



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

برنامج الإدارة التعليمية

واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل

The Reality of Knowledge Management among Mathematic Teachers in Hebron Governorate schools.

إعداد الباحثة

فداء عدلي أحمد طنينه

إشراف

الدكتور صلاح الزرو التميمي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية بكلية

الدراسات العليا في جامعة الخليل، فلسطين

1445 هـ - 2023 م

إجازة الرسالة

واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل

The Reality of Knowledge Management among Mathematic Teachers in Hebron Governorate schools.

إعداد

فداء عدلي أحمد طنبينه

إشراف

الدكتور صلاح الزرو التميمي

نُوقِشتْ هذه الرسالة يوم: السبت بتاريخ: 30 / 12 / 2023 م، وأجيزت من أعضاء لجنة

المناقشة التالية أسماؤهم:

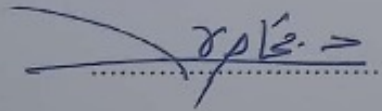
التوقيع:

أعضاء لجنة المناقشة:



د. صلاح الزرو التميمي / مشرفاً رئيسياً

د. أشرف محمد أبو خيران / ممتحناً خارجياً



د. كمال مخامرة / ممتحناً داخلياً

الخليل _ فلسطين

1445 هـ - 2023 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

"وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ "

صدق الله العظيم

(النمل: 19)

الإقرار

إقرار:

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي
أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

التوقيع: فداء

فداء عدلي أحمد طنينه

التاريخ: 2023/ 12/ 30 م

إقرارُ المدقِّقِ اللغويِّ

أقر أنّ الرسالةَ التي عُنوانُها: (واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل) قد تمّ مراجعتها لغوياً تحت إشرافي، وأصبحت الرسالة خالية من الأخطاء اللغوية، وبناء عليه وقعت.

المدقق اللغوي:

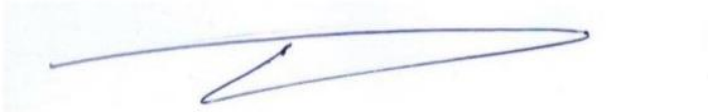
أسامة يوسف

ليسانس اللغة العربية والعلوم الإسلامية- دار العلوم

حاصل على إجازة في القرآن الكريم بروايتي حفص وشعبة عن عاصم

مشرف اللغة العربية والتربية الإسلامية بالتربية والتعليم- مصر

مدقق لغوي منذ عام 1995



الإهداء

أحب أن أبعث وأرسل كل عبارات التهنئة لنفسي قبل أن يرسلها لي أي شخص. ففرحتي لا يعادلها فرحة اليوم، سأكون دائماً ممتنة لنفسي على العمل الشاق الذي قمت به والوقت والجهد الذي قدمته لتحقيق هذا الحلم. اليوم، أشعر بفخر كبير لإتمام هذه الرحلة، وأعلم أنها ستكون بداية لرحلات أخرى في المستقبل. أعلم أيضاً أن هناك الكثير لأتعلمه ولأحققه في حياتي المهنية، ولم يكن هذا إنجازاً فردياً بل كان هناك العديد من الأشخاص الذين دعموني وساعدوني في الوصول إلى هذه اللحظة.

إلى الشرفاء الشرفاء، الشهداء، الأسرى، الجرحى، إلى كل شبل وثائر، إلى كل من ناضل من أجل بناء الوطن إلى كل بندقية تعزف على لحن العاصمة الأبدية.

إلى الإنسان الذي لم أجد عبارات تجزيه حقه بالتقدير والاحترام، الإنسان الذي علمني كيف يكون الصبر طريقاً للنجاح، فكان على الدوام سنداً، وقدوة ومعلماً وإماماً، عجز القلم عن كتابة ما يستحقه من تقدير؛ فتركت ذلك لله خير الثوابين. ... **والدي الحبيب**

الى من أفضلها على نفسي، ولم لا. فلقد ضحت من أجلي، ولم تدخر جهداً في سبيل إسعادي على الدوام، لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني **والعطاء... والدتي الغالية**

الى الشخص الذي يجعلني أعلم دائماً أن لدي شريكاً رائعاً ومخلصاً بجانبني، أريد أن أشكر من كل قلبي على الدعم اللامتناهي والحب الذي قدمته لي طوال هذه الفترة. لقد كنت دائماً هنا بجانبني، تشجعني وتلهمني في كل خطوة أقوم بها....**زوجي الغالي**

إلى من أرى التفاؤل بأعينهم .. والسعادة في ضحكاتهم .. إلى الوجوه المفعمة بالبراءة .. إلى من بمحبتهم أزهرت أيامي .. إلى رياحين حياتي. ... **أبنائي رواد ومحمد الغاليين**

الى من كان دعائهم سر نجاحي وفلاحي، الى من كانوا لي نعم السند والعون في مواصلة تعليمي، الى سندي وعضدي ومشاطري أفرحي وأحزاني.... **اخوتي وأخواتي الغوالي** إلى عائلتي الثانية، من أحاطوني بمحبتهم واهتمامهم الدائمين (عائلة زوجي).

إلى جميع الأخلاء؛ إلى جميع من تلقيتُ منهم النصح والدعم، أهديكم خلاصة جهدي العلمي.

الباحثة: فداء عدلي طنينه

شكر وتقدير

قال رسول الله عليه الصلاة والسلام: " من لم يشكّر الناس لم يشكّر الله ". وعليه لا يسعني إلا أن أرفع أيدي بالشكر والحمد لله عز وجل على نعمته وتوفيقه لي في إنجاز هذا العمل.

وقبل أن أمضي أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة، إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة، إلى جميع أساتذتي الأفاضل في كلية التربية قسم الإدارة التربوية في جامعة الخليل ممثلاً بعميد الكلية، وطاقم الأكاديميين والإداريين الذين أتاحوا لي الفرصة لأنهل من علمهم ومعارفهم.

كما أتقدم بالشكر للدكتور المشرف صلاح الزرو التميمي لتفضله بالإشراف على هذا العمل، وعلى ما قدمه لي من توجيهات قيمة ونصائح ودعم لإنجاز هذه الرسالة.

كما أتقدم بخالص شكري وامتناني لجميع الأساتذة الذين ساعدوني خلال فترة العمل في هذه الدراسة. والشكر الجزيل لمحكمي أداة الدراسة، وكل الشكر والتقدير لأساتذة لجنة المناقشة بقبول مناقشة الرسالة، فجزاهم الله عني خير الجزاء وأثابهم على ما يقدمونه من خدمة للعلم وأهله، سائلة المولى إن يقيهم ذخراً لخدمة المعرفة في فلسطين الحبيبة.

كما لا يفوتني أن أقدم خالص شكري لمعلمي الرياضيات في محافظة الخليل الذين تكرموا بملء استمارات الاستبيان التي استخدمت في إعداد هذه الدراسة.

والشكر موصول لكل من ساهم وساعدني في إعداد هذه الدراسة سواء بمعلومة أو توجيه أو رأي أو دعاء جعلها الله لهم في ميزات حسناتهم.

