

Identifying Components and indicators of teachers' knowledge In Ahvaz Education

Hamid Farhadi rad*
Sakineh Shahi**
Amin-Allah Khalili***

Introduction

In this research we assume that knowledge is recognized as a strategic and key asset for all organizations and education systems too. Therefore the appropriate use of knowledge is an effective factor in the success/failure of educational organizations and teachers are main people that could create, save and share knowledge in the school systems. In the other hand we know that teaching, learning and educating process are the core of any education system and are most important duties of teachers. Based on this assumption the best teachers are those who their work lead to the highest levels of learning in school especially students' learnings. But what is teacher's knowledge that guides his/her teaching and learning activities and other organizational behaviors?

It should be said that performing the above activities without identifying teachers' knowledge and its dimensions is difficult. Therefore it is important to school as an organization that know about teacher's knowledge component and how to manage it in order to provide proper context for, creating, saving, maintaining, developing, sharing and exchanging of knowledge at the school level. Based on theoretical foundations we found that teacher's knowledge has a wide range including cognition knowledge, experiences, skills, perspectives and even the value and mentality system of the teachers. Studying in a real context could lead to better understanding of teacher's knowledge so the main purpose of this study aimed to identify and introduce the components and dimensions of teachers' knowledge in Ahvaz education system.

* Assistant professor and Academic member in Education Department, Faculty of Education & Psychology , Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.
Corresponding Author: h.farhadirad@scu.ac.ir

** Assistant professor and Academic member in Education Department, Faculty of Education & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

*** Graduated Student In Educational Administration, Faculty of Education & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Method

By purpose this research is a “Theoretical-Applied” research and by method is mixed method (Sequential Exploratory). In the qualitative part, based on theoretical saturation 11 teachers who were convinced and satisfied selected and participated in this research. They were selected by purposeful and best intensity case sampling. Sample size in quantitative part based on Cochran formula 346 persons estimated and they selected by stratified random sampling method. Semi-structured interview with participants was used to collect qualitative data and quantitative data gathered by a questionnaire that made by researcher. For data analysis, interviews inductive content analysis was used and exploratory factor analysis was used for quantitative data analysis.

Results

The results showed that, teachers knowledge can be classified into 6 components consists of, cognitive knowledge (recognition of students, rules and regulations ...), proficiency knowledge (Teaching skills, Assessment skills...), procedural knowledge (Practical teaching, knowledge assessment...), Interactive knowledge (Interaction with the manager, interaction with office...), managerial and planning knowledge (Leadership and management of class...), technological knowledge (Computer and Internet knowledge).

Keywords: Cognitive knowledge, Proficiency knowledge, Procedural knowledge, Interactive knowledge, Managerial & Planning knowledge, Technological knowledge

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۲۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۱۴

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
بهار و تابستان ۱۳۹۸، دوره‌ی ششم، سال ۲۶
شماره‌ی ۱، صص: ۵۵-۷۶

شناسایی مؤلفه‌های "دانش دبیران" در آموزش و پرورش شهر اهواز

حمید فرهادی راد*

سکینه شاهی**

امین الله خلیلی***

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های دانش دبیران در آموزش و پرورش شهر اهواز بود. پژوهش مذکور از نظر هدف در حیطه پژوهش‌های «نظری-کاربردی» و به لحاظ روش، آمیخته از نوع اکتشافی متوالی (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی بر اساس قاعده اشباع نظری ۱۱ نفر از دبیران شهر اهواز به روش نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از الگوی موارد مطلوب انتخاب شدند و در این پژوهش مشارکت کردند. حجم نمونه برای بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۳۴۶ نفر برآورد شد و از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی برای انتخاب آنها استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه نیمه ساختمند و برای داده‌های کمی، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. در بخش کیفی به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، از روش تحلیل محتوای استنتاجی مصاحبه‌ها و برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده نشان داد که مؤلفه‌های دانش دبیران شامل دانش مهارتی (مهارت در تدریس، مهارت ارزشیابی و ...)، دانش شناختی (شناخت دانش آموزان، شناخت قوانین و مقررات و ...)، دانش رویه‌ای (تدریس عملی، دانش ارزشیابی و ...)، دانش ارتباطی-تعاملی (تعامل با مدیر، تعامل با اداره و ...)؛ دانش مدیریت و برنامه‌ریزی (رهبری و مدیریت کلاس و ...) و دانش فن آوری (توانایی استفاده از محتوای الکترونیکی، کامپیوتر و اینترنت) می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: دانش شناختی، دانش مهارتی، دانش رویه‌ای، دانش ارتباطی-تعاملی، دانش مدیریت و

برنامه‌ریزی، دانش فن آوری، دبیران

* استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز ایران
(نویسنده مسئول)
h.farhadirad@scu.ac.ir

** استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز ایران

*** دانش‌آموخته رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

مقدمه

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، کارکنان دانشی، مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتر دراکر^۱ با به‌کارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. براساس این نظریه در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند (Alvani & Danaefard, 2001, 283). در واقع پویایی سازمان‌ها در یادگیری دانش، کسب تجربه کارکنان و به‌کارگیری این تجربیات و مهارت‌ها در اجرای وظایف، نقش‌ها، و تعامل در اشتراک دانش و برقراری ارتباط درون و برون سازمانی است (McInerney & Koenig, 2011). بنابراین در عصر پیشرفت شتابان دانش و فناوری که سیمای مدارس به کلی در حال تغییر است، برخورداری دبیران از دانش، اطلاعات، فنون، اصول و راهبردهای آموزشی به تنهایی کافی نیست، بلکه ساماندهی، به‌کارگیری و استفاده بهنگام و بجا از اطلاعات در محیط‌های آموزشی امری ضروری و الزام‌آور است (Rahimi & Najafi, 2007). سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های آموزشی باید به این نکته مهم توجه کنند که اگر نتوانند دانش نهفته افراد را مورد شناسایی قرار داده و به دانش آشکار تبدیل کنند، در اثر فراموشی و گذر زمان این دانش را از دست خواهند داد. بنابراین سازمانی همانند آموزش و پرورش که عهده دار تعلیم و تربیت است باید سعی و تلاشش در راستای استفاده بهینه از دانش موجود در سازمان باشد تا بتواند در محیط پرقابلیت دنیای امروز صاحبان دانایی یا همان مهمترین سرمایه‌های سازمان را حفظ نماید (Amin Bidokhty, Makvand Hosseini & Ehsani, 2011).

دانش مخلوط سیالی از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید می‌دهد. دانش، در ذهن دانشور به‌وجود می‌آید، در مدارک ذخیره می‌شود و در رویه‌های کاری، فرآیندهای سازمانی، اعمال و هنجارها، منسجم می‌شود (Tajeddini; Sadatmousavi & Shabani, 2010). همچنین دانش اطلاعات قابل درک و ارزشمندی است که در پرتو تجارب و بستر آگاهانه فرد شکل می‌گیرد و نهادینه می‌شود. دانش همان صورت ذهنی ایده‌ها، واقعیت‌ها، مفاهیم، داده‌ها و تکنیک‌های ثبت شده در حافظه انسان است که از ذهن انسان سرچشمه می‌گیرد (Jafari; Akhavan; Hasnavi &)

1- Peter Drucker

(Abasaltian, 2012). به‌خاطر چند بعدی بودن دانش طبقه‌بندی‌های زیادی از آن انجام گرفته است که از جمله می‌توان به دانش عینی، ضمنی، شناختی، مهارتی، فردی، اجتماعی، رویه‌ای، اظهاری، رابطه‌ای، عملی و ... اشاره کرد (Khakpoor, 2014, 13). دانش عینی دانشی است که به طور کامل و مستقیم از شخصی به شخص دیگر منتقل می‌شود. این دانش رسمی و قابل کدگذاری است و امکان ذخیره آن در حافظه سازمان و یا هر جای دیگری وجود دارد (Mousavian, 2015). دانش ضمنی دانشی شخصی است که به آسانی قابل بیان، اشتراک و فرموله کردن نیست. از این رو، انتقال آن به دیگران به آسانی امکان پذیر نیست. بینش، بصیرت، شعور و درک هر شخص و ترفندها و فوت و فن‌های به‌کار رفته توسط وی در حوزه دانش ضمنی او قرار دارد (Tajeddini; Sadatmousavi & Bab al-Haveji, 2015, 22).

