

Publisher: University of Tabriz

The paper is an open access and licensed under the Creative Commons CC BY NC license.



Knowledge Management Implementation in Iran's Informal Technical and Vocational Education

Yaghouh Namayandeh¹; Fahimeh Babalhavaeji^{2*}; Nadjla Hariri³; Batol Rahmany⁴.

Received: May, 7, 2024; Revised: August, 31, 2024

Accepted: September, 1, 2024; Published: September, 1, 2024

Abstract

Purpose: This research aims to identify the key components for implementing knowledge management in institutions and organizations that offer informal technical and vocational education in Iran. It is an applied research focused on achieving this goal.

Methodology: The research methodology involves a combination of exploratory and qualitative approaches, utilizing meta-composite and Delphi methods. Initial data collection was done using the meta-combination method, analyzing 142 relevant sources and narrowing down to nine studies. Categories were identified through this method and validated using the fuzzy Delphi method with expert input through questionnaires.

Findings: Through text analysis, five categories and seven components were identified, including policy and planning, structure, human resources, process, and infrastructure. Human resources participation, organizational leadership support, and government backing were highlighted as crucial for successful knowledge management implementation.

Conclusion: Human resources involvement, support from organizational leaders, and government backing are essential for establishing effective knowledge management practices in organizations.

Value: This research introduces a novel model for knowledge management in Iran's informal technical and vocational education sector, marking a departure from conventional methodologies. By integrating metacomposition and fuzzy Delphi methods, and gathering insights from experts, this research contributes to the advancement of knowledge in this field.

Key Words: *Technical and Professional Education, Informal Technical and Professional Education, Knowledge Management Components*

¹ PhD Student of Knowledge and Information Science-Information Management, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

(Corresponding Author)f.babalhavaeji@iau.ac.ir

³ Professor, Department of Knowledge and Information Science, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

⁴ Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

Extended Abstract

Introduction: Iran's technical and vocational education system comprises both formal and informal sectors aimed at educating and training specialized, skilled, semi-skilled, and efficient human resources to meet the demands of the current and future labor market. The implementation of these training programs involves a diverse range of training personnel (such as coaches, instructors, and trainers) and trainees (including students and apprentices) who require a wide array of knowledge and skills that align with the jobs and qualifications classified under ISCO. According to established documents and laws, informal technical, professional, and skill education refers to the education provided outside the formal education system through specific programs that lead to the acquisition of a certificate of competence and occupational qualification granted by various entities including the Technical and Vocational Education Organization of Iran. In order to effectively implement knowledge management in these organizations, they must organize, share, and apply knowledge to enhance learning and performance, ultimately contributing to the intellectual capital and overall effectiveness. The absence of knowledge management in similar educational organizations in Iran highlights the need for further studies in this area. Therefore, examining the technical and vocational education system, specifically its informal segment, has garnered significant interest as an essential subsystem of the broader education system. While previous research has addressed various aspects of this system, particularly concerning knowledge management, identifying the key components necessary for successful implementation has remained paramount.

Purpose: Knowledge management stands as a critical tool for organizations to achieve their strategic objectives. This research was conducted to outline the components essential for implementing knowledge management in institutions and organizations delivering informal technical and professional education in Iran.

Methodology: A mixed research methodology, including an exploratory qualitative approach and meta-composition method followed by Delphi, was employed for this study. Initially, the meta-composition method was used to identify the primary and sub-categories of knowledge management indicators within non-formal technical and vocational education organizations. Subsequently, these indicators were validated and refined using the fuzzy Delphi method with input from a panel of 20 experts in information science, epistemology, knowledge management, as well as technical and vocational education instructors and managers.

Findings: Through analysis and categorization of descriptive codes obtained from the texts, five main dimensions and seven sub-components were identified. These include categories such as policy and planning (with components like strategies, policies, and programs), structure (encompassing culture, organizational structure, and physical environment), human resources (involving top management and employees), process (centered on knowledge management processes), and infrastructures and capabilities of information and communication technology (including components like knowledge bases, systems, and digital formats).



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 2

Serial Number 8

2024

Conclusion: The study revealed a lack of a formal knowledge management system in technical and vocational education organizations in Iran, emphasizing the necessity for these organizations to prioritize knowledge management implementation. While several indicators and components can be defined for knowledge management in these organizations, this research identified the most critical indicators for potential use. By integrating knowledge management into strategic planning, aligning organizational structures, designing efficient processes, nurturing a knowledge-friendly culture, and emphasizing human resources, organizations can establish an effective knowledge management system.

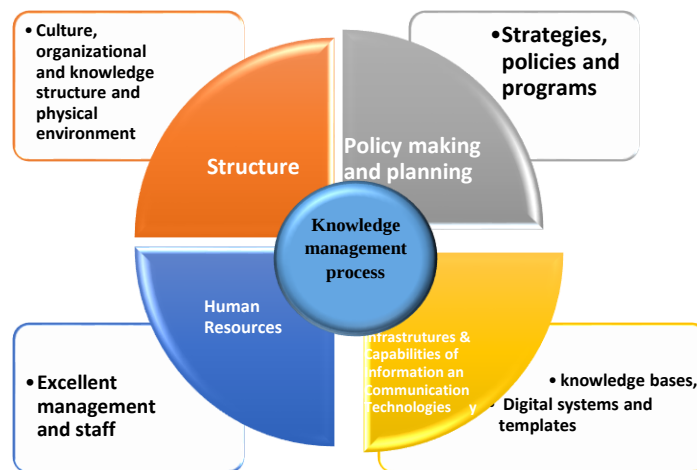


Figure (1). The conceptual model of the research about the dimensions and components of the establishment of knowledge management



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 2

Serial Number 8

2024

Value: This research presents a novel model for knowledge management in Iran's non-formal technical and vocational education organizations, utilizing innovative methodologies like metacomposition and fuzzy Delphi to gather insights from expert opinions. By contributing original ideas and insights, this study paves the way for further exploration and advancement in the field.

References

- Abbasi, R., Kholuti Jaberi, S., & Qaltash, A. (2015, February 16). Knowledge management and its role in the improvement and efficiency of educational centers. shepherd <https://civilica.com/doc/482792>
- Ali, G., Friska, S. Y., & Efendi, R. (2023). Enhancing the Professional Competence of Vocational School Teachers Through a Knowledge Management System-Based Training Model. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 7(2), 354-363. DOI:10.23887/jppp.v7i2.62207
- Alosaimi, M. (2016). *The role of knowledge management approaches for enhancing and supporting education*, Université Panthéon-Sorbonne. Paris . <https://theses.hal.science/tel-01816021/file/ALOSAIMI.pdf>
- Anwari Rostami, A. A., & Shahaei, B. (2009). Knowledge management and learning organization: An analysis of the role of documenting knowledge and experience. *Information Technology Management*, 1(2), 3-18.
- Askari, A. (2021). Review the effect of Knowledge Management on Employees' Work Quality of Fars Technical General Education Dept. *Human resources training and improvement*, 2(1), 55-63.



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 2

Serial Number 8

2024

- Bahadori, A. (2018). Qualitative Research Foundation data, "encoded" and the importance, process and method of its execution interns educators. *Theory and Practice in Teachers Education*, 4(5), 69-88.
- Council of Ministers. (2017). The Executive Regulations of the comprehensive system of technical, professional and skill education and training. Approved on 11/24/2017. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1118710>
- Deyhim, J., Bakhtiari QaindAri, M., Fazayeli Gah, H., & Hassanzadeh, M. M. (2016, September 18). The role of knowledge management in educational organizations. Mashhad <https://civilica.com/doc/597133/>
- Ebrahimi, S., & Khilich Lee, B. (2015). Feasibility of establishing knowledge management with the approach of Asian Productivity Organization. *Public Administration Perspectives*, 7(1), 95-114. DOR: 20.1001.1.22516069.1395.7.1.4.5
- ghaffari, S., Dehghahk, F., & Gharebaghloo, V. (2021). The Study of Resources Role in the Archive of Sima Documentary Channel, in Guiding Knowledge Management and Sharing Intellectual Capital. *Digital and Smart Libraries Researches*, 8(30), 57-68. doi: 10.30473/mrs.2022.54684.1434
- Hajilo, M. H., Delaviz, K., Bajulund, R., & Bagharpour, H. (2013). The relationship between knowledge management and creativity among official and contractual employees of the technical and vocational education organization of the country. *Mahart Amouzi*, 3(2), 7-30
- Hamidi, F., Babalhavaeji, F., Hariri, N., & Abbasian, H. (2023). Identifying Indicators of Human Resources Training in National Bank of Iran with Knowledge Management Approach. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 10(35), 171-214. doi: 10.22054/jks.2022.70965.1546
- Islamic Council. (2004). *The law of the fourth program of economic development of the country*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/94202>
- Islamic Council. (2009). *Law of the fifth program of economic development of the country*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/790196>
- Islamic Council. (2016). *Law of comprehensive system of technical, professional and skill education*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1040298>
- Islamic Council. (2016). *Law of the fourth, fifth and sixth economic development programs of the country*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1014547>
- Jucevicius, R. (2010). Determination of Essential Knowledge Management System Components and their Parameters. *Social Sciences (1392-0758)*, 67(1).
- Khadvardian, M. , & Hosseini, S. (2003, November). *Analysis of the usefulness factor of informal technical and professional training courses for rural workers in Tehran province* [Poster]. https://icaeenr.areeo.ac.ir/article_58810.html
- Khalidi, M., & Rafati, M. (2011). Comparing the effectiveness of formal and informal technical and professional training on employment. *Skills Training and Employment Conference*, 1(1), 71-85.
- Khodaparsti, V., & Dehghani, M. (2022). The necessity of implementing knowledge management improvement policies in automobile companies. *Geography and Human Relationships*, 5(2), 249-276. 20.1001.1.26453851.1401.5.2.15.6
- Kikha, Z., Smart, M., & Kikha, M. (2015, March 21). *Knowledge management and its application in educational organizations*. Iran's Modern Education Development Center (Metna). Shiraz. <https://civilica.com/l/6088/>
- Knowledge Management in Technical and Vocational Education and Training (2000), the Federal Institute for Vocational Training (BIBB). <https://unevoc.unesco.org/fileadmin/userupload/pubs/iug019e.pdf>
- Latifian, A., & Amiri, Gh. (2012, May 10-12). *The process of knowledge management in the informal educational system of universities based on the theory of Nonaka and Takeuchi*. Mashhad <https://civilica.com/l/3152/>
- Lotfi Jalal Abadi, M., Farhadi, A., Ravaei, S., & Gholami, M. (2020). Designing a Skill-oriented Model for Occupational Students: Using the Grounded Theory. *Karafan Journal*, 16(2), 71-100. 20.1001.1.23829796.1398.16.46.4.9

- Mahdiye, O. (2010). Knowledge Management and Firm's Competitive Strategy: The Role of Strategic Reference Points (SRPs). *Roshd-e-Fanavari*, 3(23), 15-27
- McAdam, R., & McCreedy, S. (1999). The process of knowledge management within organizations: a critical assessment of both theory and practice. *Knowledge and process management*, 6(2), 101-113 .[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1441\(199906\)6:2<101::AID-KPM53>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1441(199906)6:2<101::AID-KPM53>3.0.CO;2-P)
- Mohammad Ali, M. (2021). *Examining the challenges of the technical and vocational education organization and the solutions to solve them*, Culture and Education Studies Office (Education, Education and Technical and Vocational Department). Islamic Council Research Center.
- Mosayebi, Ebrahim, Oladian, Masome, & HOSNAVI, REZA. (2020). A model for knowledge management based on open innovation in academic centersn. *Modiriat-E-Farda*, 19(63), 51-72.
- Naghipoor ivaki, S, Bagheri, M, & Ahghar, G. (2020). Designing the Pattern of Knowledge Management in The General Administration of Education in Hormozgan Province. *Educ Strategy Med Sci*, 13 (4),316-324
- Nahardani, H., Maghool, A., Zendedel, A., & Nodehi, H. (2018). Designing a knowledge management model in a technical and vocational university with an entrepreneur training strategy. *Research in Educational Systems*, 12(Special Issue), 629-651.
- Organization of Technical and Vocational Education of the country. (2022). Educational calendar of technical and vocational education organization of the country. <https://irantvto.ir/1401>
- Organization of Technical and Vocational Education of the country. (2022). Yearbook of Technical and Vocational Education Organization of the country
- Petrides, L. A., & Nodine, T. R. (2003). *Knowledge management in education: defining the landscape* .Institute for the Study of Knowledge Management in Education
- Qureshi, Fatemeh Sadat and Ahmadi, Parveen. (2009). The role of knowledge management in educational institutions. *Modiriat-E-Farda*, 7(20), 17-24.
- Sadewa, E. D. A., Ardi, R., & Suzianti, A. (2019). Knowledge management system model development for higher technical vocational education. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (3), 102-108 .<http://dx.doi.org/10.12962/j23546026.y2019i3.5851>
- Salavati, A., Rahmani, M., Razman, V. (2014) .Ethics and Knowledge Management. *Ethics in Science and Technology* ,8(4), 92-101
- Salehi, K. (2014). *Explanation of the process and design of the clinical knowledge management model in nurses* [Thesis of the Ph.D course of Tarbiat Modares University]. Irandoc.
- Shakeri, M., Barzegar Bafroo'i, K., & Jamshidi, M. (2019). Presenting a model for tailoring the technical and vocational training with the labor market needs from the viewpoint of Yazd industry owners based on the grounded theory. *Journal of Educational Innovations*, 18(3), 39-58. doi: 10.22034/jei.2019.99315
- Shojayifar, Z., Marzieh, A., & Nastiezaie, N. (2017). The Relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement. *Iran J Bioethics*, 7(23), 17-28. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v7i23.15400>
- Supreme Council of Technical, Vocational and Skill Education. (2023). Instructions for setting skill standards.



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 2

Serial Number 8

2024



نماینده، یعقوب؛ باب الحوائجی، فهیمه؛ حریری، نجلا؛ رحمانی، بتول؛ (۱۴۰۳). مؤلفه‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی ایران. *نشریه مطالعات دانش پژوهی*، ۳(۲): ۱-۲۹.

Doi: 10.22034/jkrs.2024.61541.1082

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_18447.html



ناشر: دانشگاه تبریز

© نویسندگان

این مقاله به صورت دسترسی باز و با لایسنس CC BY NC کپی‌رایت‌کامانز قابل استفاده است.