وفي الختام شكراً خالصاً لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل داعية المولى القدير أن أكون من العارفين للناس فضلهم. وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحثة: فداء عدلي طنينه

فهرست المحتويات

ب.....	إجازة الرسالة
ت.....	القرآن الكريم
ث.....	الإقرار
ج.....	إقرار المدقق اللغوي
ح.....	الإهداء
خ.....	شكر وتقدير
د.....	فهرست المحتويات
ض.....	فهرست الجداول
ظ.....	فهرست الملاحق
ع.....	ملخص الدراسة باللغة العربية
ف.....	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2.....	1.1 مقدمة
6.....	1.2 مشكلة الدراسة
8.....	1.3 أسئلة الدراسة
8.....	1.4 فرضيات الدراسة
9.....	1.5 أهداف الدراسة
10.....	1.6 أهمية الدراسة
10.....	1.7 حدود الدراسة

11.....	1.8 مصطلحات الدراسة
12.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
13.....	2.1 الإطار النظري
13.....	2.1.1 ماهية المعرفة
16.....	2.1.2 مصادر المعرفة
20.....	2.1.3 خصائص المعرفة
24.....	2.1.4 مفهوم إدارة المعرفة
26.....	2.1.5 أهداف إدارة المعرفة
27.....	2.1.6 فوائد إدارة المعرفة
28.....	2.1.7 أهمية إدارة المعرفة
30.....	2.1.8 مراحل وعمليات إدارة المعرفة
32.....	2.1.9 علاقة عمليات إدارة المعرفة بتحسين أداء معلمي الرياضيات
33.....	2.1.10 متطلبات إدارة المعرفة
37.....	2.1.11 مبررات التحول نحو إدارة المعرفة
38.....	2.1.12 عوامل نجاح إدارة المعرفة
39.....	2.1.13 استراتيجيات إدارة المعرفة في الميدان التربوي
41.....	2.1.14 الخطوات العملية لإدارة المعرفة في المؤسسات التربوية
45.....	2.1.15 إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات
45.....	2.1.16 توظيف التكنولوجيا
46.....	2.1.17 مفهوم تكنولوجيا المعلومات

46.....	2.1.18 وسائل التكنولوجيا
48.....	2.1.19 إثر تطبيق التكنولوجيا في إدارة المعرفة
53.....	2.1.20 الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة
56.....	2.2 الدراسات السابقة
56.....	2.2.1 الدراسات المتعلقة بإدارة المعرفة
66.....	2.2.2 التعقيب على الدراسات السابقة
68.....	2.2.2.1 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
69.....	2.2.2.2 ما تميزت به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة
70.....	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
71.....	الطريقة والإجراءات
71.....	3.1 مقدمة
71.....	3.2 منهج الدراسة
71.....	3.3 مجتمع الدراسة
71.....	3.4 عينة الدراسة
73.....	3.5 أدوات الدراسة
73.....	3.6 صدق أداة الدراسة
74.....	3.6.1 الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)
74.....	3.6.2 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة
76.....	3.7 ثبات أداة الدراسة
77.....	3.8 اجراءات الدراسة

78.....	3.9 متغيرات الدراسة
79.....	3.10 المعالجة الإحصائية
80.....	الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة
81.....	4.1 تحليل نتائج الدراسة
106.....	الفصل الخامس: تفسير النتائج ومناقشتها
107.....	5.1 تمهيد
107.....	5.2 مناقشة نتائج الدراسة
114.....	5.3 توصيات الدراسة
115.....	المراجع العربية
124.....	المراجع الأجنبية
128.....	الملاحق

فهرست الجداول

رقم الصفحة	الجدول
72	جدول 1: خصائص العينة الديمغرافية
73	جدول 2: توزيع محاور مقياس الدراسة على فقراته
74	جدول 3: نتائج معامل الارتباط بيرسون (person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكل مجال
76	جدول 4: نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة
77	جدول 5: مفاتيح التصحيح
81	جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل
89	جدول 7: نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير النوع الاجتماعي
91	جدول 8: نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير سنوات الخدمة
93	جدول 9: نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير (سنوات الخدمة)
94	جدول 10: الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير (سنوات الخدمة)

96	جدول 11: نتائج اختبار(ت) للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير المؤهل العلمي
98	جدول 12: نتائج اختبار(ت) للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير التخصص الجامعي
100	جدول 13: نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير (المديرية)
102	جدول 14: نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير (المديرية)
104	جدول 15: الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى الى متغير (المديرية)

فهرست الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
129	أداة الدراسة "الاستبانة" في صورتها الأولية.	ملحق (1)
135	أداة الدراسة "الاستبانة" في صورتها النهائية.	ملحق (2)
140	قائمة بأسماء السادة أعضاء لجنة المحكمين لقياس صدق أداة الدراسة.	ملحق (3)
141	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الخليل.	ملحق (4)
142	كتاب تسهيل مهمة من مركز البحث والتطوير التربوي/ وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.	ملحق (5)

واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل

إعداد: فداء عدلي أحمد ظنينه

إشراف: د. صلاح الزرو التميمي

مُلخَصُ الدِّرَاسَةِ بِاللُّغَةِ العَرَبِيَّةِ

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل، في ضوء متغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي، المديرية). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الرياضيات في محافظة الخليل في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2024/2023)، والبالغ عددهم (2256) معلماً ومعلمة، حيث تم سحب عينة عشوائية طبقية مكونة من (325) معلماً ومعلمة بنسبة (14,4%) من مجتمع الدراسة، وقد استخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتكونت من (54) فقرة موزعة على ستة مجالات: (إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات، إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات، توليد المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة، الثقافة التنظيمية في المدرسة)، وقد جرى التأكد من صدق العينة وثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة.

خلصت الدراسة إلى أن واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.62) مع انحراف معياري (0.428)، وهذا يعني أن معلمي الرياضيات منخرطون بقوة في مدارسهم بإدارة المعرفة، وهم واعون لأهميتها وفوائدها ودورها الإيجابي في العملية التعليمية.

كما أظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، والتخصص الجامعي. بينما توجد فروق تعزى إلى متغير الجنس، وسنوات الخدمة، وموقع المديرية التي يعمل بها المعلم.

أوصت الدراسة بأن توفر جهات الاختصاص الاحتياجات اللازمة من الأجهزة التكنولوجية للمدارس من أجل تطوير إدارة المعرفة فيها، وتشجيع الزيارات التبادلية لمعلمي المدارس بين المديرية المختلفة من أجل مشاركة الأفكار والخبرات التعليمية مع بعضهم البعض، مما يساهم في نشر إدارة المعرفة، وتفعيل البرامج التدريبية التي تستخدم الأساليب الحديثة في التعليم لما لها من دور في تعزيز إدارة المعرفة. والعمل على تشكيل فرق خاصة لإدارة المعرفة من المعلمين المتميزين في المدارس، وتحفيز معلمي المدارس للجوانب الإبداعية في عملية صنع القرارات، المستندة إلى إدارة واعية للمعرفة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، معلمي الرياضيات، المدارس الحكومية، محافظة الخليل.

The Reality of Knowledge Management among Mathematic Teachers in Hebron Governorate schools

Abstract

This study aimed to identify the reality of knowledge management among mathematics teachers in Hebron Governorate, in light of the variables (gender, years of service, academic qualification, university major and directorate). The descriptive analytical method was used in the study. The study population consisted of all mathematics teachers in Hebron Governorate in the second semester of the academic year (2023/2024), amounting to (2256) male and female teachers, where a stratified random sample was drawn consisting of (325) male and female teachers, at a rate of (14.4%). The questionnaire was used as a tool for collecting data, and it consisted of (54) sentence distributed over six areas: (knowledge management in teaching mathematics, knowledge management in the use of information technology, knowledge generation, knowledge distribution, knowledge application, and organizational culture in the school). The sample's validity and reliability were confirmed using appropriate statistical methods.

The study concluded that the reality of knowledge management among mathematics teachers in public schools in Hebron Governorate was high, as the arithmetic mean reached (3.62) with a standard deviation (0.428). This means that mathematics teachers are strongly involved in knowledge management in their schools, and they are aware of its importance, benefits, and positive role in the educational process.

The results also showed that there are no statistically significant differences in the sample members' average estimates of the reality of knowledge management among mathematics teachers in public schools in Hebron Governorate due to the variable of academic qualification and university

specialization. While there are differences due to sex variables, levels of service, and the location of the directorate in which the teacher works.

The study recommended that the relevant authorities provide the necessary needs of technological devices for the educational process in schools in order to develop knowledge management. Encouraging exchange visits for school teachers between different directorates in order to share educational ideas and experiences with each other, which contribute to spreading knowledge management, and activating training programs that work on advanced methods in education because of their role in enhancing knowledge management. Form special knowledge management teams at schools, and motivating school teachers for the creative aspects of the decision-making process, based on conscious knowledge management.