یکی از مشکلات سازمان‌ها در روند تحولات کنونی اینست که اطلاعاتی محدود در خصوص تغییرات نظری یک حوزه، ایده‌های جدید را می‌پذیرند و از آن استقبال می‌کنند ولی در اصل ممکن است با مفهوم، شیوه دسته‌بندی و ابعاد آن آشنایی قابل قبولی نداشته باشند و در نتیجه نمی‌توانند به خوبی از مزایای آن بهره ببرند. یکی از این مفاهیم دانش و مدیریت دانش است. سوال اساسی این است که اگر بپرسیم دانش و مدیریت آن در آموزش و پرورش چه جایگاهی دارد به احتمال قریب به یقین همه به اهمیت آن اذعان داشته و تأیید می‌کنند؛ اما اگر همین پرسش را به گونه‌ای دیگر بپرسیم و بگوییم دقیقاً برای ما روشن کنید که دانش دبیر چیست و یک دبیر باید دارای چه مؤلفه‌هایی باشد که به آن صاحب دانش بگوییم، پاسخ‌ها بسیار متنوع و گوناگون می‌شود. به گونه‌ای که شاید بتوان گفت این افراد از موضوعات متفاوتی صحبت می‌کنند. آنچه برای مدرسه به عنوان یک سازمان اهمیت دارد این است که چگونه دانش دبیران را مدیریت کند تا زمینه‌های بازخوانی، ایجاد، پرورش، اشتراک و تبادل، ارتقا، نگهداری و انتشار دانش در سطح مدرسه و در ارتباط متقابل با عوامل ذینفع، فراهم شود؟ در پاسخ باید گفت که انجام وظایف خطیر فوق بدون توجه به شناخت دقیق دانش دبیران و ابعاد آن دشوار به نظر می‌رسد. بنابراین پژوهش حاضر قصد دارد با شناسایی و معرفی ابعاد دانش دبیران زمینه را برای مدیریت بهینه دانش در نظام‌های آموزشی فراهم نماید.

مبانی نظری پژوهش

دانش به عنوان یک مزیت رقابتی و ابزاری برای سازگاری با دنیای متغیر هزاره سوم معرفی

می‌شود و گرچه صاحب نظران دیدگاه‌های مختلفی در مورد دانش دارند ولی نمی‌توان انکار کرد که همه به نوعی بر اهمیت آن صحه می‌گذارند. یکی از سوالات اساسی که در این حوزه مطرح می‌شود اینست که آیا دانش با تعاریف مختلفی که از آن شده است، شخصی است یا سازمانی؟ برخی محققان براین باورند که سازمان‌ها قابلیت‌های یادگیری ندارند و افراد هستند که یاد می‌گیرند و دانش کسب می‌کنند. با وجود این برخی از محققان براین عقیده‌اند که سازمان‌ها از طریق مستندات و برنامه‌های روزمره، دانش خود را کسب می‌کنند که در سوابق سازمانی خاصی قرار دارند (Ahmadi & Salehi, 2011, 24). خواه دانش سازمانی را مد نظر قرار دهیم و یا دانش فردی را محور فعالیت‌های یک سازمان بدانیم، پیامد محتمل داشتن دانش، انعطاف پذیری در مواجهه با نوپدائی‌ها و نوزایی‌های محیط بیرونی است. انعطاف پذیری از نظریه‌های فرانگرا و نظریه‌های وابستگی به منبع^۱ ریشه گرفته است که توانایی سازمان برای نشان دادن واکنش صحیح و مؤثر به تغییرات محیط و همچنین توانایی پیش بینی تأثیر این تغییرات بر اهداف سازمان را در بردارد (Seyednaghavi; Haghghi Kafash & Najafi keliani, 2012). از بعد قابلیت‌های حیاتی، انعطاف پذیری به سازمان قدرتی می‌دهد که بتواند با الزامات متنوع و در حال تغییر محیط بیرونی اش سازگار شود. بر اساس نظریه وابستگی به منبع، انعطاف پذیری منابع انسانی جهت گیری درونی دارد زیرا به وسعت مهارت‌ها و قابلیت‌های رفتاری کارکنان برمی‌گردد و برای سازمان انتخاب‌های مختلف فراهم می‌کند با این هدف که جایگزین‌های راهبردی مختلف برای موقعیت‌های متغیر داشته باشد (Beltran, Roca, Escrig & Bou- Liusar, 2008). حال اگر دانش را معادل توانایی انعطاف پذیری و قدرتی برای کنترل منابع در نظر بگیریم، معلمان به عنوان منابع انسانی سازمان‌های آموزش و پرورش دارای چه نوع دانشی و یا در حقیقت چه نوع انعطاف پذیری هستند؟ در پاسخ می‌توان گفت که انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر اساس سه مؤلفه انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، مهارتی و رفتاری سنجیده می‌شود (Abbasi, Babashahi, Afkhami Ardakani & Farahani, 2013).

انعطاف پذیری وظیفه‌ای^۲ توانایی منابع انسانی برای انجام طیف گسترده تری از وظایف است (Young & Wiersema, 1999). انعطاف پذیری وظیفه‌ای زمینه انعطاف پذیری رفتاری نیروی انسانی را فراهم می‌آورد. در حقیقت منابع انسانی توانایی پذیرش نقش‌های متفاوت و

1- Resource dependency

2- Functional flexibility

ارزش آفرینی در حوزه‌های مختلف را کسب می‌کنند و نقش‌های خود را به طور مستمر برای پاسخ به نیازهای در حال تغییر، دوباره شکل می‌دهند (Molleman & Slomp, 1999). فراسر^۱ و هولبای^۲ (۲۰۱۰) توانایی سازمان در تعدیل و گسترش مهارت‌های کارکنان در دامنه وسیعی از وظایف به منظور مطابقت با وظایف متغیر ناشی از تغییر در ماهیت تقاضا و روش‌های تولید یا فناوری را انعطاف پذیری وظیفه‌ای تعریف می‌کنند (Nazarpari & Rahimi Aghdam, 2015).