مؤلفه‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی ایران

یعقوب نماینده^۱، فهیمه باب‌الحوائجی^{۲*}، نجلا حریری^۳، بتول رحمانی^۴

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی گرایش مدیریت اطلاعات، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) babalhavaeji@iau.ac.ir

۳. استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

تاریخ بازنگری: ۱۰ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۱۱ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ دریافت: ۱۸ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۱ شهریور ۱۴۰۳

چکیده

هدف: مدیریت دانش یکی از ضروریات هر سازمانی جهت دستیابی به رسالت خود می‌باشد. پژوهش صورت گرفته به منظور ارائه مؤلفه‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در نهادها و سازمان‌های مجری آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی در ایران تهیه شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر کاربردی بوده و روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی با رویکرد کیفی و به روش‌های فراترکیب و دلفی است. در مرحله نخست از روش فراترکیب استفاده گردید که جمعاً ۱۴۲ منبع مرتبط با موضوع پژوهش یافت شد و در نهایت تعداد ۹ پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. پس از شناسایی مقوله‌ها به روش فراترکیب، با روش دلفی فازی، با ابزار پرسشنامه و نظرسنجی از خبرگان به اعتبارسنجی و ارائه شاخص‌های نهایی پرداخته شد.

یافته‌ها: در این پژوهش با بررسی و دسته‌بندی و بومی‌سازی کدهای توصیفی حاصل از متون و استخراج تمام عوامل در پنج مقوله و هفت مؤلفه تحت عناوین (۱) مقوله سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی (مؤلفه: استراتژی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌ها)؛ (۲) مقوله ساختار (مؤلفه: فرهنگ و مؤلفه: ساختار سازمانی و دانشی و محیط فیزیکی)؛ (۳) مقوله منابع انسانی (مؤلفه: مدیریت عالی و مؤلفه: کارکنان)؛ (۴) مقوله فرایند (مؤلفه: فرایند مدیریت دانش) و (۵) مقوله زیرساخت‌ها و توانمندی فناوری اطلاعات و ارتباطات (مؤلفه: پایگاه‌های دانش، سامانه‌ها و قالب‌های دیجیتال) دسته‌بندی شد. سپس با در نظر گرفتن مقوله و مؤلفه‌های مذکور کدها (مفاهیم) احصاء و مبتنی بر مفاهیم مذکور سؤالات از خبرگان تنظیم شد. در میان ۵ مقوله شناسایی شده، مشارکت منابع انسانی، پشتیبانی هیئت‌رئیس سازمان (رئیس و معاونان) و پشتیبانی دولت (سازمان‌های اداری و استخدامی و برنامه‌بودجه) در استقرار مدیریت دانش سازمان مهم‌ترین عوامل هستند.

بحث و نتیجه‌گیری: در حال حاضر نظام مدیریت دانش در سازمان‌ها و نهادهای آموزش فنی و حرفه‌ای کشور پیاده‌سازی نشده است. لذا استقرار مدیریت دانش یک ضرورت اساسی است. توجه به مدیریت دانش در برنامه‌های کلان و عملیاتی، همسو نمودن ساختار سازمانی با اعمال مدیریت دانش، طراحی فرایندهای لازم، نهادینه‌سازی فرهنگ مدیریت دانش، همراه نمودن منابع انسانی به‌عنوان شاخص محوری به‌همراه مؤلفه اهتمام مدیریت عالی و هیئت‌رئیس سازمان‌های آموزش مهارتی غیررسمی بسیار حائز اهمیت است. به‌طور معمول اغلب سازمان‌های آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی غیررسمی از امکانات و زیرساخت‌هایی فناوری اشاره شده در شاخص‌ها و مؤلفه‌های عنوان شده برخوردارند؛ بنابراین ایجاد انسجام و پیوند این امکانات و زیرساخت‌ها می‌تواند استفاده از مدیریت دانش را برای مجموعه‌های مذکور فراهم نماید.

اصالت و ارزش: ایده استقرار مدیریت دانش، یک ایده نو برای سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی ایران است که برای اولین بار با استنتاج از ایده‌های دیگران و با توجه به تجربه زیسته پژوهشگر از زاویه‌های متفاوت تبیین و از تکنیک‌های متنوعی با هدفی تازه مبتنی بر نوآوری در روش‌شناختی پژوهش شامل فراترکیب و دلفی فازی و با گذر از مرزهای روش‌شناسی معمول و با بهره‌برداری از دانش خبرگان و صاحب‌نظران و با هدف تکمیل کارهای اصیل دیگر محققان انجام شده است.

کلیدواژه‌ها: آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی، مؤلفه‌های مدیریت دانش

آموزش فنی و حرفه‌ای ایران شامل دو بخش رسمی^۱ و غیررسمی^۲ با هدف کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ترویج و تقویت فرهنگ کار، تولید، کارآفرینی و اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و ملی هدف‌گذاری شده و آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر^۳، نیمه ماهر^۴ و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار فعلی و آتی و ارتقای توان کارآفرینی^۵ کمک به تولید ثروت و کاهش فقر در جامعه از طریق توانمندسازی نیروی کار و کمک به افزایش اشتغال، خوداشتغالی و کاهش بیکاری، فراهم‌سازی زمینه یادگیری مادام‌العمر^۶ افراد جامعه جهت دستیابی به عدالت آموزشی در حوزه شغل و حرفه، افزایش سهم سرمایه انسانی از طریق آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه در سهم‌بری عادلانه در زنجیره تولید تا مصرف در راستای محور قرار دادن رشد بهره‌وری در اقتصاد، فعال‌سازی سرمایه‌های انسانی به‌منظور توسعه کارآفرینی را دنبال می‌کند (مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۶). اجرای این آموزش‌ها دربرگیرنده طیف وسیعی از نیروی انسانی آموزش‌دهنده (مربیان، هنرآموزان و مدرسان مهارتی) و آموزش‌گیرنده (کارآموزان، مهارت‌آموزان و هنرجویان) و تعدد و تنوع بسیار بالایی از دانش‌ها و مهارت‌ها به وسعت مشاغل و شایستگی‌های ثبت‌شده در نظام طبقه‌بندی ایسکو^۷ اجرا می‌شود (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۴۰۲).



در قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی، مصوب سال ۱۳۹۶ آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی رسمی را آموزشی که جهت کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و شغلی از دوره متوسطه نظام آموزشی و بالاتر توسط وزارت آموزش و پرورش و مؤسسات آموزش عالی از قبیل دانشگاه فنی و حرفه‌ای، دانشگاه جامع علمی کاربردی و دانشگاه آزاد اسلامی ارائه و به اخذ مدرک تحصیلی و حرفه‌ای مربوط منجر می‌شود و اتمام موفقیت‌آمیز هر سطح به همراه تجارب واقعی دنیای کار مجوز ورود به سطح بعدی آموزش‌ها است تعریف کرده و آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی غیررسمی را آموزشی که در خارج از نظام آموزشی رسمی طبق برنامه‌ای مشخص ارائه و به اخذ گواهینامه شایستگی و صلاحیت شغلی می‌انجامد و این آموزش‌ها توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، دستگاه‌های اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی ارائه می‌شود و این نوع آموزش را قابل ارزشیابی و همسطح‌سازی با آموزش‌های رسمی می‌باشد، تعریف نموده است.

از طرفی مدیریت دانش به‌عنوان یک ابزار کارآمد در حفظ و ارتقاء قدرت رقابت سازمان‌ها، موردعلاقه مدیران برای ارائه بومی و پیاده‌سازی و استقرار آن در محیط‌های سازمانی خود است و مجریان آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران هم که با جمعیت قابل توجهی از نیروی انسانی مواجه است، نیاز به این ابزار دانش داشته و از آنجا که این سازمان‌ها به‌طور عمده سازمان دولتی بوده و در مشابه آموزشی نیز پیاده نشده است، بنابراین

1. Formal
2. Informal
3. Skill Manpower
4. Semi-Skilled Manpower
5. Entrepreneurship
6. Lifelong Learning
7. ISCO: International Standard Classification Occupations

مطالعه بر روی ارائه ابعاد و مؤلفه‌های طراحی یا استفاده از مؤلفه‌ها برای پیاده‌سازی آن به‌عنوان یک حرکت جدید در فعالیت‌های سازمانی دارای اهمیت بوده و نوآوری‌های خاص خود را دارد. چراکه در حوزه یادگیری کارکرد مدیریت دانش ایجاد، اشتراک و به‌کارگیری دانش به‌منظور یادگیری بهتر و بهبود عملکرد است. درواقع، فرایند یادگیری مؤثر در ایجاد، سازمان‌دهی، اشتراک و به‌کارگیری دانش آمیخته شده است که منجر به ارتقاء سرمایه‌های فکری سازمان و بهبود عملکرد می‌شود. زیرساخت پایه و اساس مدیریت دانش در سازمان به‌عنوان فونداسیون از پنج جزء شامل: (۱) فرهنگ سازمان، (۲) ساختار سازمان، (۳) فناوری اطلاعات، (۴) دانش مشترک، (۵) محیط فیزیکی تشکیل شده است. (ادوارد دیماس؛ ۲۰۱۸) درمجموع آموزش حرفه‌ای مطابق با توسعه دنیای کار و مطالبات جامعه از طریق دو نهاد اجتماعی، اول، نهادهای اجتماعی در قالب ساختار شغلی با سازمان، تقسیم نقش‌ها یا وظایف و دوم رفتارهای مربوط به انتخاب، اکتساب، و تثبیت مشاغل شکل می‌گیرد. استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش در تربیت معلم هنرستان‌ها می‌تواند کارایی و اثربخشی آموزش را افزایش دهد (گونوان؛ ۲۰۲۳).

علاوه بر الزامات و ضرورت‌های قانونی مطرح شده برای کاربرد مدیریت دانش در سازمان‌ها ازجمله سازمان‌های آموزشی، بررسی مؤلفه‌های ارائه الگوی مدیریت دانش موجب تعریف راهکارهای مدیریتی در اصلاح و بهبود امور مجریان مذکور می‌شود. منوط به اینکه مؤلفه‌های ارائه الگوی مدیریت دانش به سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی مبتنی بر ویژگی‌ها، شرایط محیطی، وظایف و اهداف این نوع سازمان‌ها با مطالعه الگوهای ارائه شده در سازمان‌های مشابه داخل و خارج از کشور و کسب میزان توافق خبرگان در سازمان‌های مذکور تعیین شود.

در کنار موضوعات عنوان‌شده، ضرورت کاربردی استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی مشتمل بر ارتقای تصمیم‌گیری در مورد خدمات آموزش فنی و حرفه‌ای، کمک به عموم کارکنان برای مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری، ایجاد قابلیت رقابت سرمایه‌های فکری در سازمان و توسعه نیروی کار دانشی و ضرورت‌های علمی استقرار مدیریت دانش به سازمان‌های مذکور کمک می‌کند تا فرایند دانش مؤثری داشته باشند. مجریان آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی در رسالت و مأموریت خود باید از دانش موجود و ایجاد دانش جدید بهره‌جویند.

از سوی دیگر بنا با ماهیت آموزشی کار مجریان آموزش فنی و حرفه‌ای، کسب و اشتراک دانش در آموزش فنی و حرفه‌ای ضروری است؛ یادگیری سازمانی یکی از الزامات توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای است؛ ارتباط بهینه و علمی با مخاطبین و جوامع هدف متنوع با استفاده از مدیریت دانش در آموزش فنی و حرفه‌ای مهم است، و اینکه ایجاد مزیت رقابتی در بین مجریان آموزش فنی و حرفه‌ای شامل: آموزش فنی و حرفه‌ای زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، آموزش و ترویج وزارت جهاد کشاورزی، آموزش‌های مهارتی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و حتی بخش آموزش‌های کوتاه‌مدت و غیررسمی حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و علمی کاربردی



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر سازمان‌های مجری زیرمجموعه وزارتخانه‌های دیگر و نهادهای غیردولتی امری لازم و حیاتی است.

بر مبنای اهمیت و ضرورت‌های پیش‌گفته، هدف این مطالعه طراحی و تبیین الگوی مدیریت دانش و مشخصه‌های آن در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌عنوان یک سازمان آموزشی غیررسمی و اعتباربخشی الگوی تبیین شده از طریق تعیین میزان توافق خبرگان در خصوص مؤلفه‌ها و شاخص‌ها می‌باشد.

تعیین و شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی نیز از اهداف فرعی این پژوهش است.

همچنین در این مطالعه، بر روی ارائه ابعاد و مؤلفه‌های طراحی و پیاده‌سازی آن به‌عنوان یک حرکت جدید در فعالیتهای سازمانی تأکید شده است. چراکه در حوزه یادگیری کارکرد مدیریت دانش ایجاد، اشتراک و به‌کارگیری دانش به‌منظور یادگیری بهتر و بهبود عملکرد است. درواقع، فرایند یادگیری مؤثر در ایجاد، سازمان‌دهی، اشتراک و به‌کارگیری دانش آمیخته شده است که منجر به ارتقاء سرمایه‌های فکری سازمان و بهبود عملکرد می‌شود. پیتراکر در توصیف چنین محیطی خاطرنشان می‌سازد که ارزشمندترین دارایی شرکت‌ها در قرن بیست و یکم، دانش و دانشگران آن‌ها می‌باشد، از این رو می‌توان گفت که توانایی یک سازمان در بهره‌گیری از دارایی‌های ناملموس، بسیار مهم‌تر و حیاتی‌تر از توانایی‌اش در مدیریت و سرمایه‌گذاری پیرامون دارایی‌های ملموس و فیزیکی است. همچنین باید توجه داشت که «پیش‌فرض اصلی مدیریت دانش این است که اقدامات آن موجب خلق نوعی مزیت رقابتی می‌شود» (امید، ۱۳۸۹) و اینکه «طراحی مسیر خلق و حفظ سازمان یادگیرنده از طریق فرایند مدیریت دانش میسر می‌شود و فرایند مدیریت دانش مشتمل بر خلق دانش، مستندسازی دانش، توزیع و نشر دانش، و نهایتاً کاربرد دانش می‌باشد» (انواری، ۱۳۸۸).