Keywords: knowledge management, mathematics teachers, government schools, Hebron Governorate.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول:

1.1 مقدمة

شهد العالم في العقود الأخيرة تطوراً كبيراً وانفجاراً معرفياً وتكنولوجياً وتحولاتٍ عديدة، كان لها تأثير كبير على جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، وقد ساهم ذلك في إدخال قفزة نوعية إيجابية في البيئة التعليمية والعلمية، وساعد على إيصال المعلومات والبيانات. وأصبحت أدوات المعرفة والتواصل متاحة للجميع.

وتعد المعرفة بوابة العبور إلى مستويات التقدم التي تنشدها المجتمعات، فهي عماد التنمية، فالمعرفة تنعكس على تطور المجتمع في جميع مجالاته الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتعليمية، ولقد لعبت المعرفة دوراً حاسماً في صعود الأمم وهبوطها وصياغة توجهات الحاضر والمستقبل، وتستند الحضارة القديمة والحديثة إلى المعرفة وتطبيقاتها وعملياتها في نواحي الحياة المختلفة (عبد الله، 2005).

وينظر اليوم إلى المعرفة على أنها المورد الاستراتيجي الأساس للاستمرار التنظيمي والاستقرار والتحسين والنمو، بالإضافة إلى أنها الأساس لتطوير الكفاءات الرئيسية التي من خلالها تساعد على صنع القرار والاختراع، فإدارة المعرفة تمكننا من تطوير المناهج والحصول على المعرفة الصحيحة في الوقت المناسب وللشخص المناسب، وفي الصورة الصحيحة. كما أنها تساعد المؤسسات على المنافسة وتبادل المعلومات (Attia &Essam Eldin, 2018).

وقد أدى التطور المتسارع في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في الوقت الحاضر إلى الاهتمام بالمعرفة، بهدف الوصول إلى المعرفة القيمة من وسط هذا الكم الهائل من المعلومات التي تتفجر وتتراكم يومياً، يعززها ظهور الشبكة العالمية "الإنترنت" Internet، واتساع تطبيقاتها في مختلف

مجالات الحياة، الأمر الذي ترتب عليه ظهور العديد من المفاهيم العلمية، مثل: إدارة المعرفة، واقتصاد المعرفة والمجتمع المعرفي، خاصة عندما أدركت المؤسسات التربوية أن الاهتمام بالمعرفة يحدث نقلات نوعية هائلة، ومن ثم بدأ البحث في مفهوم إدارة المعرفة وممارستها، باعتبارها من أهم المداخل التي تساعد في التغلب على تحديات العصر، وفي تحقيق قيمة مضافة تمكنها من المنافسة والاستمرار (عبد الحافظ، 2008).

ويشير الطويل أنه إذا كان التحول إلى إدارة المعرفة في المنظمات الاقتصادية والصناعية أصبح ضرورة ملحة، فإنه أصبح أكثر إلحاحاً في المنظمات التربوية التي يمثل الإنسان فيها المجال المعرفي الأول، وأحد أهم الركائز الرئيسية في تقدم المجتمعات. إضافة إلى ذلك، فإن النظم التربوية ومنها المدارس تعتبر مراكز إنتاج المعرفة للمجتمعات، وتعتبر مصدر المعلومات والمعرفة في كل الأزمنة، وهذا ما يجعل النظم التربوية تقوم بالعمل على ابتكار وممارسة عمليات لإدارة المعرفة تعمل على إثبات التميز والجودة في الأداء، وتشجع الجهد على البحث والتعلم، كما تساعد هذه العمليات في تجويد وتجسيد مفاهيم الإبداع والابتكار الإداري (الطويل، 2006).

وفي ظل ثوره المعلومات والتطور التكنولوجي الذي فرض نفسه على تعليم القرن الحادي والعشرين لم يعد للمعلم النمطي الذي يركز فقط على الحفظ والاستنكار مكاناً في النظم التعليمية الجديدة التي تركز على الأساليب الحديثة والتكنولوجية في تنفيذ البرامج التعليمية. وهذا يتطلب من معلم العصر الرقمي أن يكون قادراً على استخدام التكنولوجيا وإدارتها وتوظيفها في عملية التعلم، بل انه مطالب بأن يحدث معارفه ومهاراته التي تجعله قادراً على استيعاب التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة باستمرار. فما نراه من انفجارات معلوماتية وتكنولوجية حالية، وما سنراه من تقدم كبير في مجال المعلومات والتكنولوجيا سوف يفوق طاقة تخيلنا اليوم عما سيكون عليه المستقبل (العاني، 2009A).

ويسعى مجتمع المعرفة بالضغط على المؤسسات التعليمية من أجل التطور في الصناعات المعرفية التي يحتاجها المتعلمين من أجل اكسابهم مهارات إدارة المعرفة وذلك مما يزيد من الضغوطات التنافسية على المؤسسات التعليمية. فالمعرفة دون فعل الإدارة ليست نافعة لأن المعرفة ضمنية، وتحتاج الى الكشف عنها وتشخيصها، وإلى توليدها وتخزينها ونشرها، ومن ثم تطبيقها بالإضافة الى حاجتها الى التمثيل بصورة منطقيه لإظهار ما تحويه من دلالات، ومن هنا يأتي دور وأهمية تنمية مهارات اداره المعرفة في هذا المجال (الكبيسي،2005).

وتساعد إدارة المعرفة في الحصول على الفهم العميق، وتركيز الانتباه على تحصيل المعرفة وتخزينها واستخدامها في حل المشكلات والتعلم الديناميكي، والتخطيط الاستراتيجي، وصناعة القرارات، كما أنها تسعى إلى إيجاد طرائق للإبداع. بالإضافة الى أهمية تنمية إدارة المعرفة في أنها تساعد التلميذ على: الحد من الوقوع في أخطاء الخطوات الإجرائية، وتعزز من القدرة على التفكير الصحيح لموضوع الدرس، وتمكنه من حل المشكلات، كما أنها تساعد المعلم على الإبداع عند تدريس المفاهيم الرياضية، وتساعد التلاميذ على التفاعل وفهم وربط المفاهيم ببعضها، وإدراك العلاقة الإبداعية بينهم، وبالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية بين مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادي والعشرين (كر،2020).

ويشير الملكاوي إلى أن النظام التعليمي كأهم محرك لإحداث التغيير في أنماط التفكير بدءاً من العائلة والمدرسة وانتهاءً بالمراكز البحثية والجامعات، بحيث تصبح المعرفة أساس النظام التعليمي، وذلك يتطلب برامج تعليمية تساعد في توفير جو تعليمي ملائم يستطيع إنتاج المعرفة بدلاً من استهلاكها. كما هو الوارد في الكثير من المؤسسات التعليمية، حيث تغرق الطالب في كم من المعلومات على حساب تنمية القدرات التفكيرية لديه، مما يؤدي الى قتل روح الابداع والتفكير لديهم وهي الركيزة الأساس والمهمة في عمليه انتاج المعرفة، بالإضافة الى أن جوهر إدارة المعرفة يكمن في استغلال

وتتميه القدرات الإنسانية، والأصول المعرفية الأخرى لبناء منظمات المعرفة. ومن أجل إنتاج وصناعة المعرفة، فلا بد من معرفة كيف يفكر الانسان وكيف يتعلم (الملكاوي،2007).