انعطاف پذیری مهارتی^۳ به کاربردهای متعدد مهارت‌های منابع انسانی در وضعیت‌های مختلف اشاره دارد یا در تعریفی ساده تر مشخص می‌کند چگونه می‌توان افرادی با مهارت‌های مختلف را بار دیگر به سرعت سازمان دهی کرد. انعطاف پذیری مهارتی بر سرعت و سهولت کسب مهارت و توانایی‌های جدید کارکنان دلالت دارد. در این مفهوم، کارکنان زمانی که آموزش می‌بینند، نیازهای مهارتی آینده را پیش بینی می‌کنند یا برای یادگیری رویکردها و روش‌های جدید ایفای مسئولیت شغلی اشتیاق نشان می‌دهند (Beltran et al., 2008). اگر کارکنان در سازمانی بتوانند وظایف شغلی متفاوتی انجام دهند، آن سازمان از انعطاف پذیری مهارتی زیادی برخوردار است. این نوع از انعطاف پذیری می‌تواند منبع مزیت رقابتی سازمان باشد، زیرا مهارت‌های متنوع ارزشمندند و رقبا به سختی آن را تقلید می‌کنند (Bhattacharya, Gibson & Doty, 2005).

انعطاف پذیری رفتاری^۴ بیانگر میزان بهره‌مندی کارکنان از مجموعه گسترده‌ای از الگوهای رفتاری است، به گونه‌ای که به آنان امکان سازگاری با الزامات خاص موقعیتی را می‌دهد. اگر کارکنان بتوانند به جای پیروی از روندهای استاندارد، الگوهای رفتاری متعددی را به طور مقتضی در موقعیت مختلف به کار برند سازمان آسان تر با موقعیت‌های متغیر سازگار می‌شود و به آنها واکنش نشان می‌دهد و در نتیجه، سبب افزایش رقابت پذیری می‌شود. اگر کارمند اقدام خاصی را که در موقعیت‌های کاری مکرر به کار برده است، در موقعیت جدید انتخاب کند، رفتار غیرمنعطفی دارد. در مقابل، اگر کارکنان ترتیب جدیدی از اقدامات را برای فعالیت‌های روزمره یا وضعیت جدید جست‌وجو کنند، رفتارشان انعطاف پذیرتر خواهد بود (Beltran et al., 2008).

معلم یکی از عناصر مهم نظام آموزشی در فرایند یاددهی - یادگیری و معمار اصلی نظام

1- Fraser

2- Hvolby

3- Proficiency flexibility

4- Behavioral flexibility

آموزش است. معلم حرفه‌ای باید درک عمیقی از دانش محتوایی، رشد دانش آموز، سبک‌های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه‌ای جدید از ارزش‌ها همراه با احترام به تفاوت‌های فردی، همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد. رویکردهای جدید در تربیت و آموزش مداوم معلمان، براساس توسعه مفهوم رویکرد سیستمی به آموزش، در نظر گرفتن تدریس به عنوان فعالیت حرفه‌ای و سیاست‌های حمایت کننده توسعه حرفه‌ای به وجود آمده و آموزش نیاز مداوم زندگی حرفه‌ای معلمان شده است (Villegas, 2007). دانش حرفه‌ای معلمان، نظامی از دانش، مهارت، توانایی و خواست انگیزشی است که تحقق مؤثر فعالیت‌های آموزش حرفه‌ای را فراهم می‌کند (Bjekic, Krneta & Milosevic, 2010). دانش حرفه‌ای معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزانی کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد (Niknami & Karimi, 2009). بر اساس مبانی نظری مختصر که در اینجا ارائه شد می‌توان ادعا کرد برای استفاده بهینه از دانش حرفه‌ای و توانایی انعطاف پذیری نیروی انسانی در آموزش و پرورش لازم است ابتدا مؤلفه‌های دانش و دانایی آنها را شناسایی کنیم و سپس در ادامه برای مدیریت و گسترش آن برنامه ریزی و تلاش کنیم.

پیشینه‌ی پژوهش

Jorabch and Khosravi (2009) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که هر چه میزان آشنایی دبیران با مؤلفه‌های دانش بیشتر باشد عملکرد آنها نیز بهتر خواهد بود. (Bigdeli, 2011) در پژوهشی نشان داد که دبیران، مؤلفه‌های مربوط به معلمان، اداره مدرسه، دانش‌آموزان، ارتباط با والدین، برنامه‌ریزی درسی آموزشی و ارتباط با جامعه را به ترتیب در اولویت کاری مدیران مدارس قرار دادند. بر اساس یافته‌های پژوهش (Zare, 2014) دو دسته ویژگی‌های علمی و شخصیتی برای معلمان شناسایی شده که مهمترین ویژگی‌های علمی شامل تدریس موثر (تفهم خوب درس، تنظیم زمان کلاس درس) و تسلط علمی می‌باشد و در بخش ویژگی‌های شخصیتی ارتباط موثر، اخلاق، مهربانی و صبوری، باور و اعتقادات معلم می‌باشد. (Huntly, 2003) در پژوهشی کیفی، دانش حرفه‌ای معلمان را در ۶ دسته آماده سازی مناسب (برنامه ریزی و سازماندهی کلاس)، داشتن دانش پایه عمیق جهت تسهیل یادگیری، استفاده از راهبردهای

مختلف مدیریت رفتار یادگیرندگان، برقراری ارتباط مؤثر با ذینفعان مدرسه، حرفه‌ای عمل کردن و خودآگاهی طبقه‌بندی نمود. (Hong et al. (2008 با استفاده از تحلیل عاملی صلاحیت‌های معلمان در ۶ دسته اصلی توانایی فکری، نظام ارزش‌ها، مهارت‌های بین فردی، توانایی مدیریت، توانایی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی نمودند. (Nazarzadeh, 2018) ادعا می‌کند برای داشتن تعاملات مفید و سازنده بین‌المللی دست کم سه مولفه فردی، انگیزه، تسلط بر مهارت‌های ارتباطی و توانمندی‌های علمی و پژوهشی ضرورت دارند. (Selvi, 2010) صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان زبان انگلیسی را شامل توانایی علمی، پژوهشی، درسی، یادگیری مادام‌العمر، اجتماعی- فرهنگی، عاطفی، ارتباطات، فاوا و محیط زیست می‌داند. (Wu & Lin, 2011) دانش حرفه‌ای معلمان را شامل آماده سازی تدریس، تدریس عملی، ارزیابی تدریس، مدیریت تدریس، مشاوره دانش آموز، ارتقاء روابط عمومی و ارتباط بین فردی و همکاری پروژه می‌داند. نتایج پژوهش (Neysi and Namaki (2010 نشان داد که هرچه دانش، مهارت و قابلیت‌های فردی بیشتری به سازمان منتقل شود، شاهد میزان بیشتری از قابلیت سازمانی در این حوزه‌ها هستیم.

اهداف و سوالات پژوهش

هدف و سوال اصلی: هدف اصلی این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های دانش دبیران در آموزش و پرورش شهرستان اهواز بود. بنابراین سوال اصلی نیز عبارت بود از: مؤلفه‌های دانش یک دبیر چیست؟ و بر این اساس سوالات جزئی به شرح زیر طراحی شد؛ متغیرهای دانش شناختی، دانش مهارتی، دانش رویه‌ای، دانش ارتباطی، دانش مدیریت و برنامه‌ریزی و دانش فن‌آوری دبیران کدامند؟

روش شناسی پژوهش

از آنجا که نتایج این پژوهش می‌تواند به تحکیم مبانی نظریه مدیریت دانش و سرمایه فکری کمک کند در زمره پژوهش‌های نظری بوده و به دلیل اینکه می‌تواند موجبات مدیریت دانایی‌های معلمان را فراهم آورد، می‌توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی دانست. به لحاظ روش انجام پژوهش، آمیخته از نوع اکتشافی متوالی (کیفی و کمی) است. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه نیمه ساختمند استفاده شد و داده‌های کمی، بر اساس پرسشنامه محقق ساخته- که این پرسشنامه بر اساس مؤلفه‌های دانش شناسایی شده در روش کیفی تدوین شده بود- جمع‌آوری شده است. پرسشنامه مذکور بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با ۵۱ گویه طراحی شد