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش تحول‌شگرفی در مباحث مدیریتی سازمان‌ها ایجاد کرده است. مدیریت دانش به دنبال تصرف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده‌سازی، بازیابی و نگهداری دانش به‌عنوان دارایی‌های سازمان است. «پیتراکر عبارت «کاردانشی» را در اوایل دهه ۱۹۶۰ ابداع کرد، ولی تنها در سال‌های اخیر مدیران به اهمیت دانش به‌عنوان یک منبع ارزشمند که باید همانند سایر منابع مدیریت شود، پی برده و در این جهت تلاش نموده‌اند» (خداپرستی نوده‌ئی و دهقانی ۱۴۰۱). بنابراین سازمان‌های زیادی در جهان، نظام‌های مدیریت دانش را، در راستای حفظ ثبات و سودمندی‌شان انتخاب کرده‌اند این نگرش در بسیاری از حوزه‌های فعالیتی رو به گسترش حاصل از فن‌آوری قابل مشاهده است. بنابراین این موضوع در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نیز احساس می‌شود. گستره آموزش‌های فنی، حرفه‌ای و مهارتی غیررسمی در جامعه با تنوعی از دانش و مهارت‌های مختلف شغلی و در بین صنایع و صنوف ضرورت استقرار مدیریت دانش را بیشتر می‌کند. پیش‌نیاز استقرار مدیریت دانش، برخورداری از یک الگویی مناسب برای پیاده‌سازی آن به‌عنوان یک سازمان آموزشی است. مدیریت دانش در آموزش فنی و حرفه‌ای را می‌توان مجموعه فرایندهایی دانست که موجب کسب دانش، شناسایی دانش،

توسعه و آفرینش دانش، ذخیره و نگهداری دانش، اشتراک و انتقال دانش و بهره‌گیری و کاربرد دانش با هدف اشتغال‌زایی، افزایش شایستگی‌های فردی و استفاده از آن دانست؛ بنابراین در صورت اجرا و پیاده‌سازی آموزش مهارت‌محور با رعایت فرایند مدیریت دانش می‌توان با ایجاد یکپارچگی راهبردی بین آموزش و فناوری‌های موجود بازار کار توانمندسازی نیروی کار و افراد جامعه را به‌خوبی محقق کرد. از طرفی ضرورت‌های قانونی، کاربردی یا توسعه‌ای، علمی و ... در استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور همواره مطرح است.

به‌منظور ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در حرف و مشاغل مختلف از سرفصل‌های آموزشی به نام استانداردهای آموزش شغل و شایستگی استفاده می‌شود. استانداردهای شغل و شایستگی در چارچوب نظام طبقه‌بندی بین‌المللی مشاغل ایسکو زیر نظر سازمان جهانی کار^۱ تهیه و تدوین می‌شود.^۲ این استانداردها مبتنی بر بخش‌های شایستگی‌های دانش، مهارت، نگرش و اخلاق حرفه‌ای، بهداشت، ایمنی و توجهات محیط‌زیست است و همواره به‌منظور همگامی با تغییرات مستمر فناوری، به کمک فعالین و صاحب‌نظران تخصصی و صنفی بازار کار، مدرسان دانشگاهی و مربیان کارآموزی به‌روزرسانی می‌شود. تدوین استانداردهای شغل و شایستگی تابع دستورالعمل مصوب ۱۴۰۲ شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی می‌تواند توسط تمامی مجریان آموزشی تدوین و پیشنهاد شود.

بررسی اطلاعات و آمار در این زمینه نشان می‌دهد که نیروی انسانی شاغل در آموزش‌های فنی، حرفه‌ای و مهارتی غیررسمی شامل مدیران، کارشناسان پژوهش و آموزش، مربیان یا هنرآموزان و متصدیان، بیش از یک‌صد هزار نفر تخمین زده می‌شود. این تعداد از کارگزاران آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی غیررسمی سالانه میلیون‌ها نفر-ساعت آموزش را به مخاطبین خود ارائه می‌کنند. از این رو به نظر می‌رسد با توجه به تعدد مشاغل و شایستگی‌های عمومی در جامعه ایرانی که تاکنون در ۶۴ خوشه تخصصی متمرکز و در قالب بیش از یازده هزار استاندارد ساماندهی شده، توجه و تأکید بر ابعادی چون خلق و کسب دانش و مهارت‌های جدید، نشر و ایجاد جریان دانش و مهارت، کاربست، حفظ و پاسداشت اندوخته‌های دانشی و مهارتی، و برطرف کردن شکاف دانشی و مهارتی، در جهت ایجاد و ارتقاء مهارت شاغلین و جویندگان کار و علاقه‌مندان به کسب مهارت‌های شغلی و شایستگی امری لازم و ضروری است.

از سوی دیگر یکی از علل به‌روز نبودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و شکاف مهارتی موجود بین نظام آموزش‌های مهارتی با نیازهای واقعی بازار کار را می‌توان ضعف فرایند کسب، نشر و به‌کارگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دانست. چراکه رصد تغییرات و تحولات روزافزون دانش و فناوری‌های در حال ورود به جامعه، نیاز به تدابیری علمی در دل نظام‌های آموزشی دارد تا بتوان با تکیه بر این دانش نیروی کار شایسته و باصلاحیت را به بازار کار عرضه نمود. علاوه بر آن، پشتیبانی و به‌روزرسانی دانش و مهارت نیروی کار کشور و نیز افزایش و ارتقاء شایستگی به‌منظور بهبود بهره‌وری و استفاده از آخرین تحولات

1. International Labor Organization
2. Irantvto.ir



همگام با تغییرات سریع فناوری‌ها، بدون برخورداری از نظام مدیریت منسجم در جمع‌آوری، حفظ و ساماندهی و به‌کارگیری دانش و مهارت‌ها مقدور نخواهد بود.

در این میان مدیریت دانش به‌عنوان یک رویکرد منظم و با برنامه برای مدیریت خلق، توزیع و به‌کارگیری دانش برای توانمندتر شدن سازمان‌ها و بهبود کیفیت ارائه خدمات می‌تواند در بسیاری از موارد از سردرگمی، تکرار مداوم یک اشتباه و افزایش خسارات و هزینه‌ها جلوگیری کند. کما اینکه مدیریت دانش، به‌عنوان ابزاری قدرتمند برای دستیابی به مزیت رقابتی در بین سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود و تجربه نشان داده است کاربرد آن در سازمان‌ها مزایای فراوانی دارد؛ «اما مسئله مهم قبل از اجرای پروژه مدیریت دانش، شناسایی وضعیت سازمان از لحاظ میزان آمادگی برای اجرای این پروژه است» (قلیچ لی، ۱۳۹۵).

به‌طور طبیعی با توجه به اینکه از اواخر دهه نود میلادی، سازمان‌های موفق دریافته‌اند که دانش، مهم‌ترین دارایی آن‌هاست و مدیریت دانش به‌عنوان عامل کلیدی موفقیت سازمان است. به همین دلیل، سازمان‌های زیادی، در جهان، نظام‌های مدیریت دانش را، در راستای حفظ ثبات و سودمندی‌شان انتخاب کرده و می‌پذیرند (غفاری، ۱۴۰۰).

نهایتاً اینکه عوامل متعددی در حفظ و بقا اطلاعات موجود در یک سازمان دخیل هستند. از این رو سازمان‌های مجری آموزش فنی و حرفه‌ای ایرانی نیز با چالش‌هایی در حفظ دانش و اطلاعات مواجه‌اند و در تربیت تکنیسین، نیروی کار ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز بازار کار دچار مشکلات عدیده‌ای هستند. از جمله این چالش و مشکلات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: کیفیت آموزش‌های ارائه‌شده، اعتباربخشی پایین جامعه به خروجی‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، خروج هنرآموزان و مربیان و کارشناسان با سابقه بدون جانشین از سازمان‌ها به‌صورت انتقال به سایر سازمان‌ها، بازنشستگی، فرسودگی شغلی، همچنین «تطابق کمتر آن با نیازهای واقعی بازار (محمدعلی، ۱۴۰۰). بنابراین سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کشور هم به‌منظور حفظ برند، پیشینه و ارتقاء دانش و مهارت در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و برای مستندسازی تجارب خبرگان، استقرار پایگاه‌های دانش، شناسایی و امکان تحلیل شکاف دانشی، تهیه مدل‌های بلوغ مدیریت دانش، تهیه روش‌های اخذ دانش و حتی ممیزی دانش در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به ابزاری به نام مدیریت دانش نیازمند هستند. چراکه «جابجایی کارکنان یا ترک سازمان توسط کارمندان کلیدی موجب از دست رفتن دانش مفید موجود در سازمان می‌شود» (محمدعلی، ۱۴۰۰).

با توجه به آنچه گفته شد حال این سؤالات مطرح هستند که چه شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی برای مدیریت دانش در سازمان‌های مجری آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وجود دارد؟ الگوی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کشور چگونه می‌تواند باشد و ارائه آن دارای چه مشخصه‌هایی است؟ مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی کدام‌اند؟ تا چه میزان خبرگان مورد پژوهش در خصوص مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توافق دارند؟

۲- پیشینه پژوهش

بر اساس بررسی‌های صورت گرفته در خصوص پیشینه پژوهش مشخص شد که در رابطه با این موضوع، پژوهشی با عنوان «ارتباط بین مدیریت دانش و اخلاقیت کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای» توسط حاجیلو و همکاران (۱۳۹۳) انجام شده است که هدف از این مطالعه بررسی نقش مدیریت دانش با اخلاقیت در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بوده است. نتایج حاصله ارتباط معنادار بین دو متغیر مدیریت دانش و اخلاقیت را نشان می‌دهد و در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان اخلاقیت در میان کارکنان به میزان ۶۹۶٪ افزایش خواهد یافت و بالعکس. همچنین شجاعی‌فر و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی» را انجام داده‌اند. پژوهش مذکور باهدف تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی انجام گرفت. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که مقدار ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن شامل دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با مدیریت دانش در ارتباط است. با توجه به یافته‌ها، به مدیران مدارس توصیه شده تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه و تشویق و ترغیب معلمان به انجام فعالیت‌های کاری معطوف نمایند تا از این طریق بتوان به ارتقای مدیریت دانش و درگیری شغلی معلمان امیدوار بود. نیز شاکری و همکاران (۱۳۹۷) مقاله‌ای با عنوان «ارائه الگوی تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار از دیدگاه صاحبان صنایع شهر یزد بر اساس نظریه داده بنیاد» تدوین کردند. مقاله مذکور باهدف ارائه الگویی برای تبیین تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار از دیدگاه صاحبان صنایع شهر یزد است. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت با استفاده از راهبردهای نیازسنجی، مشارکت ذینفعان، آموزش مربیان، همکاری‌های داخلی و خارجی، آینده‌پژوهی شغلی، آمایش سرزمینی و برنامه‌ریزی، آشنایی کارآموزان با بازار کار، و مشاوره و هدایت شغلی، می‌توان تناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار را محقق کرد. همچنین نهاردانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «طراحی مدل مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای با راهبرد آموزش و تربیت کارآفرین» تدوین کرده‌اند. هدف پژوهش طراحی یک الگوی خاص از مدیریت دانش ویژه دانشگاه فنی و حرفه‌ای با اعمال استراتژی آموزش و تربیت مهارت‌آموختگان کارآفرین است. بنابراین از یافته‌های پژوهش الگویی با شرایط ذیل حاصل شده است. راهبردها شامل (۱) تربیت تک‌نسین کارآفرین، (۲) بهسازی منابع انسانی، (۳) کیفی‌سازی آموزش دانشگاه؛ و نیز شرایط علی شامل: (۱) پتانسیل منابع انسانی، (۲) مأموریت دانشگاه (کارآفرینی)؛ همچنین مقوله یا پدیده‌های محوری شامل: رهبری سازمان؛ و نیز زمینه شامل: (۱) سرمایه فکری، (۲) خلق دانش، (۳) استراتژی مدیریت؛ همچنین شرایط مداخله‌گر شامل: (۱) ساختار سازمانی، (۲) کار تیمی، (۳) فرهنگ سازمانی، (۴) تقسیم دانش؛ و در انتها پیامدها شامل استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه است. در پژوهشی دیگر لطفی جلال‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مهارت‌محوری برای دانشجویان فنی و حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده بنیاد» به انجام رساندند. این پژوهش باهدف الگوی مهارت‌محوری دانشجویان فنی و حرفه‌ای با استفاده از راهبرد نظریه داده بنیاد انجام شده است. یافته‌های



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۷

مؤلفه‌های پیاده‌سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه‌ای
...

پژوهش در شش مقوله عبارت‌اند از: مقوله‌های علی، مقوله‌های راهبردی، مقوله‌های زمینه‌ای، مقوله‌های مداخله‌گر و پیامدها تقسیم‌بندی و پیشنهادهایی در این زمینه ارائه شد یا عسگری (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کیفیت کاری کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای فارس» انجام داد. هدف از پژوهش بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کیفیت کاری کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای فارس است. یافته‌ها نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر کیفیت کاری کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای فارس تأثیر مثبت و معناداری دارد. ابعاد مدیریت دانش شامل کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش، ثبت دانش بر کیفیت کاری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه آنکه می‌توان ادعا داشت که توجه ویژه به مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن به عنوان یک مزیت رقابتی، سازمان‌ها را جهت رسیدن به اهداف خود و سوق دادن به سمت افزایش ظرفیت‌های کیفیت کاری سازمانی و بهبود فرایندهای جاری سازمان پیش‌ازپیش موفق خواهد نمود.

در بررسی پیشینه‌های خارجی گزارشی از یونیوک^۱ مطالعه شد که با عنوان پروژه و برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یونسکو در خصوص مدیریت دانش در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (۲۰۰۰ م) منتشر شده و به نقش و تأثیر مدیریت دانش در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ضرورت برخورداری از آن اشاره کرده است. در پژوهش دیگری رادنی مک‌آدام و ساندرا مک‌کریدی^۲ (۱۹۹۹) با عنوان «فرایند مدیریت دانش در سازمان‌ها: ارزیابی انتقادی از تئوری و عمل» باهدف درک فعلی تئوری و عمل در حوزه نوظهور مدیریت دانش پژوهش خود را انجام می‌دهند و بر اساس بررسی‌های خود به مدلی برای نشان دادن فرایندهای مدیریت دانش مبتنی بر مؤلفه‌های مشخص می‌رسند. همچنین پترایدز و نودین^۳ (۲۰۰۳) پژوهشی دیگر با عنوان «مدیریت دانش در آموزش: تعریف منظر» ارائه نموده‌اند که هدف پژوهش بیان ضرورت و نیز ارائه نظریه‌های نوظهور مدیریت دانش در محیط‌های آموزشی است. یافته‌های پژوهش ارائه فهرستی از ۳۴ مرجع و منبع از توصیه‌های مربوط به ترویج و استفاده از شیوه‌های مدیریت دانش در آموزش است. همچنین منصور الاسامی^۴ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «نقش رویکردهای مدیریت دانش در تقویت و حمایت از آموزش» منتشر نموده است. این پژوهش باهدف ارائه قابلیت‌های استراتژیک مقابله با عدم قطعیت با مدیریت دانش تدوین شده و یافته‌های آن نشان می‌دهد که عدم رویکرد به مدیریت دانش در آموزش ممکن است مانع مشارکت بالقوه ارزشمند یکپارچه عوامل اصلی استراتژی سازمانی بشود. در پژوهشی دیگر سوتلانا ساجوا و روبرتاس جوسویسیوس^۵ (۲۰۱۰) با عنوان «تعیین اجزای ضروری سیستم مدیریت دانش و پارامترهای آن‌ها» را ارائه کرده که هدف از این پژوهش معرفی پارامترهای مهم و ضروری در استفاده از سیستم مدیریت دانش است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد علاوه بر مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش شامل: فرایند، رهبری استراتژیک، سازمانی و زیرساخت‌های فناوری، فرایندهای یادگیری سازمانی و فرهنگ دانش، تعداد بیست‌وسه مورد پارامتر ضروری مدیریت دانش نیز شناسایی و معرفی نموده است.