ومما لا شك فيه أن إدارة التربية والتعليم تعتبر من أهم مجالات الإدارة اذ أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتربية النشء وإعداد الأجيال في هذا العصر المتغير والمتسارع، فهي الطريقة الاولى لتحقيق الأهداف والسياسات الكبرى للمستقبل والوطن، وبالتالي تحقيق التنمية والتطور في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية وتحسين الإدارة التعليمية وتقديمها عن طريق اختيار الكفاءات وتكثيف الدورات التدريبية اللازمة، وبناءً على ذلك فان على وزارة التربية والتعليم الاهتمام بتطوير إدارتها على نحو يواكب متطلبات العصر. وفي هذا الاتجاه يرى العجمي أن الطريقة والاسلوب الذي يتبع لتسيير عملية التربية والتعليم والإدارة يعد ركيزة أساس مهمة لتحقيق أهدافها، وقيام وزارة التربية والتعليم بواجباتها ومسؤولياتها (العجمي،2003).

وتعتبر الرياضيات من وجهة نظر كثير من المربين والمهتمين بتدريسها أداة مهمة لتنظيم الأفكار، وفهم المحيط الذي نعيش فيه، وهي تساعد الفرد على فهم البيئة المحيطة والسيطرة عليها، وبدلاً من أن يكون موضوع الرياضيات موجوداً أو مبتكراً لنفسه، فإن الرياضيات تنمو وتزداد وتتطور من خلال خبراتنا الحسية في الواقع، أو من خلال احتياجاتنا ودوافعنا المادية، وإدراك المربين حاجة المعلم والمتعلم للوسائل التعليمية لإنجاح عملية التعليم والتعلم، حيث يرون أن الحفظ والتلقين لاسترجاع المعلومات غير كافيين لحل المشكلات الرياضية التي يواجهها الطلبة في دراستهم وفي حياتهم اليومية، وفي مواجهة تحدي ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال والعولمة؛ لذلك لابد من تنويع المواد التعليمية بحيث لا تقتصر على الكتاب التقليدي كوعاء وحيد للمعرفة (المغامسي،2016).

وتقوم مناهج التميز في مجال الرياضيات على عدة أسس رئيسة من خلال تعيين الدور الذي تلعبه في تقدم المجتمع، وارتباطها بالحياة اليومية وحل المشكلات، وتعديل التصورات الخاطئة للمفاهيم الرياضية بهدف تعميق فهم المفاهيم الرياضية وربطها بالمناهج الأخرى، وذلك لتقديم الفرص للمتعلمين لتنمية وإظهار فهمهم لها، واستخدام أساليب تقييمية حقيقية مثل خرائط المفاهيم، وكتابه التقارير، وغيرها للوقوف على المستوى الفعلي للطلاب، وتحديد مدى تمكنهم أثناء دراسة محتوى الرياضيات (2010، Kaur).

ونتيجة لما سبق سوف تقوم هذه الدراسة بتحديد واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات لما لهذا المتغير من تأثير قوي على سير العملية التعليمية بنجاح وإبداع.

1.2 مشكلة الدراسة:

نظراً لما يتميز به العصر الراهن من انفتاح تكنولوجي، وكون مناهج الرياضيات من المقررات العلمية ذات المفاهيم التي ترتبط بالمعرفة، وما يتميز به معلمي الرياضيات في تعليم الطلبة وذلك من خلال توفير مرتكزات علمية وتربوية تساعد في تدعيم أدائهم التدريسي، حيث أن دور المعلم لا يتمحور بتلقين المادة العلمية من (معارف، مفاهيم، حقائق، نظريات، قوانين مهارات، كفايات علمية) فحسب، بل لابد من وجود الطرائق والأساليب والأنشطة التعليمية المفيدة. من أجل بناء طالب لديه القدرة على الاستقصاء والاستنتاج والإبداع والابتكار واستغلال ذلك في الأشياء التي تفيد البشرية. إن هذا يتطلب الاهتمام بجوانب عدة منها إعداد كوادر بشرية تحمل درجة عالية من التسليح بالمعرفة والمفاهيم بالاعتماد على النظريات والقوانين العلمية بما يساعد في تمكين المعلمين والمعلمات من تطبيق هذه الأسس في تدريس طلبتهم من أجل إعدادهم وفقاً لمتطلبات عمليات إدارة المعرفة، والسعي لتطوير المناهج الدراسية لتتماشى مع خططها التطويرية المبنية على الاقتصاد المعرفي (الشراري، 2019).

وحيث إن المورد البشري هو أعظم الموارد التي تمتلكها الشعوب، لذا كان هناك اهتماماً متزايداً بإدارة المعرفة والاندفاع لتطبيقها في المؤسسات التعليمية في كثير من دول العالم، لما لها من دور كبير في مواجهة التحديات، ولسعيها الدائم للوصول الى الأداء المتميز من خلال تحقيق المكاسب وزيادة رضا الطلاب بالإضافة الى تحسين جودة خدماتها التعليمية، ورفع مستوى أداء الهيئات التدريسية والعاملين بالإضافة الى خدمة المجتمع المحيط (العامري والغالي، 2004).

وتعد مشكلة إدارة المعرفة في التعليم من المشكلات المعاصرة، ولا يمكن أن يحقق التعليم نجاحاً من دون مشاركة فعالة من قبل المعلمين، لأنه يستلزم مهارات معينة يتحلى بها المعلم كي يوظف إدارة المعرفة بالشكل المطلوب.

ويشير واقع التعليم الى ضعف الوعي بأهمية تطبيق وتبني إدارة المعرفة تحديداً في المدارس بشكل عام، والتي تعتبر من أهم المؤسسات التعليمية حاجة لتبني إدارة المعرفة، إذ أنها تمتلك إمكانيات بشرية تسهل تطبيق إدارة المعرفة وخاصة أن إدارة المعرفة في المدارس الابتدائية والثانوية تمثل مجمل العمليات الإدارية التي تساعد المدرسة على توليد المعرفة وتشخيصها وتنظيمها ونشرها وتطبيقها وذلك من خلال تحويل البيانات والمعلومات المهمة والخبرات التي تمتلكها الى معرفة داعمة للعمليات والأنشطة والخدمات الممارسة فيها ولتحقيق صورة أكثر وضوحاً وعمقاً لمفهوم المعرفة (موسى، 2012).

وإن ما تقدم قد شجّع الباحثة على القيام بهذه الدراسة. فهي تستكشف من خبرتها كونها تحمل مؤهلاً علمياً جامعياً في أساليب رياضيات وخوضها لتجربة التدريس كبديلة في أكثر من مدرسة تبين أن هناك أسباباً تدعو إلى توظيف إدارة المعرفة في تعليم وتعلم الرياضيات لما تحدثه من تقدم كبير في اتجاهات المعلمين والطلاب نحو دراسة الرياضيات، إضافة إلى مواجهة مدارسنا ومناهجنا الانفجار

المعرفي والتقني الهائل، ولما تعانيه المدارس من عدم وجود بيئة معرفية فاعلة تحفز العاملين في المدارس على الإبداع والابتكار لترجمة هذه المعارف والمهارات، حيث تحول هذه البيئة دون قيام قادة المدارس بالاهتمام بالمعرفة وإدارتها نتيجة تمركز عملهم نحو الأعمال التقليدية الروتينية اليومية . لذا تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة رصد واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

1.3 أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال الثاني: هل هناك فروقاً في متوسطات درجات عينة الدراسة لمستوى إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مديرية محافظة الخليل تعزى لمتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي، المديرية)؟

1.4 فرضيات الدراسة:

انبثق عن السؤال الثاني الفرضيات الصفرية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة لمستوى إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة لمستوى إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة حول مستوى إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في محافظة الخليل يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة لمستوى إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات تعزى لمتغير التخصص الجامعي.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة لمستوى إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات تعزى لمتغير المديرية.

1.5 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى:

1. معرفة واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

2. معرفة ما إذا كان هناك فروق في واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي، المديرية).

1.6 أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية:

الأهمية النظرية:

- تسليط الضوء على محور هام يخص إدارة المعرفة التي تواكب التطورات التكنولوجية المتسارعة.
- بيان أهمية إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في محافظة الخليل.
- رفد المكتبة العربية بدراسةٍ تسهم في إعادة توضيح وبلورة إدارة المعرفة.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في إجراء بحوث مماثلة في مجالات أخرى.
- السعي لإنجاح جهود المعلمين والمعلمات لدفع عجلة التنمية المجتمعية.