و برای سنجش روایی پرسشنامه از اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز و چند نفر از دبیران آموزش و پرورش شهر اهواز نظرخواهی شده است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی به روش نمونه‌گیری هدفمند و به جهت مد نظر بودن کفایت داده‌ها با یازده نفر از دبیران مصاحبه انجام شد که با استفاده از الگوی موارد مطلوب از بین دبیران آموزش و پرورش شهر اهواز انتخاب شدند. برای انتخاب موارد شرایطی تعیین شده بود از قبیل داشتن حداقل مدارج علمی تحصیلات تکمیلی، تجربه موفق در زمینه رشته تخصصی خود و علاقه مندی به مشارکت در پژوهش. جامعه‌ی آماری بخش کمی این پژوهش شامل دبیران آموزش و پرورش شهر اهواز بود. برای تعیین حجم نمونه بخش کمی از فرمول کوکران استفاده شد. برای این بخش، ۳۴۶ نفر از بین ۳۱۲۵ دبیر شاغل در ۳۹۴ دبیرستان پسرانه و دخترانه (دوره اول و دوم) آموزش و پرورش شهر اهواز به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در بخش کیفی به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، از روش تحلیل محتوا به روش کدگذاری استفاده شده است. در بخش کمی نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، درصد و ...) و آمار استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی) استفاده شده است.

گزارش و تبیین یافته‌ها

سوال کلی این پژوهش این بود که مهم‌ترین ابعاد دانش دبیران کدام‌اند؟ در این پژوهش تلاش شد از طریق ثبت، تبدیل مصاحبه‌ها به فایل نوشتاری و مرور چندین باره متن مصاحبه‌ها، قالب کلی هر مصاحبه درک شود و سپس معانی عام و خاص استخراج شود. در ادامه مضمون‌های همه مصاحبه‌ها بر اساس شباهت و نزدیکی معنایی و با استفاده از مشاوره با خبرگان شناسایی شد. نمونه‌ای از مصاحبه‌های تحلیل شده در ادامه ارائه می‌شود.

جدول ۱. مضامین استخراج شده از مصاحبه اول (یک نمونه)

Table 1: Extracted Themes from the first interview (Sample Case)

مضامین استخراج شده: Extracted Themes

تعامل با مدیر و کادر اداری مدرسه، سایر دبیران و مربیان می‌تواند به دبیر در امر تدریس و آموزش دانش‌آموزان کمک کند.

همکاری با مدیر برای تشکیل گروه‌های علمی، تعامل با والدین، تعامل با گروه‌های آموزشی، اداره و ... می‌تواند پیامدهای مثبتی برای مدرسه و دبیران داشته باشد.

دبیر باید با طراحی درس و کتاب برای لحظه به لحظه کلاس و سال برنامه داشته باشد. دبیر می‌تواند به عنوان یک الگوی خوب و یک رهبر، کلاس درس را بسیار جذاب و با نشاط کند. ایجاد محیط دوستانه بین دبیر و دانش‌آموزان و همکاران و ارتباط مناسب بین آنها نسبت به قوانین و مقررات، مدیر و همکاران و در ارزشیابی انعطاف مناسبی داشته باشد. هر شخص برای موفقیت باید انعطاف‌پذیری مناسبی داشته باشد. دبیر نسبت به دانش تخصصی خود تسلط کافی داشته باشد. برای انجام بهتر کار باید با تکنولوژی‌هایی مانند کامپیوتر و اینترنت و نرم افزارها و تکنولوژی‌های مختلف آموزشی آشنا باشد.

تمام مصاحبه‌ها به شکلی که در جدول ۱ دیده می‌شود تحلیل و بررسی شد. نتایج در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲. مؤلفه‌های دانش دبیران

Table 2. Components of Teacher's Knowledge

متغیرها Variabels	مؤلفه‌ها Components
تعامل با دانش‌آموزان، تعامل با مدیر و کادر مدرسه، تعامل با اداره، روابط عمومی، تعامل با اساتید دانشگاه، تعامل با گروه‌های آموزشی، تعامل با دبیران و مربیان، تعامل با جامعه، تعامل با اولیا، ارتباط با محیط، فن بیان.	دانش تعاملی Interactive knowledge
مهارت در تدریس، انعطاف‌پذیری در برابر قوانین، مهارت ارزشیابی، انعطاف‌پذیری در تعامل با مدیر و همکاران، انعطاف‌پذیری در رفتار با اولیا، مهارت مشاوره و راهنمایی، مهارت تعامل مثبت و سازنده، مهارت طراحی محیط یادگیری، انعطاف‌پذیری ذاتی، مهارت ارتباط دادن آموزش با دنیای واقعی.	دانش مهارتی Skillful Knowledge
دانش تخصصی، شناخت دانش‌آموزان، شناخت قوانین و مقررات، شناخت خود، شناخت وسایل آموزشی و کمک آموزشی، شناخت سازمان و اهداف، شناخت مدیر و همکاران، شناخت اولیا، شناخت دوستان، شناخت زبان، شناخت جامعه و فرهنگ آن، شناخت محیط.	دانش شناختی Cognitive knowledge
تکنولوژی آزمایشگاهی، دانش کامپیوتر و اینترنت، سواد دیجیتالی، دانش نرم افزارها (محتوای الکترونیکی).	دانش فناوری Technologic Knowledge
تدریس عملی، دانش روان‌شناسی، کار گروهی، استعداد و هنر معلمی، شناخت روش‌های ارزشیابی، دانش تعمیم، دانش تمیز، ظاهر معلم، دانش ترکیب، خلاقیت و نوآوری، دانش تخصصی علمی، روش‌های تدریس، تعیین نیاز یادگیری، دانش سازگاری با سازمان و همکاران، دانش کار در سازمان.	دانش رویه‌ای Procedural Knowledge
رهبری و مدیریت کلاس، رهبری و مدیریت در مدرسه، مدیریت اولیا، مدیریت زمان، برنامه‌ریزی، آینده‌نگری، طراحی درس، سازماندهی.	دانش مدیریت و برنامه‌ریزی Management & Planning Knowledge

بر اساس نتایج بخش کیفی ابعاد دانش دبیران به شش بعد دانش تعاملی، مهارتی، شناختی، فناوری، رویه‌ای و مدیریت و برنامه ریزی دسته بندی شدند. این ابعاد و متغیرها و مؤلفه‌های آن مبنای طراحی پرسشنامه‌ای محقق ساخته با ۵۱ گویه شد و برای مطالعه بخش کمی در اختیار نمونه آماری این پژوهش قرار گرفت. برای شناسایی مؤلفه‌های دانش دبیران، از شیوه‌ی تحلیل مؤلفه‌های اصلی با استفاده از چرخش واریماکس و هم چنین با به کارگیری آزمون نرمال سازی کایسر و با تعیین نقطه‌ی برش یا بار عاملی حداقل ۰/۴۰، استفاده شد. در جدول ۳ تعداد عامل‌ها، تعداد متغیرهای هر عامل، ارزش ویژه و درصد واریانس آن‌ها ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