1. Univoc

2. Rodney McAdam, Sandra McCreedy

3. Petrides, Lisa A.; Nodine, Thad R.

4. Mansour Alosaimi

5. Svetlana Sajeve and Robertas Jucevicius

با توجه به مطالعه پیشینه‌های تجربی فوق برای گروه پژوهشی محرز گردید که استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است که یافته‌های مطالعات فوق نشان می‌دهد مدیریت دانش صرفاً در مؤسسات آموزشی رسمی در سطح محدودی شکل گرفته که ضمن توسعه چرخه مدیریت دانش در این مؤسسات ضرورت دارد که با نگاهی جامع و همه‌جانبه این نظریه در مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی نیز بسط، اشاعه، توسعه و تکمیل شود. استقرار مدیریت دانش در مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی به گسترش و پیشرفت مبانی علمی و ادبیات نظری در این حوزه می‌تواند کمک شایانی نماید.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، یک مطالعه کاربردی است. روشی که در این پژوهش مورداستفاده قرار گرفت، روش پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) از نوع اکتشافی عمیق و به روش فراترکیب و سپس دلفی است. در مرحله اول از روش فراترکیب برای شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی شاخص‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی استفاده گردیده سپس با روش دلفی فازی، به اعتبارسنجی و ارائه شاخص‌های نهایی پرداخته شده است.

فراترکیب روشی فرامطالعاتی است که به ارزیابی سایر پژوهش‌های انجام‌شده می‌پردازد و از این منظر با عنوان ارزشیابی ارزشیابی‌ها نیز به آن اطلاق می‌شود. به‌طور کلی روش فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که از اطلاعات یافته‌های مستخرج از مطالعات دیگر در زمینه موضوع مرتبط، استفاده می‌کند. محقق در روش فراترکیب، داده‌های ثانویه نتایج حاصل از سایر مطالعات را برای پاسخگویی به نتایج مطالعه خود باهم ترکیب نموده و نتایج جدیدی به دست می‌آورد (حمیدی، ۱۴۰۲ به نقل از تولایی، ۱۳۹۸) برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو^۱ (۲۰۰۶) استفاده شده است.

جامعه آماری بخش فراترکیب پژوهش شامل مقالات، پایان‌نامه‌ها، منابع الکترونیکی در پایگاه‌های اطلاعاتی در ارتباط با مؤلفه‌های مدیریت دانش در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است. نمونه آماری بخش کیفی (با رویکرد دلفی) شامل ۲۰ نفر از جامعه خبرگان علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیریت دانش و مربیان و مدیران آموزش فنی و حرفه‌ای به‌صورت هدفمند بر اساس اصل کفایت و اشباع نظری و حائز شاخص‌های زیر نمونه‌گیری شد:

۱) اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که در حوزه مدیریت دانش دارای مقاله و پژوهش باشند یا در این حوزه استاد راهنما بوده‌اند.

۲) مدرسان و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور که در زمینه مدیریت دانش مقالاتی منتشر کرده باشند. روش گردآوری اطلاعات در بخش اول بر اساس روش فراترکیب عمل شد و در بخش دوم بر اساس مؤلفه‌های احصاء‌شده در بخش فراترکیب، پرسشنامه ۵۹ سؤالی باز تهیه شد و روایی و پایایی آن بر اساس



نظر اساتید محترم راهنما و مشاور و همچنین گروهی از کارشناسان این امر تأیید گردید و سپس نظر تعداد ۲۰ نفر از خبرگان در خصوص مؤلفه‌های پیشنهادی در طی دو مرحله طی روش دلفی کسب شد. در این مرحله سؤالات به صورت باز بود و خبرگان می‌توانستند حذف، اضافه و یا اصلاح سؤال را پیشنهاد کنند. در این مرحله تعدادی از سؤالات بر اساس نظر خبرگان مورد ویرایش قرار گرفت.

۴- یافته‌ها

برای پاسخ به سؤالات پژوهش، ابزارهای محقق ساخته‌ای طراحی و اطلاعات لازم گردآوری گردید که پس از تجزیه و تحلیل آنها یافته‌های زیر حاصل شده است. در این پژوهش گام‌های (۷) مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و بارسو به شرح زیر طی شد:

گام اول: تنظیم سؤالات پژوهش

اولین گام در اجرای روش فراترکیب، تنظیم پرسش‌های پژوهش بود. معمولاً این سؤالات مبتنی بر (۴) پارامتر شامل: (۱) چیستی کار، (۲) جامعه مورد مطالعه، (۳) محدوده زمانی و (۴) چگونگی روش تنظیم گردید که در جدول زیر سؤالات مربوطه ارائه شده است:

جدول ۱. سؤالات پژوهش

پارامتر	پرسش تحقیق
چیستی کار (What)	شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی کشور
جامعه مورد مطالعه (Who)	دربگیرنده آثار مختلف اعم از مقاله، پایان‌نامه و گزارش‌ها که در آن‌ها بیشتر به تشریح و شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی کشور پرداخته شده است.
محدوده زمانی (When)	انتخاب آثار موجود بین سال‌های محدوده زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۲ میلادی و ۱۳۸۶ تا ۱۴۰۲ شمسی
چگونگی روش (How)	بررسی موضوعی آثار، شناسایی و یادداشت‌برداری شاخص‌ها و مؤلفه‌های مرتبط با موضوع



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۰

دوره ۳، شماره ۲

پیاپی ۸

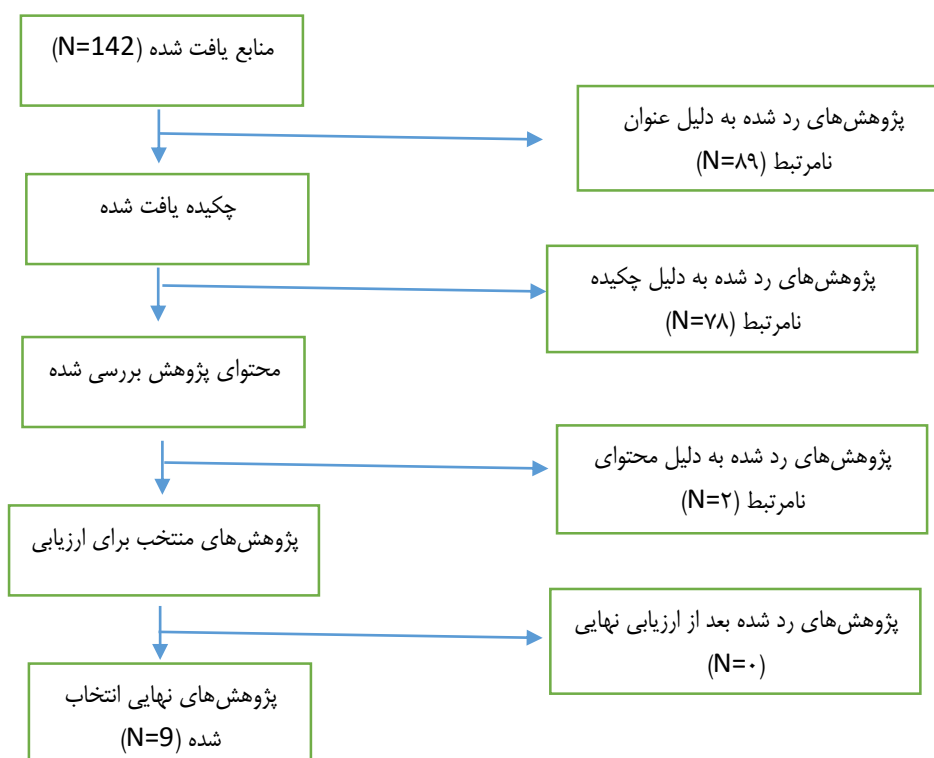
۱۴۰۳

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

برای گردآوری داده‌های پژوهش از اسناد و مدارک گذشته بهره‌برداری شده است. این اسناد و مدارک شامل کلیه پژوهش‌های مرتبط اعم از مقالات، پایان‌نامه‌ها و گزارش‌های پژوهشی و فنی در زمینه شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت دانش در آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی بوده است. با بررسی و شناسایی پژوهش‌های داخلی از طریق سامانه جستجوی پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایرانداک و همچنین پژوهش‌های خارجی از گوگل اسکالر، پایگاه علمی ساینس دایرکت با کلیدواژه‌های مرتبط با مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به تعداد ۱۴۲ پژوهش یافت شد.

گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

در این گام مقالات یافت شده به لحاظ کیفی مورد ارزیابی قرار گرفت. هر یک از مقالات در مواجهه ارتباط با موضوع بررسی شد و در صورت ارتباط مستقیم با پژوهش و به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات حذف شدند. فرایند بازبینی و انتخاب در این پژوهش به صورت خلاصه در شکل شماره (۱) و محتوای کدها، مفاهیم و مقوله‌بندی ارائه الگوی مدیریت دانش در شکل (۲) نشان داده شده است:



شکل (۱). فرایند بازبینی و انتخاب

با بررسی صورت گرفته طی چهار مرحله پالایش از میان ۱۴۲ پژوهش، ۱۳۱ مورد آن حذف و ۹ پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات انتخاب گردید.

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون

در گام چهارم پژوهش، اطلاعات پژوهش‌های منتخب شامل عنوان، نام و نام خانوادگی پدیدآورندگان، سال انتشار، نوع سند و کد اختصاص یافته به هر منبع دسته‌بندی شد. در ادامه هریک از منابع چندین بار مورد بررسی قرار گرفت و مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت دانش در سازمان‌های معجری آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی، از هریک از این متون تحت عنوان کد باز استخراج شد و در نهایت ۱۲۶ کد باز به دست آمد.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۱

مؤلفه‌های پیاده‌سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه‌ای

...

گام پنجم: تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این مرحله پژوهش، تمام عوامل استخراج شده از مطالعه‌ها در مرحله قبل با در نظر گرفتن معنای هر یک از آن‌ها در مفهومی مشابه تعریف شد؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین کننده دسته‌بندی و بومی گردید تا به این ترتیب محورهای تبیین کننده شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش مهارتی غیررسمی در قالب مقوله‌های اصلی و فرعی پژوهش شناسایی شود. نتایج این مقوله‌بندی در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. محتوای کدها، مفاهیم و مقوله‌بندی ارائه الگوی مدیریت دانش

مقوله	مؤلفه‌ها	کدها (مفاهیم)	منبع
سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی	تبیین اهداف، استراتژی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌ها	استراتژی مدیریت، تهیه سند پشتیبان اجرای هدفمند، تقسیم دانش، جمع‌آوری اطلاعات، ثبت وقایع مهم سازمانی (مستندسازی شکست‌ها و موفقیت‌های گذشته سازمان)، شناسایی مناسب اهداف سازمان، استراتژی مدیریت دانش، سند چشم‌انداز سازمان، بیانیه رسالت و مأموریت سازمان، راهبرد اجتماعی‌سازی، راهبرد برونی‌سازی و ترکیب درونی‌سازی، تعیین سیاست‌های مدیریت دانش	C19: عباسی سروک و غلامی C23: بهتویی C31: نهاردانی، معقول، زنده دل، نودهی C45: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
فرهنگ		روحیه تسهیم دانش دیدگاه کارکنان سازمان، تشکل‌های علمی مربیان و کارشناسان، کارگروه‌های برنامه‌ی درسی، توانایی شناخت ارزش دانش، استفاده مجدد از دانش و تجربه، جمع‌آوری یا کسب دانش، خلق دانش، اشتراک و نشر دانش، ایجاد فرهنگ عمومی دانش‌پذیری، در نظر گرفتن فرهنگ و تنوع زبانی، دانش مشترک	C5: گزارش یونیوک (univoc) به‌عنوان پروژه و برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یونسکو در خصوص مدیریت دانش در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (۲۰۰۰ م)، C6: Eduardus Dimas Arya Sadewa, Romadhani Ardi, and Amalia Suzianti C31: نهاردانی، معقول، زنده دل، نودهی C45: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
ساختار	ساختار سازمانی و دانشی و محیط فیزیکی	تأمین فضا و تجهیزات مناسب نشست و جلسات هم‌اندیشی، تبادل نظر و ...، سایت‌های مطالعه، تسهیل اشتراک‌گذاری دانش به تمام کارکنان، تأمین سیستم‌های مدیریت داخل سازمان، تأمین زیرساخت‌ها فنی و نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و منابع موردنیاز توسط نهادهای مسئول، شبکه ارتباطات سازمانی، ساختار دانش سازمانی، خط‌مشی امنیت در مدیریت	C6: Eduardus Dimas Arya Sadewa, Romadhani Ardi, and Amalia Suzianti C45: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۲

دوره ۳، شماره ۲

پیاپی ۸

۱۴۰۳



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۳

مؤلفه‌های پیاده‌سازی

مدیریت دانش در

آموزش فنی و حرفه‌ای

...