الأهمية التطبيقية:

- توجيه الأنظار الى ضرورة تعزيز إدارة المعرفة في المدارس مما يساعد على تحديد احتياجات المعلمين، وإعداد برامج تدريبية تساعدهم على تطوير قدراتهم التكنولوجية.
- التوصل لاقتراحات عملية وحقيقية في كيفية تفعيل إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات تساهم في رفع مستوى الأداء لهم.

1.7 حدود الدراسة:

تحددت حدود الدراسة بـ:

1. حد الموضوع: اقتصرَت الدّراسة الحالية في البحث في واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات من وجهة نظرهم.

2. الحد البشري: تقتصر الدراسة على عينة ممثلة من معلمي الرياضيات في محافظة الخليل.

3. الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة في مدارس محافظة الخليل الحكومية.

4. الحد الزماني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2023-2024م

1.8 مصطلحات الدراسة:

المعرفة (Knowledge): "هي كل شيء ضمني او ظاهري يستحضره الافراد لأداء اعمالهم بإتقان او لاتخاذ قرارات صائبة" (الكبيسي، 2005، ص 12)

ويرى القحطاني وآخرون أن المعرفة: "هي كامل أرصدة الإنسان من المعلومات والمفاهيم والآراء والخبرات والمعتقدات والانطباعات والتصورات الذهنية التي تعتبر المرجع الأساس له في التعامل مع كل متطلبات الحياة" (القحطاني وآخرون، 2005، 6-7).

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها مجموعة المعلومات والمفاهيم والمهارات والتجارب التي يمتلكها الفرد أو المجتمع. وهي تتألف من مجموع المعرفة المكتسبة من خلال الدراسة والتعليم والتجربة والتفاعل مع البيئة والآخرين.

إدارة المعرفة (Knowledge Management): "هي قدرة المنظمات المعاصرة على تشخيص المعرفة، والعمل على اكتسابها، و تخزينها، ونشرها، وتطبيقها من خلال الانتقاء وأرشفة المعلومات والبيانات، والوصول إلى ما تم أرشفته بأفضل الممارسات المتعلقة بالمعرفة، وبأسرع وقت وبأقل جهد ممكن لأداء العمل وصنع القرار سواء على مستوى الأفراد أو على الجماعات أو على مستوى المنظمة ككل" (النويقة وعبود، 5، 2017).

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها الدرجة التي نحصل عليها من استجابات عينة الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 الإطار النظري

يعرض هذا الفصل الأدب النظري المتعلق بالمحور الذي تناولته هذه الدراسة، ويتحدث المحور عن ماهية المعرفة، ومصادرها، وخصائصها، ومفهوم إدارة المعرفة، وأهدافها، وفوائدها، وأهميتها، ومراحلها، وعملياتها، وعلاقة عمليات إدارة المعرفة بتحسين الأداء، ومتطلبات إدارة المعرفة، ومبررات التحول نحو اتجاه إدارة المعرفة، وعوامل نجاح إدارة المعرفة، والخطوات العملية لإدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، كما يتناول هذا الفصل إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، من حيث توظيف التكنولوجيا، ومفهوم تكنولوجيا المعلومات، ووسائل التكنولوجيا، وأثر تطبيق التكنولوجيا في إدارة المعرفة، وعلاقة الثقافة التنظيمية ببناء وإدارة المعرفة.

ينتهي هذا الفصل بعرض أبرز الدراسات السابقة، العربية، والأجنبية، ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والتعقيب عليها وتوضيح أوجه الاستفادة منها.

2.1.1 ماهية المعرفة:

ولدت المعرفة - ذلك المفهوم القديم الحديث- مع بداية الحياة في هذا العالم، ومع أول مخلوق عمّر هذا الكون، يقول الله سبحانه وتعالى: "وعلم آدم الأسماء كلها" (البقرة آية ٣١)، والتفسير هنا يعني: المعرفة بأسماء الأشياء والمخلوقات وحتى الخبرات والسلوك.

لقد بدأ الاهتمام بالمعرفة والبحث عنها والسعي إلى اكتسابها منذ القدم، لكنه يتجدد ويتعمق بتطور الحياة وتطور أساليب التعليم، فالمعرفة ليست موضوعاً جديداً بقدر ما هو مصطلح جديد لمفهوم قديم

هو "العلم" حيث يعد حمورابي أول حاكم في التاريخ يهتدي إلى أهمية التعلم، عندما أنشأ أول مدرسة في بلاد ما بين النهرين، بحدود ألفي عام قبل الميلاد، ثم جدد الفيلسوف الصيني كونفوشيوس (479-551 ق.م) الدعوة إلى نشر المعرفة، حين قال: "إن المعرفة هي الطريق الوحيد للتقدم والنجاح الدنيوي على الأرض" (أبو عفيفة، 2019).

أما الفيلسوف اليوناني أفلاطون (347-427 ق.م) فقد أعطى جرعة جديدة ودفعة قوية لأهمية المعرفة من خلال دعوته لإقامة المدينة الفاضلة فهو القائل: "بدون المعرفة لن يكون الإنسان قادراً على معرفة ذاته، وأن حامل المعرفة وحده القادر على فهم عالمه المحيط به والمتمثل في الوجود" (Edwards, 2014).

ومع ظهور الدعوة الإسلامية أصبح طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة، وبعد أن كانت المعرفة حكراً على الفلاسفة وتلامذتهم؛ أصبح اكتساب العلم متاحاً للجميع، وصار العلماء والفقهاء مكلفون بإيصال معرفتهم ونشر علمهم من خلال المساجد ودور العلم، التي فتحت أبوابها أمام الطلبة القادمين إليها من كل حذب وصوب، بمن فيهم الطلبة غير المسلمين.

ويتمدد أساس حقل إدارة المعرفة إلى الفكر الاقتصادي الذي كان سائداً في القرن التاسع عشر، والذي يبحث في عوامل الإنتاج، مثل: الأرض ورأس المال والعمل والمعرفة، وهي العوامل التي تحدد النمو الاقتصادي لبلد ما، ونجاح المنظمات به (الصباغ، 2006).

ومع تطور طرق وأساليب التعليم، وتعدد الحياة بدأ الاهتمام بالمعرفة والبحث عنها واكتسابها، وبالتالي التحديث المستمر لها، بالإضافة إلى الاهتمام بالمعرفة وتطبيقها؛ لأنها تمتاز بالطابع التراكمي لدى الإنسان، والمعرفة تتشكل عندما يتبادل الأفراد أو الناس على ما يعرفونه من خلال المعلومات المتاحة

لهم، ويتم استغلالها واستثمارها في العمليات داخل المؤسسة، وبالتالي كانت وما زالت المعرفة ضرورية لحل المشكلات (Waddell, 2008).

تتعدد وتنوع محاولات تعريف مفهوم المعرفة Knowledge باختلاف مداخل دراسة هذا المفهوم، أو بتنوع خلفيات دراسة الموضوع الأكاديمية والمهنية، وتشير كثرة محاولات تعريف مفهوم المعرفة إلى أن الاهتمام به يرجع إلى أفراد ذوي خلفيات أكاديمية ومهنية متباينة، ولم يتم التوصل إلى تعريف محدد ودقيق متفق عليه بعد.

1. مفهوم المعرفة لغة:

يعود الأصل في كلمة "معرفة" إلى اشتقاقها من الفعل (عرف)، ومعرفة الشيء هي إدراكه بأحد الحواس (القاموس المحيط: 595).