Table 3. Exploratory Factor analyse Results

تعداد گویه‌ها Number of Items	درصد تجمعی واریانس تبیین شده %of Variance	درصد واریانس تبیین شده %of Variance	ارزش ویژه Eigenvalues	عوامل Factors
12	13.143	13.143	18.430	عامل ۱: (دانش شناختی) Factor 1: Cognative Knowledge
10	25.44	12.297	2.769	عامل ۲: (دانش مهارتی) Factor 2: Skilfull Knowledge
10	36.730	11.290	2.567	عامل ۳: (دانش رویه‌ای) Factor 3: Procedural Knowledge
5	43.696	6.966	2.100	عامل ۴: (دانش تعاملی) Factor 4: Interactive Knowledge
4	50.612	6.917	1.767	عامل ۵: (دانش مدیریت و برنامه‌ریزی) Factor 5: Management & Planning Knowledge
4	56.956	6.345	1.415	عامل ۶: (دانش فناوری) Technologic Knowledge

مطابق آنچه که در جدول ۳ نشان داده شده است و با توجه به مقادیر بارهای عاملی مبتنی بر چرخش عامل‌ها، در مجموع می‌توان گفت شش عامل فوق حدود ۵۷ درصد واریانس دانش دبیران جامعه پژوهش را تبیین می‌کنند. نتایج پژوهش نشان داد که مهمترین عامل که سهم بیشتری در تبیین واریانس مؤلفه‌های دانش دبیران دارد، دانش شناختی می‌باشد. سایر عامل‌ها به ترتیب و بعد از تطبیق با مؤلفه‌های مستخرج از مصاحبه‌های کیفی عبارت بودند از: دانش مهارتی، دانش رویه‌ای، دانش تعاملی و ارتباطی، دانش مدیریت و برنامه ریزی و دانش فناوری.

در ادامه جزئیات بیشتر این مؤلفه‌ها و متغیرهای آنها مورد بحث قرار گرفته‌اند.
- متغیرهای دانش مهارتی دبیران کدام‌اند؟

جدول ۴. بار عاملی گویه‌های مربوط به دانش مهارتی دبیران

Table 4. Variables and Items of Teachers Skilfull Knowledge

بار عاملی Factor Loding	متغیرها و گویه‌ها (دبیر لازم است ...) Variables & Items (Teacher need to ...)	شماره گویه Item No
0.732	با دانش‌آموزان توانایی تعامل مثبت و سازنده داشته باشد.	26
0.652	بتواند محیط مناسبی برای آموزش و یادگیری طراحی کند.	25
0.633	با آگاهی از نقاط قوت، ضعف و تلاش دانش‌آموزان به ارزشیابی از فعالیت‌های آنها بپردازد.	24
0.630	متناسب با مقتضیات زمانی و محیطی روش تدریس و ارزشیابی را انتخاب کند.	27
0.619	با آگاهی از شرایط، توانایی‌ها و مشکلات دانش‌آموزان، ارتباط مناسبی با آنها برقرار کند.	33
0.610	بتواند روشهای تدریس و آموزش را به نحو مطلوب مورد استفاده قرار دهد.	35
0.601	با شناخت، احترام و با درک شرایط اولیای دانش‌آموزان با آنها برخورد و رفتار مناسبی داشته باشد.	36
0.573	بتواند با قوانین و مقررات آموزش و پرورش کنار بیاید.	34
0.540	بتواند با مدیر تعامل مثبت و سازنده داشته باشد.	38
0.537	برای فهم بهتر دانش‌آموزان، در تدریس خود از مسایل محیط زندگی آنها استفاده می‌کنم.	37
0.524	در تدریس و ارزشیابی انعطاف پذیر باشد.	28
0.461	دانش‌آموزان را از لحاظ درسی، اخلاقی و رفتاری مشاوره و راهنمایی کند.	39

دانش مهارتی و متغیرهای آن: دانش حرفه‌ای معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس، به میزانی کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود؛ به طوری که این مجموعه در عملکرد و رفتار معلم تجلی یابد (Niknami & Karimi, 2009). بنابراین تعریف دانش معلم محروم به دانش شناختی صرف نیست و ابعاد دیگری هم دارد که دانش مهارتی یکی از آنهاست. بر اساس نتایج این پژوهش مهارت تعامل مثبت و سازنده با دانش‌آموزان، مهارت طراحی مناسب محیط یاددهی و یادگیری و ارزشیابی دقیق دانش‌آموزان از مهمترین مهارت‌های مورد نیاز یک معلم هستند. البته واضح است مهارت‌های تدریس در این زمینه غیرقابل چشم پوشی است. این امر با دیدگاه‌های (Bhattacharya et al. (2005 سازگاری دارد. در دیدگاه آنان اگر کارکنان در سازمانی بتوانند وظایف شغلی متفاوتی انجام دهند، سازمان به یکی از مزیت‌های رقابتی دست

یافته است زیرا مهارت‌های متنوع ارزشمندند و رقبا به سختی آن را تقلید می‌کنند (Bhattacharya et al., 2005). همچنین از آنجا که دانش‌آموزان دارای تنوع فرهنگی، استعداد‌های مختلف و دارای پیشینه فردی و اجتماعی متفاوتی هستند، مهارت‌های انسانی فوق العاده‌ای برای تعامل با آنها لازم است و دبیری می‌تواند به توفیق دست پیدا کند که مهارت‌های تعاملی بالایی داشته باشد.

- متغیرهای دانش شناختی دبیران کدام‌اند؟

جدول ۵ بار عاملی گویه‌های مربوط به دانش شناختی دبیران

Table 5. Variables and Items of Teachers Cognitive Knowledge

بار عاملی Factor Loading	متغیرها و گویه‌ها (دبیر لازم است ...) Variables & Items (Teacher need to ...)	شماره گویه Item No
0.745	در رشته تخصصی که تدریس می‌کند از دانش روز برخوردار باشد.	3
0.665	از فرهنگ بومی و ارتباطات بین افراد شناخت کافی داشته باشد.	4
0.654	روش‌های مختلف تدریس را بداند.	1
0.654	دانش و آگاهی کافی برای کار در سازمان آموزش و پرورش را داشته باشد.	6
0.617	از روش‌های آموزش دروس مختلف آگاهی داشته باشد.	2
0.598	روشهای مختلف بیان مطالب علمی را بشناسد.	8
0.580	از ذوق و طبع هنری مورد نیاز برای کار دبیری برخوردار باشد.	7
0.567	شیوه‌های مختلف دانش ارزشیابی از کارآموزان را بداند.	5
0.554	با شیوه‌های مناسب مدیریت زمان کلاس و تدریس آشنایی داشته باشد.	21
0.412	روش‌های مختلف ارتباط با مدیر و سایر همکاران را بشناسد.	10

دانش شناختی و متغیرهای آن: دبیران نیازمند دانشی مبتنی بر شناخت و معرفت نسبت به موقعیت خود و دیگرانی که با آنها کار می‌کنند هستند. چگونگی تعامل با دیگران از جمله اولیاء دانش‌آموزان، انتخاب مناسب‌ترین روش تدریس، طراحی تکالیف مختلف و سایر وظایف یک معلم تنها در بستر شناخت امکان پذیر است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تسلط معلم بر دانش تخصصی، مهمترین گویه‌ی بعد شناختی است که دبیران به آن نیاز دارند. معلمی که بر حوزه تدریس خود تسلط نداشته باشد و نتواند ماهرانه از آن استفاده نماید، احتمالاً از تدریس خود لذتی نخواهد برد و تجربه تدریس و کلاس درس برای او و سایر دانش‌آموزان آزاردهنده می‌شود. البته معلم هر اندازه دارای تسلط علمی باشد از سایر ابعاد شناخت از جمله شناخت رفتار انسانی مطلوب، فرهنگ بومی و جامعه محلی، روش‌های

تدریس مناسب و چگونگی ارائه محتوای علمی بی نیاز نخواهد بود ولی اگر فردی از نظر علمی ضعیف و ناتوان تلقی شود، مورد قبول شاگردان واقع نخواهد شد. شخصیت متعادل همراه با تسلط علمی معلم، او را از نظر شاگردان با ارزش و اعتبار می‌سازد.