	فراپند مدیریت دانش	ایجاد فضایی مشارکتی، تشویق به نوآوری و ایجاد انگیزه از اطلاعات کارکنان درون سازمان به تولید دانش، رسیدن مدیران عالی به اصل مأموریت و هدف سازمان، پرداخت‌های منصفانه، ایجاد فرصت‌های رشد و محیط ایمن، تقویت مشارکت افراد، تخصیص بودجه به‌منظور تأمین اطلاعات و دانش، استخدام کارکنان دانشگر، مدیریت کسب دانش و نوآوری، تشکیل تیم دانش به‌منظور جمع‌آوری و ثبت و گسترش دانش و نوآوری، ارزیابی مدیریت دانش به‌صورت سیستمی، حمایت مدیران، مشوق‌های معنوی، همراهی در پیاده‌سازی مدیریت دانش، مشوق‌های مادی و جبران خدمات مرتبط کارکنان سازمان	
	فنا انسانی	متقاعدسازی افراد دارای دانش شخصی برای به اشتراک‌گذاری دانش با دیگران، تسهیل اشتراک‌گذاری دانش به تمام کارکنان، آموزش، گروه‌بندی تجارب و توانایی فردی کارکنان سازمان، توجه جدی به فرایندهای جذب، اشتراک، انتقال و کاربرد دانش و مهارت در میان کارکنان و هنجاریان، دانش‌افزایی، تعیین کمیته متخصص و مجرب برای کسب دانش جدید در زمینه کارافزایی کارکنان متناسب با نیازمندی سازمان و به‌منظور انتقال دانش و اطلاعات به کارکنان آمده دست به در زمان مناسب، تسهیم تجربیات و به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات در سازمان، تسهیل آموزش راهکارها و مهارت‌های شنیدن بهتر و انتقال افکار، ایجاد یک جو اعتماد و برقراری ارتباطات صادقانه، تقویت روحیه همکاری تشویق مشارکت کارکنان در گروه‌های کاری و مشارکت دادن کارکنان در اتخاذ تصمیمات، قبل از اخذ تصمیم نهایی، آموزش شیوه‌های جدید فعالیت در گروه و تیم‌سازی، ارائه ترکیبی از آموزش‌های رسمی و ضمن خدمت برای کارکنان، عهده‌داری مناسب کارکنان از وظایف محوله، برخورداری از مهارت دانش و توانایی لازم، تشویق ایده‌های جدید، تشویق به نوآوری و ایجاد انگیزه کارکنان درون سازمان به تولید دانش، کار تیمی، حضور کارکنان در سمینارها، ثبت تجارب و دانش جدید توسط کارکنان، برگزاری جلسات بحث گروهی و سؤال و جواب با نخبگان، ارزش‌گذاری به تعاملات بین کارکنان دارای تجربه زیاد، زمینه‌سازی انتقال، ارتباط کاری و تعامل دانشی کارکنان، گفتمان دانشی، سطح تحصیلات و تخصص و مهارت‌های منابع انسانی سازمان، انگیزه منابع انسانی سازمان، توانایی انجام کار تیمی، تشویق آنان به حل مسائل یکدیگر و کار تیمی، مرتبط کردن افراد با یکدیگر، ایجاد روحیه اعتماد به همکاران در سازمان و جانشین‌سازی.	C5: گزارش یونیوک (univoc) به‌عنوان پروژه و برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یونسکو در خصوص مدیریت دانش در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (۲۰۰۰ م). C6Eduardus Dimas Arya Sadewa, Romadhani Ardi, and Amalia Suzianti C19: عباسی سروک و غلامی C23: بهتویی C31: نهاردانی، معقول، زنده دل، نودهی C45: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور C44: عسگری C45: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
	فراپند مدیریت دانش	فرایند مدیریت دانش: کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش، ثبت دانش، جمع‌آوری اطلاعات و ثبت وقایع مهم سازمان، تبادل و انتشار دانش، پیاده‌سازی مدیریت دانش اسناد و گردش کار، شناخت فن‌آوری‌های مدیریت دانش، قوانین و مقررات، نهادهای بالادستی و مخاطبین.	C44: عسگری C45: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

C5: گزارش یونیوک (univoc) به‌عنوان پروژه و برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یونسکو در خصوص مدیریت دانش در آموزش‌های مهارتی (۲۰۰۰ م)، C6: Eduardus Dimas Arya Sadewa, Romadhani Ardi, and Amalia Suzianti C17: بایرامی اردی، تورانی، خلخالی، شکیبایی و کاظم‌پور C44: عسگری C45: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور	نرم‌افزارهای سازمان‌دهی مدیریت دانش، سایت‌ها و پایگاه‌های علمی، ایجاد ساختار و تمهید امکانات دیجیتال، تسهیل اشتراک‌گذاری دانش در فضای مجازی، تأمین زیرساخت‌ها فنی و نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و منابع موردنیاز توسط نهادهای مسئول، ایجاد پایگاه دانش، شبکه‌های مخازن دانش، برخورداری از اکسترنال، اینترنات، اینترنت و وب‌سایت.	پایگاه‌های دانش، سامانه‌ها و قالب‌های دیجیتال	زیرساخت‌ها و توانمندی فناوری اطلاعات و ارتباطات
---	---	--	--

گام ششم: کنترل کیفیت تحلیل

منظور از اعتبار در پژوهش کیفی، مفاهیمی نظیر دفاع‌پذیری، باورپذیری، تصدیق‌پذیری و بازتاب‌پذیری نتایج پژوهش صورت گرفته است. یکی از شاخص‌های اعتبار (پایایی) پژوهش کیفی ارزیابی دو یا چند سند از حیث ارجاع به شاخصی خاص است (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۶). نرم‌افزار Maxqda از چنین قابلیت‌های برخوردار است و ماهیت صفر و یکی کدها امکان استفاده از شاخص کاپا را فراهم می‌کند. ضریب کاپای بالای ۰/۶ مطلوب می‌باشد (وانگ، ۲۰۱۱). برای ارزیابی پایایی فراترکیب، سند انتخابی در اختیار چند نفر از خبرگان قرار داده شد. پس از ارزیابی، ضریب کاپا ۰/۶۱۱ محاسبه گردید؛ بنابراین این مقدار به معنای پایایی نتایج این پژوهش است.



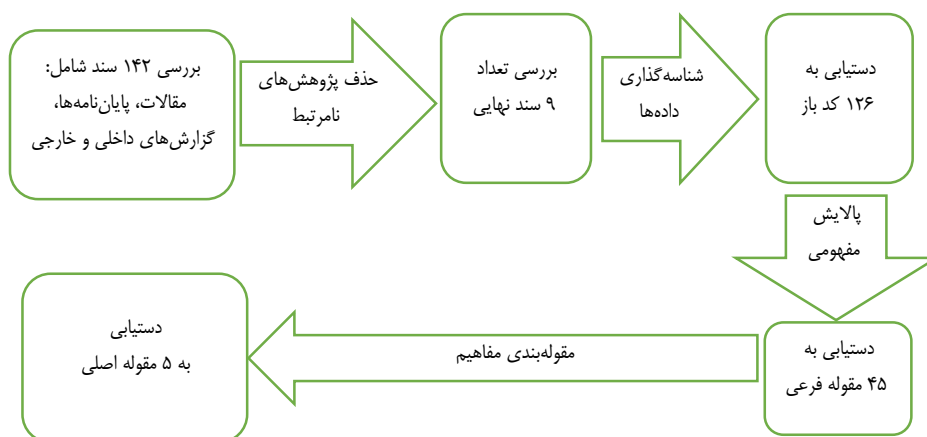
نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۴

دوره ۳، شماره ۲

پیاپی ۸

۱۴۰۳



شکل (۲). الگوریتم خروجی کنترل کیفیت شاخص‌ها و مولفه‌های پژوهش

گام هفتم: ارائه گزارش و یافته‌های پژوهش

در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های مراحل قبل ارائه گردید. در پاسخ به پرسش اول پژوهش شاخص‌های مدیریت دانش سازمان‌های مجری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟ از شاخص‌های استخراج‌شده از متون و مقالات مرتبط، با حذف شاخص‌های هم‌معنی و پرتکرار و درنهایت با مقوله و دسته‌بندی و بومی‌سازی شاخص‌های نهایی، ۵ بعد اصلی و ۷ مؤلفه فرعی حاصل گردید.

برای غربالگری و شناسایی شاخص‌های نهایی و پاسخ به پرسش دوم پژوهش در خصوص میزان توافق خبرگان جامعه پژوهش در رابطه با مؤلفه‌های به‌دست آمده روش دلفی فازی مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل دلفی در این پژوهش مبتنی بر دیدگاه ۲۰ خبره شامل خبرگان نظری (اساتید دانشگاهی) و خبرگان تجربی (مدیران و کارشناسان ارشد آموزش فنی و حرفه‌ای) است که در حوزه مورد مطالعه دارای تجربه بودند و با استفاده از روش‌های غیراحتمالی و به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. پرسشنامه‌ای که حاوی مؤلفه‌های به‌دست آمده از مرحله فراترکیب بود در دو مرحله در اختیار خبرگان دلفی قرار گرفت. ترکیب خبرگان شامل اساتید هیئت علمی دانشگاه‌ها در سطح استاد و دانشیار، صاحب‌نظران آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح مدیران ارشد و میانی و کارشناسان دارای مقاله یا اثر در زمینه مدیریت دانش بودند. ابتدا پایایی پرسشنامه احصا و به شرح جدول زیر به دست آمد.

با توجه به اینکه ضرایب آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ محاسبه شده، بنابراین پرسشنامه دارای پایایی مناسب است.



پایایی پرسشنامه	
تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
53	0.92

در جدول ۳ تعداد پاسخ، میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های دور اول دلفی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین با مقدار ۵ مقایسه شده است.

جدول ۳. تعداد پاسخ، میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های دور اول دلفی

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
آیا ترسیم چشم‌انداز (همراه با تعریف بیانیه مأموریت و رسالت) را در انتخاب رویکرد مدیریت دانش سازمان مؤثر می‌دانید؟	19	9.1	1.9	13.7	0.000
آیا هدف‌گذاری بلندمدت (تعیین استراتژی) در انتخاب رویکرد مدیریت دانش سازمان مؤثر می‌دانید؟	19	8.8	1.9	13.2	0.000
آیا تعیین اهداف راهبردی مدیریت دانش در توصیف و ظرفیت‌سازی دانش آینده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مؤثر می‌باشد؟	19	8.8	1.0	25.1	0.000
آیا برخورداری از محیط خلاق در سازمان در انتخاب الگوی مدیریت دانش ضروری است؟	19	8.5	1.9	12.9	0.000
آیا تشویق به اشتراک‌گذاری داستان شکست‌ها یا موفقیت‌ها در طراحی الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	19	7.8	1.5	14.2	0.000
آیا ایجاد نظام مدیریت دانش سازمان، ارزش اولویت‌دهی زمانی (حداکثر در طول مدیریت یک دولت) آن را ضروری می‌دانید؟	17	7.6	1.9	10.1	0.000
آیا ساختار سازمان در استقرار مدیریت دانش ایفای نقش می‌کند؟	19	7.9	2.3	9.4	0.000
آیا آماده‌سازی زیرساخت‌های لازم جهت استقرار نظام مدیریت دانش آموزش فنی و حرفه‌ای مؤثر است؟	19	8.9	1.5	16.8	0.000
آیا طراحی مدیریت دانش به افزایش بهره‌وری منابع انسانی می‌انجامد؟	19	8.7	1.4	18.3	0.000



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۶

دوره ۳، شماره ۲

پایه ۸

۱۴۰۳

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
آیا تعریف مشوقها برای منابع انسانی در پیادهسازی نظام مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	19	8.5	1.3	18.4	0.000
آیا تقویت ارزش‌های یادگیری و نوآوری سازمان به‌طور دقیق و مستمر در ارائه الگو نقش دارد؟	19	7.8	1.6	12.9	0.000
آیا برای عملکرد مؤثر نظام مدیریت دانش، ارزیابی مستمر فرایندهای کاری سازمانی ضروری است؟	19	8.6	1.8	13.9	0.000
آیا طراحی سامانه‌های کاری و فرایندهای کلیدی برای کاربران (Users) بهره‌بردار و دستیابی به تعالی توسط سازمان در انتخاب الگوی مدیریت دانش نقش دارد؟	19	8.9	1.0	25.3	0.000
آیا آموزش در جهت توسعه شغل شایستگی کارکنان در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	19	8.2	1.3	17.3	0.000
آیا ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	19	8.5	1.5	16.4	0.000
آیا کسب ایده‌های جدید دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش نقش دارد؟	19	8.4	2.1	11.5	0.000
آیا کسب دانش از طریق ارتباط با متخصصان و نهادهای بین‌المللی را در ایجاد نظام مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	8	9.3	1.0	17.1	0.000
آیا فرایندهای جذب و کسب دانش و تجربه آموزش فنی و حرفه‌ای از کارکنان سازمان در ارائه الگو مدیریت دانش به چه میزان مؤثر است؟	19	7.9	2.3	9.4	0.000
آیا ایجاد مخازن دانش (پایگاه‌های داده) آموزش فنی و حرفه‌ای در سازمان را مؤثر می‌دانید؟	18	8.7	1.4	17.5	0.000
آیا یادگیری الکترونیکی را در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای را اثربخش می‌دانید؟	19	6.6	2.0	7.9	0.000
آیا ایجاد بانک اطلاعات به‌منظور مبادله دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	19	8.1	1.6	14.3	0.000
آیا توسعه دانش منابع انسانی سازمان در استقرار و کاربرد مدیریت دانش در سازمان ضروری می‌دانید؟	19	8.6	1.3	18.3	0.000
آیا برگزاری جلسات منظم بحث و تبادل نظر با پیشکسوتان و بازنشسته‌گان در انتخاب الگوی مدیریت دانش را مناسب می‌دانید؟	19	6.9	1.8	9.5	0.000
آیا تشویق و تسهیل کسب، نگهداری و اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای بین کارکنان را مؤثر می‌دانید؟	19	8.1	1.7	13.1	0.000
تأکید بر ایجاد و نگهداری پایگاه دانش آموزش فنی و حرفه‌ای را در انتخاب الگوی مدیریت دانش تا چه میزان مؤثر میدانید؟	19	8.1	1.6	14.3	0.000
آیا ثبت و ضبط جامع اطلاعات مربوط به آخرین تحولات دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	19	8.7	1.5	16.4	0.000
آیا ایجاد بایگانی از توانایی‌ها و ظرفیت دانش کارشناسان داخلی و خارجی (بانک و پرتال سازمان) را ضروری می‌دانید؟	19	8.3	1.4	16.8	0.000
آیا برخورداری از اتوماسیون در سازمان در قابلیت ایجاد گروه‌های گفتگو (هسته‌های گفتگو) را مؤثر می‌دانید؟	19	7.9	1.6	13.7	0.000
آیا ایجاد حس مشارکت و تعامل میان کارکنان سازمان در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	19	7.9	2.1	10.4	0.000



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۷

مؤلفه‌های پیاده‌سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه‌ای
...