2. مفهوم المعرفة اصطلاحاً:

"عرفت المعرفة بأنها عملية المزج بين المعلومات والخبرة المكتسبة والإدراك الحسي، لذا تشير المعرفة إلى العلم الذي يحصل عليه من خلال المعلومات" (خليفة وقوادرية، 2017: 231) أو "هي مزيج من الأفكار والمفاهيم والقواعد والإجراءات التي يعتمد عليها الفرد في اتخاذ قراراته وتبني سلوكياته؛ وبهذا فهي عبارة عن معلومات ممزوجة بالتجارب والشخصية والحقائق والأحكام والقيم التي تتفاعل بدورها مع بعضها البعض ضمن إطار من التراكيب المعرفية المتفردة، التي تسمح للأفراد وللمنظمات على خلق بيئات تعلم جديدة" (الطوالبة، 2016: 11)، أو "هي ناتج معالجة وتحليل وتنظيم المعلومات، والخبرة الكامنة في رؤوس العاملين؛ التي تستعمل لإنشاء قيمة مضافة في المنظمة حتى تصبح رأسماًً فكرياً لها" (حباينة، 2014: 78)، "كما عرفت بأنها الجهود المبذولة من المديرين لغرض خلق

وتنظيم رأس مال المنظم من الموارد المعلوماتية، أو ما يعرف برأس المال الفكري للمنظمة" (257):
(Daft، 2010).

"ولا بد من التمييز بين المعرفة من جهة وبين المعلومات والبيانات من جهة أخرى، فالبيانات، هي المادة الأولية للمعلومات، فهي حقائق، وملاحظات مسجلة، أو هي المدخلات لنظام المعلومات، فهي حقائق أساسية، وأشكال، وملاحظات، أو قياسات دون محتوى أو تنظيم. أما المعلومات، هي: مجموعة البيانات المنظمة، والمرتبطة بموضوع معين، التي تشكل الحقائق، والمفاهيم، والأداء، والاستنتاجات، والمعتقدات، وتشكل خبرة ومعرفة محسوبة ذات قيمة مدركة في الاستخدام الحالي أو المتوقع، ونحصل على المعلومات نتيجة معالجة البيانات من خلال عمليات التوبيخ والتصنيف والتحليل والتنظيم بطريقة مخصصة تخدم هدفاً معيناً" (السامرائي والزعبي، 2004: 24) "في حين أن المعرفة عبارة عن معلومات يصعب ترميزها، تتضمن حكمة وبصيرة وخبرات العاملين، ويمكن تبادلها ومشاركتها عبر البريد الإلكتروني والمذكرات أو الأحاديث الشفوية، وعندما تتوافر تلك المعرفة، فإنه يمكن تطبيقها واتخاذ القرارات بموجبها" (حنونة والوعوضي: 2011، 7).

من وجهة نظر الباحثة، تعرفها بأنها: مفهوم شامل يشير إلى مجموعة المعلومات والمفاهيم والمهارات والتجارب التي يمتلكها الفرد أو المجتمع، وتتألف من مجموع المعارف المكتسبة من خلال الدراسة والتعليم والتجربة والتفاعل مع البيئة والآخرين.

2.1.2 مصادر المعرفة:

وأشار (زيادات، 2008) إلى أن مصادر المعرفة تقسم إلى صنفين أساسيين: الإنسان ووسائل الاتصال والمعلومات.

1. الإنسان كمصدر للمعرفة: يظل العنصر البشري هو المصدر الأساس للمعرفة، فالقدرات العقلية والتفكيرية للإنسان تمكنه من استيعاب وتحليل المعلومات، وتطوير فهمه للعالم من حوله، والتفاعل مع البيئة والتجارب الشخصية والتعليم والبحث العلمي؛ يسهمون في تكوين المعرفة وتطويرها.

2. وسائل الاتصال والمعلومات: مع تقدم التكنولوجيا، ظهرت وسائل جديدة لنقل وتخزين المعرفة، مثل الإنترنت والكتب والمقالات والفيديوهات والمواد الصوتية، تساهم هذه الوسائل في تسهيل حفظ ونقل المعرفة، وتوفير إمكانية الوصول السريع إليها، وتبادلها بين الأفراد والجماعات. وباختصار، على الرغم من تطور وسائل الاتصال وثورة المعلومات، لا يزال الإنسان العنصر الرئيس في إنتاج وتطوير المعرفة، حيث تعتمد على قدراته الفريدة في التفكير والاستيعاب والتحليل.

وتصنف مصادر المعرفة إلى صنفين أساسيين:

أ-المصادر الداخلية: هذه المصادر تأتي من داخل المؤسسة نفسها. أمثلة على المصادر الداخلية تشمل: الاستراتيجية التي تحدد اتجاه المؤسسة، والمؤتمرات الداخلية التي تعقدها المؤسسة لتبادل المعرفة، والمكتبات الإلكترونية التي تحتوي على موارد داخلية، والتعليم الصفي الذي يتم من خلال تدريب الموظفين داخل المؤسسة، والحوار والتفاعل بين أفراد المؤسسة، والعمليات الداخلية التي تشمل إجراءات المؤسسة وخبراتها، واستخدام الذكاء والعقل لاستنتاج المعرفة، وتجربة وخبرة الأفراد، والمهارات التي يمتلكها العاملون داخل المؤسسة، بالإضافة إلى التعلم من خلال البحوث والتجارب الداخلية وبراءات الاختراع الداخلية (الزيادات، 2010).

أما (فرحان والجنابي، 2009) فيضيف ثلاثة عناصر من المصادر الداخلية للمعرفة، تتمثل في:

1. استراتيجي المعرفة: وهم خبراء المنافسة القائمة على المعرفة، ويتأسون أدوار فاعلة وعميقة

وجديدة للمعرفة في المؤسسة.

2. مهنيي المعرفة: يتمثل دورهم في فهم أساليب الحصول على المعرفة ومعالجتها، بطرق تسهل

استخدامها في مختلف السياقات والتطبيقات.

3. عمال المعرفة: هم المسؤولون عن دعم مهنيي المعرفة، من خلال جمع المعلومات وتصنيفها

وتخزينها بشكل منظم وفعال.

هذه العناصر تسلط الضوء على أهمية إدارة واستخدام المعرفة داخل المؤسسات، وكيفية تعزيز

التنافسية والاستفادة الكاملة من الموارد المعرفية المتاحة.

ب-المصادر الخارجية: هذه المصادر تأتي من خارج المؤسسة وتشمل كل ما يحيط بالمؤسسة، من

الأمثلة على المصادر الخارجية: المكتبات الخارجية، والمصادر المتاحة عبر الإنترنت، والقطاع الذي

تعمل فيه المؤسسة والبيئة التي تتفاعل معها، والمنافسين والموردين، وزبائن المؤسسة، والجامعات،

ومراكز البحث العلمي الأخرى، وبراءات الاختراع الخارجية التي تمثل تطوراً في المعرفة (القهيوي،

2013).

ويعتمد الحصول عليها على نوع العلاقة بين المؤسسات الأخرى، من خلال تفاعلهم مع البيئة

والمعلومات المتاحة لديهم، يتم ذلك عبر استخدام حواسهم ومدركاتهم الحسية لجمع البيانات

والمعلومات من البيئة من حولهم، بعد ذلك، يقومون بمعالجة هذه البيانات باستخدام قدراتهم الإدراكية

والعقلية، مثل التأمل والفهم، لتحويلها إلى معلومات، تخضع هذه المعلومات لعملية التفسير والتحليل

لتحويلها إلى معرفة، وهي المعرفة التي يحتفظون بها ويستفيدون منها في مجال عملهم (عليان، 2008) و(الكبيسي، 2005).