- متغیرهای دانش رویه‌ای دبیران کدام‌اند؟

جدول ۶. بار عاملی گویه‌های مربوط به دانش رویه‌ای دبیران

Table 6. Variables and Items of Teachers Procedural Knowledge

بار عاملی Factor Loading	متغیرها و گویه‌ها (دبیر لازم است ...) Variables & Items (Teacher need to ...)	شماره گویه Item No
0.772	بتواند به روشهای متنوع تدریس نماید.	51
0.747	بتواند نیازهای یادگیری دانش آموزان را شناسایی کند.	49
0.676	برای پذیرش از سوی دانش‌آموزان به عنوان الگوی درسی و رفتاری سعی می‌کنم ظاهری آراسته و منظم داشته باشم.	48
0.646	برای ایجاد ارتباط بهتر با دانش‌آموزان، خود را با شرایط سنی و ویژگی‌های آنها سازگار می‌کنم.	47
0.613	با تمییز (مشخص کردن) یک مبحث از مبحث دیگر آن را بهتر به دانش‌آموزان تفهیم می‌کنم.	45
0.606	با تعمیم دادن یک مبحث به مبحث دیگر آن را بهتر به دانش‌آموزان تفهیم می‌کنم.	44
0.526	از اصول و راهکارهای روان‌شناسی در کلاس درس استفاده کند.	46
0.514	بتواند دانش‌آموزان را در گروه‌های واقعی هدایت و رهبری نماید.	20
0.454	ذوق و هنر لازم برای معلمی داشته باشد.	19
0.448	برای برقراری ارتباط مناسب هنگام تدریس گاهی از زبان دوم (زبان مادری) دانش‌آموزان استفاده می‌کنم.	50

دانش رویه‌ای و متغیرهای آن: دبیران به کمک این نوع از دانش به توانایی تشخیص، طبقه‌بندی، مقایسه و دسته‌بندی امور دست یافته و فعالیت‌های مربوطه را انجام می‌دهند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مهمترین متغیر دانش رویه‌ای در مدارس، روش تدریس است. با استفاده از دانش رویه‌ای و با آموختن مهارت‌ها و اصول تدریس می‌توان با انواع مختلف موضوعات درسی، یادگیرندگان متعدد، سطوح یادگیری، موقعیت‌ها و شرایط متغیر یادگیری، به طرز مطلوبی برخورد کرد. دبیران با استفاده از دانش رویه‌ای و به کارگیری هنرمندانه قوانین، الگوریتم‌های آن، آموزش خود را معنادار نمایند (Hapasalo & Kadigevich, 2000). دانش رویه‌ای در مدارس در پی عمومیت دادن و به‌کار بردن یک فرایند یا رویه در یک زمینه یا موقعیت مشابه است (Gagne, 1985, 218). دبیران باید به این نکته توجه کنند که یادگیرنده در

کنار آموختن اصول علمی، روش‌های یاددهی-یادگیری را به طور معنی‌داری به ذهن خواهند سپرد. بنابراین لازم است روش تدریس را به طور مداوم مورد بازنگری و اصلاح قرار دهند.

- متغیرهای دانش تعاملی و ارتباطی دبیران کدام‌اند؟

جدول ۷. بار عاملی گویه‌های مربوط به دانش تعاملی دبیران

Table 7. Variables and Items of Teachers Interactive Knowledge

بار عاملی Factor Loading	متغیرها و گویه‌ها (دبیر لازم است ...) Variables & Items (Teacher need to ...)	شماره گویه Item No
0.747	بتواند با افراد ذی نفوذ آن محل ارتباط برقرار کند.	17
0.746	برای جذب امکانات بتواند با اداره آموزش و پرورش تعامل داشته باشد.	11
0.693	برای آشنایی با علوم روز بتواند با اساتید دانشگاه تعامل برقرار کند.	12
0.596	برای آشنایی بهتر با دانش آموز و شرایط زندگی او با اولیا تعامل داشته باشد.	15
0.501	با گروه‌های آموزشی ارتباط مناسبی برقرار کند.	18

دانش ارتباطی- تعاملی و گویه‌های آن: هدف آموزش و پرورش تربیت افراد خردمند می‌باشد که این افراد، مهارت‌های لازم برای زندگی در یک جامعه رو به پیشرفت را همراه با درک ضرورت‌های زندگی در جهان امروز به دست آورند، در جامعه مشارکت سازنده و فعال داشته باشند و بیاموزند که چگونه یاد بگیرند و از تجربه‌های دیگران بهره برداری کنند. دبیران با تعامل با دانش‌آموزان، تعامل با مدیر و کادر مدرسه، تعامل با اداره، روابط عمومی، تعامل با اساتید دانشگاه، تعامل با گروه‌های آموزشی، تعامل با دبیران و مربیان و ... می‌توانند به اشتراک دانش بپردازند. این اشتراک دانش می‌تواند دوسویه باشد به این معنی که هم از طرف دبیران به دانش‌آموزان و سایرین انتقال پیدا می‌کند و بالعکس.

- متغیرهای دانش مدیریت و برنامه‌ریزی دبیران کدام‌اند؟

جدول ۸. بار عاملی گویه‌های مربوط به دانش مدیریت و برنامه‌ریزی دبیران

Table 8. Variables and Items of Teachers Management and Planning Knowledge

بار عاملی Factor Loading	متغیرها و گویه‌ها (دبیر لازم است ...) Variables & Items (Teacher need to ...)	شماره گویه Item No
0.713	اصول اساسی مدیریت کلاس درس را بشناسد و برای هر درسی طرحی مناسب آماده کند.	42
0.621	برنامه‌ریزی کاملی برای موفقیت در تدریس و آموزش برای تمام ساعات در روز و سال داشته باشد.	41
0.603	همه امکانات و فرصت‌ها را برای تدریس بهتر سازمان دهی کند.	43
0.520	شیوه‌های مختلف مدیریت و رهبری کلاس درس را بداند.	40

دانش مدیریت و برنامه‌ریزی دبیران و متغیرهای آن: با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت داشتن طرح و برنامه خاص برای تدریس و آموزش یکی از متغیرهای مهم و ضروری دانش برنامه‌ریزی دبیران است و دبیران از طریق برنامه‌ریزی و تدوین استراتژی مناسب می‌توانند از همه امکانات و فرصت‌های موجود استفاده کنند و آینده‌نگری داشته باشند. هر دبیری در نظام آموزشی باید توان رهبری را داشته باشد و علاوه بر وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و کنترل باید انجام این وظیفه، یعنی هدایت افراد سازمان را نیز بر عهده گیرد (Hersey & Blanchard, 2000, 76). به طور کلی می‌توان گفت با اتکا به این مؤلفه دانش است که دبیران می‌توانند سایر مؤلفه‌های دانش و توانایی خود را مدیریت کنند و در برابر تغییرات محیطی و نیازهای متنوع دانش‌آموزان پاسخ‌های مطلوبی را ارائه دهند.