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
آیا ارزیابی و ترسیم نقشه راه پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان را مؤثر می‌دانید؟	18	8.7	1.5	15.7	0.000
آیا ایجاد زیرساخت فناوری اطلاعات (مانند دسترسی به اینترنت، اینترنت و وبگاه) برای تسهیل کسب و اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش می‌باشد؟	19	9.2	1.0	26.5	0.000
آیا یکپارچه‌سازی نظام مدیریت دانش با سایر سامانه‌های اطلاعاتی سازمان را ضروری می‌دانید؟	18	8.3	1.8	12.3	0.000
آیا روزآمدسازی منظم اطلاعات در سایت سازمان را در انتخاب رویکرد مدیریت دانش اثربخش می‌دانید؟	19	7.8	1.9	11.1	0.000
آیا پردازش ابری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	7.6	1.4	14.0	0.000
آیا استفاده از هوش مصنوعی در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	7.8	2.0	10.5	0.000
آیا امنیت سایبری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	6.5	2.1	7.3	0.000
آیا توجه به ایجاد فرهنگ سازمانی دانش‌گرا و فرهنگ یادگیری مداوم و مستمر در تمامی لایه‌های سازمان را در الگوی نظام مدیریت دانش ضروری میدانید؟	19	8.4	1.7	13.8	0.000
آیا اعمال تحمل خطا و پذیرش شکست را در الگوی مدیریت دانش سازمان آموزش را ضروری می‌دانید؟	19	7.4	2.2	8.6	0.000
آیا حمایت از ارتباطات غیررسمی (گروه‌های شبکه‌های اجتماعی مرتبط) در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	7.5	2.2	8.9	0.000
آیا ایجاد ارتباط (یکپارچه‌سازی) سامانه‌های مدیریت دانش همه نهادهای آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را ضروری می‌دانید؟	19	8.7	1.2	20.9	0.000
آیا وجود آموزش‌های اختصاصی برای کارکنان در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	8.4	1.6	15.0	0.000
آیا وجود پایگاه اطلاعات شایستگی کارکنان در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	7.8	2.0	10.5	0.000
آیا ایجاد فرایند ترویجی آموزشی نظام‌مند برای آشنایی کارکنان در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	18	7.7	2.1	9.5	0.000
آیا ترغیب، تشویق و پاداش برای به اشتراک‌گذاری دانش آموزش فنی و حرفه‌ای و همکاری فعالانه در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	18	8.7	1.4	17.5	0.000
آیا انجام اقدامات مناسب به‌منظور تسهیل دانش آموزش فنی و حرفه‌ای و استفاده کارکنان از تجارب کار تیمی را در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	18	8.6	1.5	15.7	0.000
آیا انجام اقدامات مؤثر جهت ایجاد فضای اعتماد در بین اعضای گروه‌های کاری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	8.6	1.3	18.3	0.000
آیا استفاده مؤثر از مدیریت دانش در بهبود عملکرد افراد سازمان را مناسب می‌دانید؟	18	8.2	1.5	14.6	0.000
آیا مشارکت منابع انسانی در تصمیم‌گیری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	18	8.1	1.5	14.9	0.000

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
آیا پشتیبانی کامل هیئت رئیسه سازمان (رئیس و معاونان) از ایجاد نظام مدیریت دانش سازمان را طراحی، پیاده‌سازی و کاربری آن ضروری است؟	18	9.1	1.6	16.5	0.000
آیا ایجاد فضای اعتماد در سازمان برای اشتراک‌گذاری دانش در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	19	8.8	1.0	25.1	0.000
آیا اختصاص منابع مالی لازم برای بسترسازی مدیریت دانش آموزش فنی و حرفه‌ای را سازمان مؤثر می‌دانید؟	18	9.1	1.4	18.4	0.000
آیا استفاده از سازوکارهای مناسب جهت انتقال دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در الگوی مدیریت دانش اثربخش می‌دانید؟	18	8.3	1.4	16.0	0.000
آیا الگوبرداری از طرح‌های موفق و پیشرو در تشویق کارکنان سازمان در نظام مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	19	8.5	1.3	18.4	0.000

با توجه به اینکه مقادیر احتمال کمتر از ۰,۰۵ محاسبه شده، بنابراین سؤالات توسط خبرگان تأیید شده و به مرحله دوم می‌رود. با توجه به اینکه در مرحله اول سؤالی حذف نشده، با نظر متخصصان سؤالاتی برای بررسی جزئی‌تر پژوهش در الگوی مدیریت دانش به آموزش فنی و حرفه‌ای اضافه شد. در جدول ۴ تعداد پاسخ، میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های دور دوم دلفی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین با مقدار (۵) مقایسه شده است.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۸

جدول ۴. تعداد پاسخ، میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های دور دوم دلفی

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
آیا در ترسیم چشم‌انداز (همراه با تعریف بیانیه مأموریت و رسالت) توجه به رویکرد مدیریت دانش به‌عنوان یک بازار آینده‌نگر در سازمان، ضروری می‌دانید؟	16	9.0	1.03	15.5	0.000
آیا در تعیین اهداف و راهبردهای سازمانی اشاره به ضرورت رویکرد هم‌زمان به مدیریت دانش به‌عنوان مزیت رقابتی را ضروری می‌دانید؟	16	7.9	1.71	6.7	0.000
آیا تعیین رویکرد مدیریت دانش در هریک از سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی را جهت تبدیل به سازمان یادگیرنده در محیطی پویا و به‌شدت تغییرپذیر مؤثر می‌دانید؟	16	8.6	1.20	12.0	0.000
آیا استقرار نظام مدیریت دانش در تعالی سازمانی مؤثر است؟	16	8.9	1.26	12.3	0.000
آیا تأکید به الگوی مدیریت دانش در کلیه اسناد و برنامه‌های سازمان ضروری است؟	16	7.5	1.55	6.5	0.000
آیا ایجاد نظام مدیریت دانش در سازمان، حداکثر در طول عمر یک مدیریت ارشد قابل اولویت‌گذاری می‌دانید؟	16	7.1	2.63	3.2	0.006
آیا کسب نظر کلیه منابع انسانی سازمان در تعیین الگوی مدیریت دانش ضروری است؟	16	5.6	1.50	1.7	0.116
آیا ساختار سازمان در استقرار مدیریت دانش ایفای نقش می‌کند؟	16	7.4	1.75	5.4	0.000

دوره ۳، شماره ۲

پیاپی ۸

۱۴۰۳



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۹

مؤلفه‌های پیاده‌سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه‌ای
...

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
تا چه اندازه پشتیبانی دولت (سازمان‌های اداری و استخدامی و برنامه‌بودجه) در استقرار مدیریت دانش سازمان ضروری می‌دانید؟	16	8.3	1.91	6.8	0.000
تا چه اندازه پشتیبانی مدیریت ارشد و معاونین سازمان را در استقرار مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	16	9.4	0.96	18.3	0.000
تا چه اندازه پشتیبانی منابع انسانی سازمان در استقرار مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	16	9.1	1.26	13.1	0.000
تا چه اندازه پشتیبانی وزارتخانه بالادستی (تعاون، کار و رفاه اجتماعی) را در استقرار مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	16	7.3	2.62	3.4	0.004
آیا ارزیابی و ترسیم نقشه راه پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان را مؤثر می‌دانید؟	16	8.8	1.77	8.5	0.000
آیا استقرار مدیریت دانش و طراحی سامانه‌های کاری و فرایندهای کلیدی در استفاده و رضایت کاربران (Users) و بهره‌برداران و جامعه هدف و مخاطبین سازمان نقش دارد؟	16	8.6	1.20	12.0	0.000
آیا تشویق به اشتراک‌گذاری داستان شکست‌ها یا موفقیت‌ها در کارکرد الگوی مدیریت دانش سازمان مؤثر می‌دانید؟	16	8.6	1.75	8.3	0.000
آیا استفاده از مجامع و شبکه‌های حرفه‌ای در الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	16	9.0	1.46	11.0	0.000
آیا کسب ایده‌های جدید ناشی از تحولات محیطی در الگوی مدیریت دانش ضروری می‌دانید؟	16	8.1	1.54	8.1	0.000
آیا کسب دانش از طریق ارتباط با متخصصان و نهادهای بین‌المللی را در نظام مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	16	9.1	1.02	16.1	0.000
آیا اعمال فرایندهای کسب دانش و تجربه از کارکنان سازمان در الگو مدیریت دانش مؤثر خواهد بود؟	16	8.8	1.00	15.0	0.000
آیا کسب دانش از سازمان‌ها و نهادهای همسو و فعال در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را مؤثر می‌دانید؟	16	8.8	1.61	9.3	0.000
آیا ایجاد انجمن‌های خبرگی برای خلق دانش جدید در الگوی مدیریت دانش سازمان مؤثر خواهد بود؟	16	8.1	1.71	7.3	0.000
آیا کسب دانش از مخاطبین و جامعه هدف سازمان در الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	16	7.9	1.36	8.5	0.000
آیا کسب و خلق دانش با ایجاد ارتباط بین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مؤثر می‌دانید؟	16	8.0	1.46	8.2	0.000
آیا برگزاری جلسات منظم بحث و تبادل نظر با پیشکسوتان و بازنشسته‌گان در انتخاب الگوی مدیریت دانش را مناسب می‌دانید؟	16	7.4	1.89	5.0	0.000
آیا تأکید بر ایجاد و نگهداری پایگاه دانش آموزش فنی و حرفه‌ای را در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	16	8.8	1.44	10.4	0.000
آیا ثبت و ضبط جامع اطلاعات مربوط به آخرین تحولات دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	16	8.5	1.71	8.2	0.000
آیا ایجاد بایگانی از توانایی‌ها و ظرفیت دانش کارشناسان داخلی و خارجی (بانک و پرتال سازمان) را ضروری می‌دانید؟	16	8.8	1.24	12.1	0.000

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
آیا برخورداری از اتوماسیون در سازمان در قابلیت ایجاد گروه‌های گفتگو (هسته‌های گفتگو) را مؤثر می‌داند؟	16	8.1	2.13	5.9	0.000
آیا ایجاد بانک اطلاعات به منظور مبادله دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌داند؟	16	8.4	1.50	9.0	0.000
آیا ایجاد حس مشارکت و تعامل میان کارکنان سازمان در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	16	8.0	1.46	8.2	0.000
آیا ایجاد مخازن دانش (پایگاه‌های داده) آموزش فنی و حرفه‌ای در سازمان را مؤثر می‌داند؟	16	8.6	1.41	10.3	0.000
آیا اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای از طریق پایگاه‌های داده به منظور مهارت‌افزایی مخاطبین در الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌داند؟	16	7.5	2.25	4.4	0.000
آیا تشویق و تسهیل کسب، نگهداری و اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای بین کارکنان را مؤثر می‌داند؟	16	7.6	2.09	5.0	0.000
آیا اقدام به تسهیم دانش آموزش فنی و حرفه‌ای و استفاده کارکنان از تجارب کار تیمی را در الگوی مدیریت دانش سازمان ضروری می‌داند؟	16	8.1	1.71	7.3	0.000
آیا ایجاد زیرساخت فناوری اطلاعات (مانند دسترسی به اینترنت، اینترنت و وبگاه) برای تسهیل ایجاد الگوی کسب و اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای ضروری می‌باشد؟	16	9.3	1.24	13.7	0.000
آیا یکپارچه‌سازی نظام مدیریت دانش با سایر سامانه‌های اطلاعاتی سازمان را ضروری می‌داند؟	16	8.4	1.50	9.0	0.000
آیا روزآمدسازی منظم اطلاعات در سایت سازمان را در رویکرد مدیریت دانش اثربخش می‌داند؟	16	8.5	1.37	10.2	0.000
آیا پردازش ابری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌داند؟	16	7.5	2.00	5.0	0.000
آیا استفاده از هوش مصنوعی در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌داند؟	16	8.3	2.18	6.0	0.000
آیا امنیت سایبری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌داند؟	16	7.8	2.05	5.4	0.000
آیا استفاده از کلان داده‌ها (Big Data) در الگوی مدیریت دانش سازمان مؤثر است؟	16	7.6	2.33	4.5	0.000
آیا استفاده از متاورس در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌داند؟	16	7.0	2.53	3.2	0.006
آیا استفاده از اینترنت اشیاء در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌داند؟	16	6.6	2.60	2.5	0.025
آیا توجه به ایجاد فرهنگ سازمانی دانش‌گرا و فرهنگ یادگیری مداوم و مستمر در تمامی لایه‌های سازمان را در الگوی نظام مدیریت دانش ضروری میدانید؟	16	8.9	1.45	10.7	0.000
آیا اعمال تحمل خطا و پذیرش شکست را در الگوی مدیریت دانش سازمان آموزش را ضروری می‌داند؟	16	7.8	1.44	7.7	0.000
آیا حمایت از ارتباطات غیررسمی (گروه‌های شبکه‌های اجتماعی مرتبط) در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌داند؟	16	7.4	1.89	5.0	0.000
آیا ایجاد ارتباط (یکپارچه‌سازی) سامانه‌های مدیریت دانش همه نهادهای آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را ضروری می‌داند؟	16	8.4	1.96	6.9	0.000

مؤلفه	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون تی	مقدار احتمال
آیا وجود آموزش‌های اختصاصی برای کارکنان در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	16	8.5	2.00	7.0	0.000
آیا وجود پایگاه اطلاعات شایستگی کارکنان در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	16	8.3	2.05	6.3	0.000
آیا ایجاد فرایند ترویجی آموزشی نظام‌مند برای آشنایی کارکنان در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	16	8.5	1.86	7.5	0.000
این طراحی نظام مدیریت دانش به افزایش بهره‌وری منابع انسانی می‌افزاید؟	16	8.9	1.26	12.3	0.000
آیا استقرار مدیریت دانش تأثیری در یادگیری و نوآوری در سازمان دارد؟	16	8.9	1.02	15.1	0.000
آیا ترغیب، تشویق و پاداش برای به اشتراک‌گذاری دانش آموزش فنی و حرفه‌ای و همکاری فعالانه در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	16	8.9	1.26	12.3	0.000
آیا انجام اقدامات مؤثر جهت ایجاد فضای اعتماد در بین اعضای گروه‌های کاری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	16	8.3	1.77	7.3	0.000
آیا مشارکت منابع انسانی در تصمیم‌گیری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	16	8.4	1.67	8.1	0.000
آیا پشتیبانی هیئت رئیسه سازمان (رئیس و معاونان) از ایجاد نظام مدیریت دانش سازمان را طراحی، پیاده‌سازی و کاربری آن ضروری است؟	16	9.8	0.68	27.8	0.000
آیا اختصاص منابع مالی لازم برای بسترسازی مدیریت دانش آموزش فنی و حرفه‌ای سازمان مؤثر می‌دانید؟	16	9.5	0.89	20.1	0.000
آیا استفاده از سازوکارهای مناسب جهت انتقال دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در الگوی مدیریت دانش را تریخش می‌دانید؟	16	8.5	1.71	8.2	0.000
آیا الگوبرداری از طرح‌های موفق و پیشرو در تشویق کارکنان سازمان در نظام مدیریت دانش را مؤثر می‌دانید؟	16	8.9	1.26	12.3	0.000

مشاهده می‌شود همه موارد به جز سؤال «کسب نظر کلیه منابع انسانی سازمان در تعیین الگوی مدیریت دانش ضروری» تأیید و با ۵ اختلاف معنادار داشته و تأیید می‌شوند. جدول ۵ نتایج آزمون توافق کندال را پس از حذف مورد رد شده، نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون توافق کندال

ضریب کندال	کای-دو	درجه آزادی	مقدار احتمال
۰,۷۶۴	۱۶۰۸,۶۵	۵۷	۰,۰۰۰

مشاهده می‌شود ضریب کندال بالاتر از ۰,۵ به دست آمده و مقدار احتمال، کمتر از ۰,۰۵ محاسبه شده که نشان‌دهنده توافق مناسب بین خبرگان است. جدول ۶ میانگین، میانگین رتبه‌ای کندال و ترتیب اهمیت را نشان می‌دهد.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۱

مؤلفه‌های پیاده‌سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه‌ای
...