ويضيف فرحان والجنابي (2009) عناصر مهمة من مصادر المعرفة الخارجية للمؤسسات، تتمثل في:

1. **الزبائن:** يُعتبرون مصدراً للمعرفة، عندما تكون المؤسسة متفاعلة معهم وتستجيب لاحتياجاتهم بفعالية؛ ما يؤدي إلى زيادة ثقتهم في المؤسسة، وتحويلها إلى مصدر للمعرفة.
 2. **الموردون:** هؤلاء يمتلكون معلومات حول السوق والصناعة، ويُعتبرون مصدراً أساسياً لمعرفة المؤسسات، بفضل معرفتهم بالتطورات والمواصفات المتعلقة بالسوق.
 3. **المنافسون:** يُعتبرون مصدراً هاماً للمعرفة؛ إذ تسعى المؤسسة لاستكشاف وفهم المعلومات حول هؤلاء المنافسين، ويكون المصدر أكثر دقة عندما تأتي المعلومات مباشرة من داخل الشركة المنافسة، حيث يمكن أن تتضمن تفاصيل حول استراتيجياتهم ونقاط قوتهم وضعفهم، هذا التحليل يمكن أن يساعد في تحديد النقاط التنافسية للمؤسسة الخاصة.
 4. **الشركاء:** عندما تتعاون المؤسسة مع مؤسسات أخرى، حتى المنافسين، يُمكنها الاستفادة من معلومات وخبرات هؤلاء الشركاء المتنوعة وتحويلها إلى مصدر للمعرفة.
- ترى الباحثة أهمية أن تعتمد المؤسسة التي تسعى للابتكار والقيادة في مجالها على اكتساب المعرفة من مصادرها الداخلية والخارجية، وهذا يعني: يجب استغلال المعرفة المتاحة داخل المؤسسة بشكل جيد، مثل الاستراتيجيات والتجارب الداخلية والخبرات الفردية، والاستفادة من مصادر المعرفة الخارجية مثل المصادر البحثية والمعرفة المتاحة عبر الإنترنت، والتفاعل مع البيئة الخارجية للمؤسسة؛ هذا التفاعل بين المصادر الداخلية والخارجية يمكن أن يساهم في تحقيق الإبداع والتفوق في العمل.

2.1.3 خصائص المعرفة:

تمثل المعرفة جزءاً حيوياً من موارد المؤسسة، ولا تنشأ من العدم ولا تتواجد في الفراغ، وهذا يعني أن للمعرفة خصائص وسمات مميزة تؤثر بشكل مباشر على كيفية إدارتها والتعامل معها؛ الأمر الذي يؤثر على فرص النجاح لبرامج إدارة المعرفة التي تتبناها المؤسسة.

وقد ذكر (tillian,2001) أن للمعرفة مجموعة من الخصائص، منها:

1. الذاتية: تتجلى النتائج المعرفية من تفاعل الإنسان مع المعلومات، حيث تتأثر هذه النتائج بخلفية وتجارب الفرد والسياق الذي يحيط بتناول هذه المعلومات، عندما يقرأ الشخص أو يفهم المعرفة، يقوم بتحليل وتفسير المكونات المعلوماتية واستخلاص معنى منها، ومن هنا: يتأثر هذا العمل بعوامل شخصية، مثل: الاعتقادات والقيم والخلفية الثقافية، بالإضافة إلى العوامل النفسية والعقلية؛ وقد يؤدي تناول المعرفة إلى توليد مفاهيم جديدة وابتكار فهم متجدد، وهذا يمكن أن يحدث عندما يقرأها شخص آخر، فالاختلاف في المؤثرات الفكرية والنفسية والثقافية بين الأفراد يمكن أن يؤدي إلى تكوين تفسيرات ورؤى مختلفة للمعلومات نفسها، بالتالي: يمكن أن تتشكل معرفة جديدة، وتنمو في ذهن الشخص نتيجة لقراءته المميزة للمعلومات. باختصار، المعرفة ليست مجرد استيعاب مكونات معلوماتية، بل منتج تفاعل معقد بين الإنسان والمعلومات، تتأثر فيه النتائج بعوامل شخصية وسياقية، وقدرتها على التجديد والتطور تعتمد على تفاعل الأفراد معها.

2. القابلية للانتقال: هي الخاصية التي تتيح للأفراد أو المنظمات نقل المعرفة والخبرات من سياق واحد إلى سياق آخر، على سبيل المثال: عندما يقوم شخص بتجربة نجاح في تنفيذ مهمة معينة، قد يفكر تلقائياً في كيفية تطبيق نفس الأسلوب أو المعرفة في مهام أخرى بالمثل.

تسعى المنظمات إلى نقل المعرفة الإيجابية، والتجارب الناجحة بين مختلف مواقعها أو فروعها أو أقسامها، بهدف تعميم وتعزيز الأداء، وتحقيق تطور وتحسين مستمر (حسن، 2008).

3. الطبيعة المضمرة: تتجلى طبيعة المعرفة المضمرة في أنه ينبغي لنا ألا ننسى أن المعرفة تنشأ في أذهان البشر، وليس فقط على الورق أو في أماكن أخرى، بالتالي: من الصعب متابعة عملية اكتساب المعرفة أو رصدها كنتيجة لهذه العملية، لأنه عندما يتم اكتساب المعرفة واكتمالها، يتم تخزين النتائج المعرفية في عقل الشخص، وقد لا يكون بالإمكان إخراجها بسهولة أو إظهار جميع جوانبها بمجرد الانتهاء منها، فهم هذه الخاصية المتعلقة بالمعرفة المضمرة يعتبر أمراً بالغ الأهمية لنجاح برامج إدارة المعرفة؛ وذلك لضمان استخدام أساليب مناسبة لاستخراج المعرفة المكونة داخل العقول وتوظيفها بفعالية، ويُعد تحديد الأساليب الملائمة لاستخراج المعرفة المكونة من العقول، وتحويلها إلى معرفة ملموسة ومفيدة؛ عملية مهمة للغاية.

بصورة عامة، تتعامل برامج إدارة المعرفة مع تحديات متعددة، تتضمن فحص وتحليل العوامل المؤثرة في عملية اكتساب المعرفة وتخزينها، وتطوير الاستراتيجيات؛ لتعزيز مشاركة ونقل المعرفة بين الأفراد والفرق داخل المؤسسة، من ثم يمكن تحقيق استفادة كبيرة من المعرفة المضمرة، عبر تبني أساليب فعالة لتوثيق ومشاركة المعرفة والتعلم من تجارب الآخرين (محمود، 2002).

4. الاستثمار في تطوير الذات: أن الجهد والوقت الذي يخصصه الشخص لتعلم وتطوير مهاراته ومعرفته؛ يمثل استثماراً قيماً لنموه الشخصي والمهني، هذا النمط من الاستثمار يعزز القدرات، ويفتح أبواباً جديدة للفرص، وعندما يشارك الفرد معرفته وخبراته مع الآخرين، فإنه لا يفقد هذه المعرفة، بل يساهم في إثراء الآخرين ومساعدتهم على التعلم والتطور، في هذه العملية: يتم

تبادل المعرفة بين الأفراد؛ مما يؤدي إلى تحسين المجتمع والبيئة المحيطة، وعندما يتبادل الأفراد المعرفة مع بعضهم البعض، يمكن أن يحدث تأثير تكاملي يؤدي إلى إنشاء قيمة مضافة أكبر مما كان متوقعاً، فالتفاعل بين معرفة الأفراد يمكن أن يثري الفهم المشترك ويفتح آفاقاً جديدة للإبداع والابتكار، وعندما يتبادل الأفراد المعرفة والخبرات مع بعضهم؛ يساهمون في خلق بيئة تحفز على النمو المستدام والتطور المستمر، هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الفرص الشخصية والمهنية على المدى الطويل، وبصفة عامة تتميز المعرفة بأنها عملية تفاعلية تعمل على تطوير الأفراد وتحسين جودة حياتهم من خلال الاستثمار في تعلمهم، ومشاركة معرفتهم مع الآخرين (حسن، 2008).