- متغیرهای دانش فناوری دبیران کدام‌اند؟

جدول ۹. بار عاملی گویه‌های مربوط به دانش فناوری دبیران

Table 9. Variables and Items of Teachers Technologic Knowledge

بار عاملی Factor Loading	متغیرها و گویه‌ها (دبیر لازم است ...) Variables & Items (Teacher need to ...)	شماره گویه Item No
0.843	برای تدریس و آموزش بهتر از محتوای الکترونیکی استفاده کند.	31
0.769	با داشتن سواد دیجیتالی از منابع اطلاعاتی به خوبی استفاده کند.	30
0.759	برای تدریس و آموزش بهتر از رایانه و اینترنت استفاده کند.	29
0.612	با شناختی که از وسایل آموزشی و کمک آموزشی دارد به موقع از آنها در تدریس استفاده می‌کند.	32

دانش فناوری دبیران و متغیرهای آن: نتایج کیفی به‌دست آمده مقوله‌های مهم دانش دبیران را در این رابطه شناسایی کرد، که مضامینی چون، تکنولوژی آزمایشگاهی، دانش کامپیوتر و اینترنت، سواد دیجیتالی و دانش نرم افزارها (محتوای الکترونیکی) را شامل می‌شود. در این رابطه باید توجه داشت که فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱ به سرعت جهان را در نوردیده و بر بسیاری از ابعاد زندگی بشر اثر گذاشته است. فناوری اطلاعات به کاربران کمک می‌کند تا سواد اطلاعاتی مورد نیاز برای زندگی و کار در یک محیط غنی اطلاعاتی را به طور موثر توسعه دهند. ظهور فناوری اطلاعات و نفوذ آن در زوایای مختلف زندگی بشری موجب تحول شگرفی در مناسبات حاکم بر جامعه بشری شده است که از آن به عنوان انقلاب

اطلاعات یاد می‌شود. تاثیر مستقیم و غیرمستقیم فناوری اطلاعات در تمامی ساختارها و سطوح زندگی بشر به وضوح نمایان است و در پیچیده ترین فعالیت‌ها، موثرترین عامل در راه توسعه تکنولوژیک و به تبع آن توسعه اطلاعاتی بشر بوده است (Mohammadian et al., 2011). با توجه به توضیحات گفته شده می‌توان گفت مدارس نیز از این اصل مستثنی نبوده‌اند و به سان سازمان‌های دیگر تحت تاثیر این پدیده قرار گرفته‌اند. در این راستا امروزه بسیاری از سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی به استفاده از فناوری اطلاعات و ابزارهای آن رو آورده‌اند. آن‌ها به طور مداوم هزینه‌های زیادی را برای به‌کارگیری، اجرا و مدیریت فناوری اطلاعات خرج می‌کنند (Twati & Gammack, 2006). آموزش و پرورش نیز در سال‌های اخیر در این رابطه قدم‌های خوبی برداشته است. بنابراین یکی از الزامات دنیای امروز دبیران، تسلط بر محتوای الکترونیکی است و دبیران برای رسیدن به حد مطلوبیت آموزشی باید به دانش فناوری مسلط شوند و در این راستا تلاش‌های جدی باید انجام شود.

به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس به افزایش دانش و آگاهی‌های کارکنان و نیز غنی‌تر شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. این نوع از دانش دبیران موجب تسلط حرفه‌ای آن‌ها بر سازمان می‌شود و سازمان در جهت ارائه خدمات بهتر به کاربران گام بر می‌دارد. در سازمان‌هایی که فناوری اطلاعات حاکم می‌شود، افراد از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند (Sarrafzadeh, 2009). از سوی دیگر، قابلیت دسترسی بیشتر، ارائه نرم افزارهای پیشرفته تر و کاهش هزینه‌ها و استقرار تجهیزات رایانه، نقش دانش فناوری دبیران را بیش از پیش نموده است.

نتیجه گیری

امروزه دانش به عنوان یک دارایی استراتژیک و کلیدی شناخته می‌شود. از این رو برخورد هوشمندانه با منبع دانش، عاملی موثر در موفقیت سازمان‌های آموزشی به شمار می‌رود. دانشی که مبنای عمل یک معلم می‌شود دامنه‌ای وسیع دارد و علاوه بر دانش رسمی و مکتوب، شامل تجارب، مهارت‌ها، دیدگاه‌های کاری و بالاخره نظام ارزشی و ذهنی درون فرد است که گرچه در هیچ پایگاهی ذخیره نشده است اما به شدت رفتار و عملکرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. با شناسایی، ثبت و ذخیره این دانش و مهارت‌ها، زمینه استفاده سایر معلمان و دست اندرکاران آموزش و پرورش از سرمایه دانشی دبیران، مهیا می‌شود. نکته قابل بحث این است که این مخلوط سیال تفکر و تجربه، علیرغم شباهت‌ها در سازمان‌ها و در نزد اندیشمندان مختلف

مؤلفه‌ها و شاخص‌های متفاوتی دارد. بنابراین هدف اصلی شناسایی مؤلفه‌های دانش دبیران بود. نتایج این پژوهش نشان داد که دانش دبیران را می‌توان در شش مؤلفه شامل دانش مهارتی، دانش شناختی، دانش رویه‌ای، دانش ارتباطی، دانش مدیریت و برنامه ریزی و دانش فن آوری دسته بندی کرد که هر کدام مضامین مختلفی را با خود به همراه دارند.

نتایج این پژوهش مؤید یافته‌های پژوهش محققانی چون (Jourabchi & Khosravi, 2009; Bigdeli, 2011; Zare, 2014; Hasanzadeh & Teimouri Tabbye, 2015; Huntly, 2003; Wu and Lin (2011) و Hong et al., 2008; Selvi, 2010) باشد. به‌عنوان مثال، در پژوهش خود مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای معلمان را شامل دانش حرفه‌ای صنعتی، توسعه برنامه‌ریزی، آماده‌سازی تدریس، تدریس عملی، ارزیابی تدریس، مدیریت تدریس، مشاوره دانش‌آموز، ارتقاء روابط عمومی و ارتباط بین فردی، همکاری پروژه می‌دانند. اگر دانش حرفه‌ای معلمان را ترکیبی از دانش تخصصی و مهارت‌های عمومی بدانیم نتایج این دو پژوهش یکدیگر را تأیید می‌کنند.

با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان در یک جمع بندی کلی چنین بیان کرد که دبیران در صورتی که در شش مؤلفه فوق دارای توانایی باشند می‌توان آنها را صاحب دانش و دانایی تصور کرد. مالکیت این دانایی‌ها هم برای فرد و هم برای سازمان پیامدهایی دارد. نتایج آن هم در قالب نظریه انعطاف‌پذیری و هم در دیدگاه وابستگی به منبع (Pfeffer & Salansick, 1978) قابل توجیه است. بر اساس تئوری وابستگی، سازمانها برای نوآوری و دانش آفرینی به منابع خود وابسته‌اند و بر اساس منابع و مواهب منحصر به فردی که دارند از هم متمایز می‌شوند (Hoy & Miskel, 2013, 270). چنانچه افراد بر دانش تخصصی حوزه خود تسلط داشته باشند، بهتر می‌توانند شرایط و موقعیت کاری خود و دانش‌آموزان را درک کنند، برای آن تصمیم‌گیری و در موقعیت‌های مختلف از خود انعطاف‌پذیری نشان دهند. از طرفی تسلط بر دانش و مهارت‌های موجود، وابستگی دبیران به محیط بیرونی سازمان را کاهش می‌دهد و در حقیقت کنترل سازمان بر سرنوشت خود را بهبود می‌بخشد. یکی از پیش شرط‌های اولیه برای دستیابی به انعطاف‌پذیری و کنترل، شناسایی دقیق مؤلفه‌های دانش دبیران است که بتوان بر اساس آن نمای کلی مدیریت آن را ترسیم کرد.