جدول ۶. میانگین، میانگین رتبه‌ای کنдал و ترتیب اهمیت مؤلفه‌ها

مؤلفه	میانگین	رتبه کنдал	ترتیب اهمیت
آیا مشارکت منابع انسانی در تصمیم‌گیری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	8.4	44.25	1
آیا پشتیبانی هیئت رئیسه سازمان (رئیس و معاونان) از ایجاد نظام مدیریت دانش سازمان را طراحی، پیاده‌سازی و کاربری آن ضروری است؟	9.8	40.63	2
تا چه اندازه پشتیبانی دولت (سازمان‌های اداری و استخدامی و برنامه‌بودجه) در استقرار مدیریت دانش سازمان ضروری می‌دانید؟	8.3	40.41	3
آیا اقدام به تسهیم دانش آموزش فنی و حرفه‌ای و استفاده کارکنان از تجارب کار تیمی را در الگوی مدیریت دانش سازمان ضروری می‌دانید؟	8.1	38.66	4
آیا کسب ایده‌های جدید ناشی از تحولات محیطی در الگوی مدیریت دانش ضروری می‌دانید؟	8.1	37	5
تا چه اندازه پشتیبانی مدیریت ارشد و معاونین سازمان را در استقرار مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	9.4	36.84	6
آیا تشویق به اشتراک‌گذاری داستان شکست‌ها یا موفقیت‌ها در کارکرد الگوی مدیریت دانش سازمان مؤثر می‌دانید؟	8.6	36.16	7
آیا در ترسیم چشم‌انداز (همراه با تعریف بیانیه مأموریت و رسالت) توجه به رویکرد مدیریت دانش به‌عنوان یک ابزار آینده‌نگر در سازمان، ضروری می‌دانید؟	9.0	35.69	8
آیا الگوبرداری از طرح‌های موفق و پیشرو در تشویق کارکنان سازمان در نظام مدیریت دانش را مؤثر می‌دانید؟	8.9	35.69	8
آیا ایجاد فرایند ترویجی آموزشی نظام‌مند برای آشنایی کارکنان در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	8.5	35.06	9
آیا استفاده از اینترنت اشیاء در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	6.6	35	10
آیا استقرار نظام مدیریت دانش در تعالی سازمانی مؤثر است؟	8.9	34.94	11
آیا استفاده از سازوکارهای مناسب جهت انتقال دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در الگوی مدیریت دانش را اثربخش می‌دانید؟	8.5	34.84	12
تا چه اندازه پشتیبانی وزارتخانه بالادستی (تعاون، کار و رفاه اجتماعی) را در استقرار مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	7.3	34.78	13
آیا استقرار مدیریت دانش تأثیری در یادگیری و نوآوری در سازمان دارد؟	8.9	34.16	14
آین طراحی نظام مدیریت دانش به افزایش بهره‌وری منابع انسانی می‌افزاید؟	8.9	33.78	15
آیا اعمال فرایندهای کسب دانش و تجربه از کارکنان سازمان در الگو مدیریت دانش مؤثر خواهد بود؟	8.8	32.81	16
آیا ثبت و ضبط جامع اطلاعات مربوط به آخرین تحولات دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	8.5	32.78	17
آیا کسب دانش از طریق ارتباط با متخصصان و نهادهای بین‌المللی را در نظام مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	9.1	32.72	18
آیا برگزاری جلسات منظم بحث و تبادل نظر با پیشکسوتان و بازنشسته‌گان در انتخاب الگوی مدیریت دانش را مناسب می‌دانید؟	7.4	32.66	19
آیا استقرار مدیریت دانش و طراحی سامانه‌های کاری و فرایندهای کلیدی در استفاده و رضایت کاربران (Users) و بهره‌برداران و جامعه هدف و مخاطبین سازمان نقش دارد؟	8.6	32.5	20



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۲

دوره ۳، شماره ۲

پیاپی ۸

۱۴۰۳



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۳

مؤلفه‌های پیاده‌سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه‌ای
...

مؤلفه	میانگین	رتبه کندیال	ترتیب اهمیت
آیا ارزیابی و ترسیم نقشه راه پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان را مؤثر می‌دانید؟	8.8	31.81	21
آیا ایجاد ارتباط (یکپارچه‌سازی) سامانه‌های مدیریت دانش همه نهادهای آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را ضروری می‌دانید؟	8.4	31.69	22
آیا ایجاد حس مشارکت و تعامل میان کارکنان سازمان در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	8.0	31.66	23
آیا تأکید بر ایجاد و نگهداری پایگاه دانش آموزش فنی و حرفه‌ای را در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	8.8	30.94	24
آیا اختصاص منابع مالی لازم برای بسترسازی مدیریت دانش آموزش فنی و حرفه‌ای سازمان مؤثر می‌دانید؟	9.5	30.84	25
آیا تعیین رویکرد مدیریت دانش در هریک از سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی را جهت تبدیل به سازمان یادگیرنده در محیطی پویا و به‌شدت تغییرپذیر مؤثر می‌دانید؟	8.6	30.75	26
آیا وجود آموزش‌های اختصاصی برای کارکنان در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	8.5	30.53	27
آیا وجود پایگاه اطلاعات شایستگی کارکنان در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	8.3	30.44	28
آیا ایجاد بایگانی از توانایی‌ها و ظرفیت دانش کارشناسان داخلی و خارجی (بانک و پرتال سازمان) را ضروری می‌دانید؟	8.8	30.28	29
آیا یکپارچه‌سازی نظام مدیریت دانش با سایر سامانه‌های اطلاعاتی سازمان را ضروری می‌دانید؟	8.4	30.28	29
آیا حمایت از ارتباطات غیررسمی (گروه‌های شبکه‌های اجتماعی مرتبط) در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	7.4	30.16	31
آیا ایجاد زیرساخت فناوری اطلاعات (مانند دسترسی به اینترنت، اینترنت و وبگاه) برای تسهیل ایجاد الگوی کسب و اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای ضروری می‌باشد؟	9.3	29.69	32
آیا برخورداری از اتوماسیون در سازمان در قابلیت ایجاد گروه‌های گفتگو (هسته‌های گفتگو) را مؤثر می‌دانید؟	8.1	29.56	33
آیا انجام اقدامات مؤثر جهت ایجاد فضای اعتماد در بین اعضای گروه‌های کاری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	8.3	29.56	33
آیا پردازش ابری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	7.5	29.28	35
آیا ساختار سازمان در استقرار مدیریت دانش ایفای نقش می‌کند؟	7.4	28.81	36
آیا ترغیب، تشویق و پاداش برای به اشتراک‌گذاری دانش آموزش فنی و حرفه‌ای و همکاری فعالانه در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	8.9	28.19	37
آیا تشویق و تسهیل کسب، نگهداری و اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای بین کارکنان را مؤثر می‌دانید؟	7.6	27.97	38
آیا استفاده از مجامع و شبکه‌های حرفه‌ای در الگوی مدیریت دانش مؤثر است؟	9.0	27.09	39
آیا کسب دانش از سازمان‌ها و نهادهای همسو و فعال در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را مؤثر می‌دانید؟	8.8	27.09	39
آیا کسب دانش از مخاطبین و جامعه هدف سازمان در الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	7.9	25.81	41
آیا امنیت سایبری در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	7.8	24.88	42

مؤلفه	میانگین	رتبه کندیال	ترتیب اهمیت
آیا ایجاد بانک اطلاعات به منظور مبادله دانش آموزش فنی و حرفه‌ای در انتخاب الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	8.4	24.78	43
آیا در تعیین اهداف و راهبردهای سازمانی اشاره به ضرورت رویکرد هم‌زمان به مدیریت دانش به عنوان مزیت رقابتی را ضروری می‌دانید؟	7.9	24.09	44
آیا ایجاد مخازن دانش (پایگاه‌های داده) آموزش فنی و حرفه‌ای در سازمان را مؤثر می‌دانید؟	8.6	23.75	45
آیا ایجاد انجمن‌های خبرگی برای خلق دانش جدید در الگوی مدیریت دانش سازمان مؤثر خواهد بود؟	8.1	23.56	46
آیا استفاده از هوش مصنوعی در الگوی مدیریت دانش سازمان را ضروری می‌دانید؟	8.3	23.13	47
آیا اشتراک دانش آموزش فنی و حرفه‌ای از طریق پایگاه‌های داده به منظور مهارت‌افزایی مخاطبین در الگوی مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	7.5	22.97	48
آیا ایجاد نظام مدیریت دانش در سازمان، حداکثر در طول عمر یک مدیریت ارشد قابل اولویت‌گذاری می‌دانید؟	7.1	22.84	49
آیا توجه به ایجاد فرهنگ سازمانی دانش‌گرا و فرهنگ یادگیری مداوم و مستمر در تمامی لایه‌های سازمان را در الگوی نظام مدیریت دانش ضروری میدانید؟	8.9	22.63	50
آیا روزآمدسازی منظم اطلاعات در سایت سازمان را در رویکرد مدیریت دانش اثربخش می‌دانید؟	8.5	21.53	51
آیا اعمال تحمل خطا و پذیرش شکست را در الگوی مدیریت دانش سازمان آموزش را ضروری می‌دانید؟	7.8	20.66	52
تا چه اندازه پشتیبانی منابع انسانی سازمان در استقرار مدیریت دانش مؤثر می‌دانید؟	9.1	20.63	53
آیا تأکید به الگوی مدیریت دانش در کلیه اسناد و برنامه‌های سازمان ضروری است؟	7.5	20.44	54
آیا استفاده از کلان داده‌ها (Big Data) در الگوی مدیریت دانش سازمان مؤثر است؟	7.6	20.16	55
آیا کسب و خلق دانش با ایجاد ارتباط بین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مؤثر می‌دانید؟	8.0	20.06	56
آیا کسب نظر کلیه منابع انسانی سازمان در تعیین الگوی مدیریت دانش ضروری است؟	5.6	19.81	57
آیا استفاده از متاورس در الگوی مدیریت دانش را ضروری می‌دانید؟	7.0	17	58

چنانچه مشاهده می‌شود مشارکت منابع انسانی، پشتیبانی هیئت‌رئیس سازمان (رئیس و معاونان) و پشتیبانی دولت (سازمان‌های اداری و استخدامی و برنامه‌بودجه) در استقرار مدیریت دانش سازمان مهم‌ترین عوامل هستند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در سازمان‌های آموزشی، مدیریت دانش نقش مهمی در تولید فرهنگ کارگروهی و دستیابی به مزایای فرایند مشارکت و تشریک‌مساعی دارد و می‌تواند زمینه‌ای فراهم نماید تا کارکنان به تغییر از ذخیره دانش

به نشر دانش ترغیب شوند و دیدگاه‌ها و نظرات خود را بیان کنند و قادر باشند دانش معتبری تولید کنند تا توانمند گشته و به آموزش و توسعه پردازند (دیهیم، ۱۳۹۵). دانش زیربنای مهارت و تجربه و تخصص هر فرد است (کیخا، ۱۳۹۵). مدیریت دانش، ارائه بینش و بصیرتی روشن نسبت به دنیای دانش و تهیه ابزارهای کاربردی برای مدیران و مسئولین مؤسسات آموزشی در آموزش غیررسمی است تا قادر به استفاده بهینه از فرایندهای مدیریت خود برای مقابله با چالش‌های آموزش‌های غیررسمی در عصر دانش باشند (لطیفیان، ۱۳۸۵). آگاهی از این که دانش چگونه خلق و اداره می‌شود، در آموزش غیررسمی در مؤسسات آموزشی ضروری به نظر می‌رسد. از آنجا که مؤسسات بازرگانی از طریق مدیریت دانش قادر به بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌هایشان می‌باشند، مؤسسات آموزشی نیز توان خلق و قدرت اشتراک دانش را به منظور تقویت معلومات و دانش فراگیران خود را دارند (لطیفیان، ۱۳۸۵). مریان به صورت انفرادی منابع مادی، فعالیت‌های کلاسی، روش‌های تعلیم و تربیت و بینش‌های عملی یادگیری را تعیین می‌نمایند. این‌ها دانش‌های مفیدی هستند که بالقوه قابل تقسیم و استفاده مجدد می‌باشند. گرچه تحقیقات بسیاری در خصوص فناوری اطلاعات در بخش‌های صنعتی صورت پذیرفته است لیکن این نوع تحقیقات در محیط‌های یادگیری و آموزشی بسیار کم انجام شده است. بنا بر گفته صاحب‌نظران، مدیریت دانش می‌تواند در تدوین خط‌مشی و انجام عملیات مورد انتظار به مدیریت آموزشی کمک نماید. اطلاعات بازتاب تجارب (گفته‌شده، شنیده‌شده یا درک‌شده) در تعامل با داده‌هاست (عباسی، ۱۳۹۴). مدیریت دانش به منزله‌ی راهبردی بهینه، از الگوی زنجیره‌ای استفاده می‌کند و با استفاده از گروه‌افزار یعنی مشارکت جمعی به منظور به کارگیری سرمایه‌های عقلانی در راستای شکوفا کردن استعدادها و بالقوه‌ی دانش‌آموزان با آموزش و راهنمایی معلم گام‌های متوالی و منظم برمی‌دارد، دانش را در میان فراگیران ابقاء می‌کند و به عبارت ساده‌تر دانش را از تئوری به عمل تبدیل می‌کند. در چرخه‌ی تبدیل به فرایندهایی شامل: الف) اجتماعی شدن: مشارکت گروهی در راستای آموزش‌های رسمی و غیررسمی از طریق مشاهده، تقلید، وانمود سازی و کار کردن در کلاس‌ها، همایش‌ها، گردهمایی‌ها، دوره‌های مهارت‌آموزی و کارگاه‌های آموزشی انجام می‌گیرد؛ ب) ثبت دانش: تلفیق دانش ضمنی با دانش صریح (به منظور ثبت آن) از طریق تنظیم گزارش، مرتب کردن، طبقه‌بندی کردن و ارزیابی کردن آن صورت می‌گیرد؛ ج) انتقال دانش: به وسیله‌ی بیان شفاهی، کتبی و پخش دانش صورت می‌گیرد؛ د) درونی کردن دانش: مستلزم تمرین، بحث، تجزیه و تحلیل، تلخیص و ترکیب است، به گونه‌ای که دانش جدید به وسیله فراگیران جذب شود و جزء معلومات آن‌ها درآید. استفاده از فناوری اطلاعات، مؤسسات آموزشی را قادر می‌سازد که از توانایی‌های فکری بهره بیشتری ببرند و فرایند یادگیری را همراه با تفکری قوی و انعطاف‌پذیر هدایت کنند (عباسی، ۱۳۹۴). بر اساس بررسی پیشینه تحقیق حاضر مشخص نمود که برای پیاده‌سازی مدیریت دانش نیاز به کاربرست مؤلفه‌های چندگانه‌ای است که به زعم اکثریت پژوهش‌های صورت گرفته، استراتژی و سیاست‌های مدنظر و قابل‌اعمال در برنامه‌ریزی، انجام تغییرات در ساختار سازمانی به منظور پذیرش مدیریت دانش در دل فرایندهای فعالیتی، نهادینه کردن فرهنگ مدیریت دانش، همراهی مدیریت ارشد و اعتماد و همکاری کارکنان و البته زیرساخت‌های فناورانه و درنهایت تزریق اعتبار به منظور تشویق و تمهید ابزار و فناوری‌های



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۵

مؤلفه‌های پیاده‌سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه‌ای
...