References:

- Abbasi, R., Babashahi, J., Afkhami, A., & Farahani, D. (2013). An investigation into the effect of flexibility of human resource management on organizational entrepreneurship: Explain the mediating role of adaptation culture, *Journal of Organizational Culture Management*, 3 (11), 87 - 106. [Persian]
- Ahmadi, S. A., & Salehi, A. (2011). *Knowledge management from idea to practice*, Tehran: Payame-Noor university publication. [Persian]
- Alvani, M. & Danaeifard, H. (2001). *Discourses about philosophy of theories of governmental organizations*, Tehran: Saffar Publishing co. [Persian]
- Amin Bidokhty, A., Makvand Hosseini, S., & Ehsani, Z. (2011). The relationship between organizational culture and knowledge management in the Education Organization of Semnan. *Quarterly of Strategy (Rahbord)*, 20 (59), 191-216. [Persian]
- Beltran-Martin, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Liusar, J. C. (2008). Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance. *Journal of Management*, 34 (5), 1009-1044.
- Bhattacharya, M., Gibson, D. E., & Doty, D. H. (2005). The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance. *Journal of Management*, 31 (4), 622-640.
- Bjkic, D., Krneta, R., & Milosevic, D. (2010). Teacher education from E-learner to E-Teacher: Master Curriculum. *Journal of Educational Technology*, 9, 202- 212.
- Bigdeli, F. (2011). Providing a Model for documenting the experiences of public and private school administrators in Abadan with the knowledge management approach. *Unpublished Thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz*, Department of Educational Sciences. [Persian]
- Gagne, E. D. (1985). *The cognitive psychology of school learning*, Boston: Little Brown and company.
- Hassanzadeh, M., Teymuri Tabbyeh, M. (2015). Knowledge fluidity for Tehran science and technology Park Companies, Preparing a model, *Quarterly Journal of Knowledge Studies*, 1 (2), 21-39. [Persian]
- Hapasalo, L., & Kadigevich, Dg. (2000). Two Types of Mathematical Knowledge and Their Relation. *Journal fur Matheatic- idactic* 21 (2), 139-157.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (2000). *Management of organizational behavior* (Translated by Ali Alagheband), Tehran: Amir Kabir Publication Co.
- Hong, J-C., & Jeou. S. H., & Chan-L, L., & Lih-J, C. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*, 28 (1), 4-20.

- Hoy, W., & Miskel, C. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, Mc Graw Hill co.
- Huntly, H. (2003). Teacher's Work: Beginning Teacher's Conceptions of Competence, Thesis, and Central Queensland University.
- Jafari, M., Akhavan, P., Hasnavi, R., & Abasaltian, A. (2012). Investigating the relationship between the psychological characteristics of individuals and the dimensions of personal knowledge management, *Quarterly Journal of Human Resource Management Researches of Imam Hossein University (AS)*, 4 (2), 1-21. [Persian]
- Jorabchi, M., & Khosravi, A. (2009). The Effect of Knowledge Management on Performance of Secondary School Teachers in Tehran, *Quarterly Journal of New Thoughts in Educational Sciences*, 5 (17), 135-154. [Persian]
- Karimi, F. (2008). Study of professional qualifications of elementary teachers, *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 2 (4), 151 - 166. [Persian]
- Khakpoor, A. (2014). *Organizational Knowledge Management*, Tehran: Asare Fekr Publications Co. [Persian]
- McInerney, R., & Koenig, M. (2011). *Knowledge management (KM) processes in organizations: theoretical foundations and practice*. Cambridge University press.
- Mohammadian Roushan, S., & Goudarzvand Chgini, M. (2011). Information technology and its impacts on the structure of the organization, *the first regional conference of new approaches in engineering and information technology*, Islamic Azad University Roodsar and Amlash. [Persian]
- Molleman, E., & Slomp, J. (1999). Functional flexibility and team performance. *International Journal of Production Research*, 37 (8), 1837-1858.
- Mousavian, S. R. (2015). Identify the documenting and transferring methods of experience (professional) of faculty members to the University of Isfahan. *Quarterly Journal of Human Resources Management Studies*, 7 (3), 227-254. (In Persian).
- Nazarpari, A., & Rahimi Aghdam, S. (2015). Investigating the Relationship between organizational Intelligence and Flexibility of human resources in knowledge based organizations, *Journal of the Governmental Management*, 7 (2), 373-392. [Persian]
- Nazarzadeh, M. (2018). Identification of Obstacles of the Faculty Members' International Interactions: A Qualitative Approach, *Journal of Educational Sciences*, 25 (2), 179-196. (In Persian).
- Neysi, A., & Namaki, A. (2010). An investigation into knowledge sharing and organizational learning, *Journal of Educational Sciences*, 17 (2), 171-179. [Persian]

- Niknami, M., & Karimi, F. (2009). Professional qualifications of teachers in public education; developing a proper perceptual framework, *Journal of Knowledge and Research in Education-Curriculum*, 23, 1-22. [Persian]
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, New York: Haper & Row.
- Rahimi, H. & Najafi M. (2007). *Knowledge management in educational Organization*, Tehran: Javdaneh publication co. [Persian]
- Selvi, K. (2010). Teacher competencies. *International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, VII (1), 167-175.
- Seyednaghavi, M., Haghghi Kafash, M., & Najafi keliani, V. (2012). Human resource flexibility and organizational performance in Industry Insurance. *Quarterly Journal of Management Studies*, 2 (67), 129-153. [Persian]
- Sarrafzade, M. (2009). Some educational and research functions of blogs, *Electronic Journal of Information and Documentation Research Institute of Iran (NAMA)*, 5 (1), October 22, 2005. [Persian]
- Tajeddini, U., Sadatmousavi, A. & Bab al-Haveji, F. (2015). *Knowledge and knowledge translator*, Tehran: Ketabdar publication co. [Persian]
- Tajeddini, U., Sadatmousavi, A., & Shabani, A. (2010). Knowledge Management in the Age of Web 2: An Evolutionary Approach. *Journal of Research in Library and Information Science*, 51, 101-119. [Persian]
- Twati, J. M., & Gammack J. G. (2006). The impact of organizational culture innovation on the adoption of IS/IT", *Journal of Enterprise Information Management*, 19 (2), 175-191.
- Villega, R. (2007). Teacher professional development: an international review of the literature. *Unesco; international institute for educational planning*.
- Wu, M., & Lin, S. C. (2011) .Teacher's Professional Growth: Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teachers in Junior Colleges/Universities of Technology, *The Journal of American Academy of Business*, 16 (2), 197-217.
- Young-Ybarra, C., & Wiersema, M. (1999). Strategic flexibility in information technology alliances: the influence of transaction cost economics and social exchange theory, *Organization Science*, 10 (4), 439-459.
- Zare, N. (2014). An investigation into good teachers characteristics from high school and teacher training centers students of Yazd, *Unpublished MS thesis*, Al-Zahra University. [Persian]