لازم از شروط اساسی پیاده‌سازی مدیریت دانش ازجمله در سازمان‌های آموزشی است و سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای از نوع غیررسمی نیز از این قاعده مستثنا نیست. بنابراین پژوهش حاضر هم باهدف شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت دانش به‌منظور کمک در پیاده‌سازی در سازمان‌ها و مجریان آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی صورت گرفته است. ازاین‌رو با بررسی و دسته‌بندی کدهای توصیفی حاصل از متون تعداد ۵ بعد اصلی و ۷ مؤلفه فرعی را شناسایی کرده که شامل عناوین: (۱) مقوله سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی (مؤلفه: استراتژی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌ها)؛ (۲) مقوله ساختار (مؤلفه: فرهنگ و مؤلفه: ساختار سازمانی و دانشی و محیط فیزیکی)؛ (۳) مقوله منابع انسانی (مؤلفه: مدیریت عالی و مؤلفه: کارکنان)؛ (۴) مقوله فرایند (مؤلفه: فرایند مدیریت دانش) و (۵) مقوله: زیرساخت‌ها و توانمندی فناوری اطلاعات و ارتباطات (مؤلفه: پایگاه‌های دانش، سامانه‌ها و قالب‌های دیجیتالی) احصاء و دسته‌بندی شد. با توجه به اهمیت فزاینده‌ای که دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان پیدا کرده است، توجه به مدیریت دانش در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های آموزشی، با اعمال در مؤلفه استراتژی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌ها و نیز اهمیت دادن به مقوله ساختار شامل مؤلفه فرهنگ و نیز مؤلفه ساختار سازمانی و دانشی و محیط فیزیکی به همراه استفاده حداکثری از مقوله منابع انسانی شامل مؤلفه مدیریت عالی و مؤلفه خود کارکنان و نیز مقوله مهم فرایند مبتنی بر مؤلفه فرایند مدیریت دانش و درنهایت مقوله زیرساخت‌ها و توانمندی فناوری اطلاعات و ارتباطات با مؤلفه‌های اثرگذار پایگاه‌های دانش، سامانه‌ها و قالب‌های دیجیتالی می‌توان استقرار مدیریت دانش را موجب شد. با توجه به آنچه عنوان شد موارد به شرح زیر جهت برخورداری از مزایای استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی ضروری است. در فرایند بررسی‌های صورت گرفته مشخص شد به جزء مطالعات موردی، نظام مدیریت دانش در سازمان‌ها و نهادهای آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران پیاده نشده است؛ بنابراین توجه این سازمان‌ها به استقرار مدیریت دانش یک ضرورت است. شاخص‌ها و مؤلفه‌های زیادی برای استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای قابل‌تعریف است. اما مهم‌ترین شاخص‌ها و مؤلفه‌ها در این پژوهش احصاء و معرفی شده است که سازمان‌های مذکور می‌توانند از آن استفاده نمایند. توجه به مدیریت دانش در برنامه‌های کلان و عملیاتی، همسو نمودن ساختار سازمانی با اعمال مدیریت دانش، طراحی فرایندهای لازم، نهادینه‌سازی فرهنگ مدیریت دانش، همراه نمودن منابع انسانی به‌عنوان شاخص محوری به همراه مؤلفه جلب اهتمام مدیریت عالی و هیئت‌رئیس سازمان‌های آموزش مهارتی غیررسمی در این موضوع بسیار مهم می‌باشد. به‌طور معمول اغلب سازمان‌های آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی غیررسمی از امکانات و زیرساخت‌هایی فناوری اشاره شده در شاخص‌ها و مؤلفه‌های عنوان شده برخوردارند؛ بنابراین ایجاد انسجام و پیوند این امکانات و زیرساخت‌ها می‌تواند استفاده از مدیریت دانش را برای مجموعه‌های مذکور فراهم نماید.

۶-منابع و مآخذ

ابراهیمی، شیماء و قلیچ لی، بهزاد. (۱۳۹۵). امکان سنجی استقرار مدیریت دانش با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۷(۱)، ۹۵-۱۱۴. doi: 20.1001.1.22516069.1395.7.1.4.5

انواری رستمی، علی اصغر؛ و شهایی، بهنام. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه. *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۱(۲)، ۳-۱۸.

بهادری، علی. (۱۳۹۷). پژوهش کیفی داده بنیاد، «کدگذاری» و اهمیت، مراحل و شیوه اجرای آن در کارورزی دانشگاه فرهنگیان. *راهنمای نوین تربیت معلمان*، ۴(۵)، ۶۹-۸۸.

حاجیلو، محمدحسین؛ دلاویز، کریم؛ باجولوند، رضا؛ باقرپور، حسین. (۱۳۹۳). رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت در میان کارکنان رسمی و پیمانی ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ۱۳۹۳. *مهارت آموزی*، ۳(۲)، ۷-۳۰.

حمیدی، فاطمه؛ باب الحوائجی، فهیمه؛ حریری، نجلا؛ و عباسیان، حسین. (۱۴۰۲). شناسایی شاخصهای آموزش منابع انسانی در بانک ملی ایران با رویکرد مدیریت دانش. *بازیابی دانش و نظامهای معنایی*، ۱۰(۳۵)، ۱۷۱-۲۱۴. doi: 10.22054/jks.2022.70965.1546

خالدی، محمد؛ و رفعتی، محسن. (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی آموزشهای فنی و حرفه ای رسمی و غیررسمی بر اشتغال. *همایش مهارت آموزی و اشتغال*، ۱(۱)، ۷۱-۸۵.

خداپرستی نوده‌ئی، وحید؛ و دهقانی، مصطفی. (۱۴۰۱). ضرورت پیاده سازی سیاست های بهبود مدیریت دانش در شرکت های خودروسازی. *جغرافیا و روابط انسانی*، ۵(۲)، ۲۴۹-۲۷۶.

خداوردیان، مجیدرضا؛ و حسینی، س. ج. (۱۳۸۵). آبان. تحلیل عامل سودمندی دوره های آموزش فنی و حرفه ای غیررسمی برای شاغلان روستایی استان تهران [پوسترا].
https://icaeenr.areeo.ac.ir/article_58810.html

دیهیم، جواد؛ بختیاری قایندری، منصوره؛ فضایی گاه، حسین؛ و حسن زاده، محمدمهدی. (۱۳۹۵). ۱۸ شهریور. نقش مدیریت دانش در سازمان های آموزشی. مشهد. <https://civilica.com/doc/597133>.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. (۱۴۰۱). تقویم آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. <https://irantvto.ir/1401>

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. (۱۴۰۱). سالنامه سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.

شاکری، محسن؛ برزگر بفرویی، کاظم؛ و جمشیدی، محمدعلی. (۱۳۹۷). ارائه الگوی تناسب آموزش های فنی و حرفه ای با نیازهای بازارکار از دیدگاه صاحبان صنایع شهر یزد بر اساس نظریه داده بنیاد. *نوآوری های آموزشی*، ۱۸(۳)، ۵۸-۳۹. doi: 10.22034/jei.2019.99315

شجاعی فر، زینب؛ مرزیه، افسانه؛ و ناستی زایی، نادر. (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی. *اخلاق زیستی*، ۷(۲۳)، ۱۸-۲۸. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v7i23.15400>

شورای عالی آموزش تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی. (۱۴۰۲). دستورالعمل تنظیم استانداردهای مهارت.

صالحی، کمال. (۱۳۹۴). تبیین فرآیند و طراحی مدل مدیریت دانش بالین در پرستاران [رساله دوره دکتری تخصصی (ph.d) دانشگاه تربیت مدرس]. ایرانداک.

صلواتی، عادل؛ رحمانی، محمود؛ و رزمن، واحد. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه ای با مدیریت دانش. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۴)، ۹۲-۱۰۱.

عباسی، رضا؛ و خلوتی جابری، سمیه؛ و قلناش، عباس. (۱۳۹۴). ۱۶ بهمن. مدیریت دانش و نقش آن در بهبود و کارآیی مراکز آموزشی. گله دار. <https://civilica.com/doc/482792>



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۷

مؤلفه های پیاده سازی
مدیریت دانش در
آموزش فنی و حرفه ای

...



عسگری، احمد. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر کیفیت کاری کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای فارس. *آموزش و بهبود منابع انسانی*، ۲(۱)، ۵۵-۶۳.

غفاری، سعید؛ دهقان، فرزانه؛ و قره‌قلو، وحید. (۱۴۰۰). نقش منابع موجود در آرشیو شبکه مستند سیما در هدایت مدیریت دانش و تسهیم سرمایه‌های فکری. *مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۸(۲)، ۵۷-۶۸. doi: 10.30473/mrs.2022.54684.1434

قریشی، فاطمه؛ و احمدی، پروین. (۱۳۸۷). نقش مدیریت دانش در موسسات آموزشی. *مدیریت فردا*، ۷(۲۰)، ۱۷-۲۴.

کیخا، زهرا؛ زیرک، مهدی؛ و کیخا، محسن. (۱۳۹۵، ۲۱ اسفند). مدیریت دانش و کاربرد آن در سازمانهای آموزشی. مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا). شیراز. <https://civilica.com/doc/6088/>

لطفی جلال آبادی، مصطفی؛ فرهادی، علی؛ روایی، سلطنت؛ و غلامی، محمود. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مهارت‌محوری برای دانشجویان فنی و حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. *کارافن*، ۱۶(۲)، ۷۱-۱۰۰. Dor: 20.1001.1.23829796.1398.16.46.4.9

لطیفیان، احمد؛ و امیری، غلامحسین. (۱۳۸۷، ۱۰-۱۲ اردیبهشت). فرایند مدیریت دانش در نظام آموزشی غیر رسمی دانشگاه‌ها بر اساس نظریه نوناکا و تاکوچی. مشهد. <https://civilica.com/doc/3152/>

مجلس شورای اسلامی. (۱۳۸۳). *قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی کشور*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/94202>

مجلس شورای اسلامی. (۱۳۸۹). *قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی کشور*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/790196>

مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۶). *قانون برنامه های چهارم، پنجم و ششم توسعه اقتصادی کشور*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1014547>

مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۶). *قانون نظام جامع آموزش فنی، حرفه ای و مهارتی*. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1040298>

محمدعلی، محبوبه. (۱۴۰۰). بررسی چالش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و راهکارهای رفع آن، دفتر مطالعات فرهنگ و آموزش (گروه آموزش و پرورش و فنی و حرفه‌ای). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

مسیبی، ابراهیم؛ اولادیان، معصومه؛ و حسینی، رضا. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی. *مدیریت فردا*، ۱۹(۶۳)، ۵۱-۷۲.

مهدیه، امید. (۱۳۸۹). مدیریت دانش و راهبرد رقابتی شرکت نقش نقاط مرجع راهبردی. *رشد فناوری*، ۶(۲۳)، ۱۵-۲۷.

نقی‌پور ایوکی، سمانه؛ باقری، مهدی؛ و قدسی، احفر. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان. *راهنمای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳(۴)، ۳۱۶-۳۲۴.

نهاردانی، حمید؛ معقول، علی؛ زنده دل، احمد؛ و نودهی، حسن. (۱۳۹۷). طراحی مدل مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه ای با راهبرد آموزش تربیت کارآفرین. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۲(ویژه‌نامه)، ۶۵۱-۶۵۹.

هیئت وزیران. (۱۳۹۷). *آیین‌نامه اجرایی قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی*. مصوب <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1118710.۱۳۹۷/۱۱/۲۴>

Ali, G., Friska, S. Y., & Efendi, R. (2023). Enhancing the Professional Competence of Vocational School Teachers Through a Knowledge Management System-Based Training Model. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 7(2), 354-363. DOI:10.23887/jppp.v7i2.62207

Alosaimi, M. (2016). *The role of knowledge management approaches for enhancing and supporting education*, Université Panthéon-Sorbonne. Paris .
<https://theses.hal.science/tel-01816021/file/ALOSAIMI.pdf>

Knowledge Management in Technical and Vocational Education and Training (2000), the Federal Institute for Vocational Training (BIBB).
<https://unevoc.unesco.org/fileadmin/userupload/pubs/iug019e.pdf>

McAdam, R., & McCreedy, S. (1999). The process of knowledge management within organizations: a critical assessment of both theory and practice. *Knowledge and process management*, 6(2), 101-113 .[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1441\(199906\)6:2<101::AID-KPM53>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1441(199906)6:2<101::AID-KPM53>3.0.CO;2-P)

Petrides, L. A., & Nodine, T. R. (2003). *Knowledge management in education: defining the landscape*. Institute for the Study of Knowledge Management in Education

Sadewa, E. D. A., Ardi, R., & Suzianti, A. (2019). Knowledge management system model development for higher technical vocational education. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (3), 102-108 .<http://dx.doi.org/10.12962/j23546026.y2019i3.5851>

Jucevicius, R. (2010). Determination of Essential Knowledge Management System Components and their Parameters. *Social Sciences (1392-0758)*, 67(1).



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۹

مؤلفه‌های پیاده‌سازی

مدیریت دانش در

آموزش فنی و حرفه‌ای

...