5. الزوالية: يتغير مفهوم وأهمية المعرفة مع مرور الزمن، فهي ليست ثابتة وقائمة، بل تتغير وتتطور، وتكون المعرفة معرضة للتلاشي مع تقدم الزمن، وخاصة في بيئة تنافسية مفتوحة حيث يجب على المؤسسات العمل بجد للحفاظ على تفوقها، وإن السباق بين المنافسين يدفعهم لاستخدام وتطوير التقنيات الجديدة؛ وهذا يمكن أن يؤدي إلى انهيار القيمة التي يملكها الفرد أو المؤسسة، بالتالي: يجب على المؤسسات أن تكون دائماً في حالة تجاوب وتحديث، وأن تكون مستعدة لاستيعاب وتبني التقنيات الجديدة والمعرفة المتجددة لتحقيق النجاح في بيئة معرفية متغيرة (البغدادي والعبادي، 2010).

وترى الباحثة أن الزوالية تتجلى بشكل خاص في مجال التعليم وتدريب الرياضيات. ففي بيئة تعليمية متغيرة، يمكن للمعرفة أن تفقد قيمتها مع مرور الزمن، خاصة مع التطور التكنولوجي، وتوسع استخدام التقنيات الجديدة، فمهمة معلم الرياضيات تتطلب التكيف مع هذه التغيرات والسباق الدائم لتطوير أساليب التدريس واستخدام التقنيات الحديثة.

المنافسة في مجال التعليم تشدد، ومعرفة المعلم تصبح قابلة للانتهاك بسبب تطور الوسائل التعليمية والتكنولوجيا، لذا يجب على معلم الرياضيات أن يكون على استعداد دائم لتحسين مهاراته، وتطوير معرفته، من خلال اتباع أساليب تدريس مبتكرة، واستخدام أدوات تعليمية حديثة؛ هذا يساعده على الحفاظ على قيمة تعليمه، وجذب انتباه الطلاب والتأثير الإيجابي على تعلمهم، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية في تقديم محتوى تعليمي متميز، وتحقيق نجاح ربحي في ترسيخ الفهم والمعرفة الرياضية لدى الطلاب.

6. اللحظية: هي خاصية تشير إلى أن الأحداث أو التطورات قد تحدث بشكل عفوي ودون توقع مسبق، ومع ذلك، لا يعني وجود اللحظية أن الأمور تحدث بشكل عشوائي تماماً، بل يمكن تفسيرها بوجود عوامل أو سياقات معينة تؤدي إلى حدوث تلك الأحداث، على سبيل المثال: في سياق إدارة المعرفة، اللحظية لا تعني أن العمليات تحدث بدون تنظيم أو تنسيق، بل تشير اللحظية إلى أنه من الممكن أن تظهر فرص أو فكر مبتكر في أي لحظة، وهو ما يمكن أن يستفاد منه، من خلال خلق بيئة تشجع على التفكير الإبداعي، وتبادل الأفكار، فإذا تم تهيئة المناخ المناسب، وتوفير الدعم لتوليد المعرفة؛ فمن المؤكد أن ينشأ محتوى جديد وفعال، ولكن لا يمكن التنبؤ بالتوقيت المحدد لحدوث تلك الأفكار أو مدى فائدتها، في النهاية: يجب على الأفراد والمؤسسات أن يكونوا مستعدين لاستقبال واستغلال هذه الفرص اللحظية عندما تظهر، دون الانتظار، للحصول على ضمانات مطلقة (Mohajan,2017).

وبالنسبة لمعلم الرياضيات، تعتبر اللحظية جزءاً من عملية تدريسه وإدارة المعرفة، فهذه الخاصية تشير إلى أنه على الرغم من عدم وجود عنصر عشوائي في نقل المعرفة، إلا أنه من الممكن أن تتولد أفكار جديدة ومفيدة في أي وقت، وبطرق غير متوقعة، لذلك يتعين على

المعلم إعداد بيئة تشجع على توليد المعرفة وتطويرها، وفي النهاية، يتطلب دور معلم الرياضيات تهيئة بيئة تعليمية تشجع على توليد المعرفة والإبداع، وبناء على هذه الخاصية، يمكن أن تنشأ أفكار وحلول جديدة تساهم في تحسين تجربة التعلم لدى الطلاب.

7. التجديد والاستمرارية (التراكمية): بالنسبة لمعلم الرياضيات، فإن مفهوم التجديد والاستمرارية

يعكس عمق وأهمية العملية التعليمية في هذا المجال، فالمعلم يعتمد على التراكم المعرفي كأساس لتقديم محتوى تعليمي ثري ومتطور، إذ يقوم المعلم ببناء معرفته على أساس المفاهيم والمهارات السابقة، مما يمكنه من تزويد الطلاب بفهم أعمق وأشمل للموضوعات، ومع مرور الوقت، يتعامل المعلم مع معطيات معرفية جديدة، وتطورات في مجال الرياضيات؛ وهذا يتطلب منه تحديث معرفته وتكييفها مع التطورات الجديدة، هذا التفاعل مع المعرفة الجديدة يمكّن المعلم من الوصول إلى مستويات أعلى من الإبداع والابتكار في طرق تقديم المعلومات وتفسيرها للطلاب (عزام، 2021).

2.1.4 مفهوم إدارة المعرفة:

يختلف تعريف إدارة المعرفة باختلاف مداخل المفهوم، وكذلك باختلاف تخصصات الباحثين والكتّاب في مجال هذا المفهوم، فقد تناوله البعض من زوايته ورؤيته التي يراها مناسبة، وتخدم الموضوع الذي يتناوله، ومن أهم تعريفات إدارة المعرفة، ما يلي:

عرفت إدارة المعرفة على أنها: "المنهجية التي تتبعها المؤسسات المعاصرة من خلال تشخيص المعرفة، وتوليدها، وتشاركها وتطبيقها من أجل تحقيق أهدافها، وتعزيز قدراتها التنافسية التي تمتلكها"، ويلاحظ أن تعريفات إدارة المعرفة متنوعة، وتأتي من وجهات نظر مختلفة البعض جاء من وجهة نظر

أنظمة المعلومات، والبعض من وجهة نظر الموارد البشرية، وأخرى تعكس وجهه نظر الإدارة الاستراتيجية (الجعافرة، 2021: 80، النويقة، عبود، 5: 2017).

ويشير كل من عروف وعطية أن إدارة المعرفة، هي: "فكرة حديثة ومعقدة تقوم على موجودات رئيسة، وفريدة في المؤسسة، فهي عملية منظمة ومنهجية ترتبط بعملياتها الداخلية، وتساعد على استخراج قيمة موجوداتها الفكرية من خلال اكتشاف المعرفة، وخلقها، ونشرها، والاستفادة منها لوضع حلول للمشكلات، واتخاذ القرارات، والابتكار، والتخطيط الاستراتيجي، وغير ذلك" (عروف، وعطية، 2018: 354).

كما عرفها إبراهيم، بأنها: "وضع المعارف والخبرات والمهارات المكتسبة في أيدي العاملين في الوقت، وبالشكل المناسب، وبالسهولة الممكنة للاستفادة منها" (إبراهيم، 2010، 329).

وعرفت إدارة المعرفة Management Knowledge أيضاً، بأنها: "مجموعة من الأنشطة التي تستخدمها المنظمة في خلق واستيعاب ونشر معارفها، وهي الممارسات والأدوات التي تستخدمها المنظمات لتحديد وتمثيل وتوزيع المعرفة، والخبرات، ورأس المال الفكري وغير ذلك من أشكال المعرفة؛ من أجل توظيف وإعادة استخدام ونقل المعارف والتعلم، بما يعزز القدرة على التكيف التنظيمي والبقاء والكفاءة للمنظمات" (Tarekegn، 2017:8).

تعرفها الباحثة: بأنها عبارة عن جهد منظم ومتناسق، يهدف إلى تنمية واستثمار رأس المال البشري والفكري في المؤسسات التربوية، وتجميع المعرفة وتوليدها من مصادرها الداخلية والخارجية، من أجل تحسين عملية التعلم ونتائجها، وتوظيفها بشكل إيجابي.

2.1.5 أهداف إدارة المعرفة:

تختلف وتتعدد أهداف إدارة المعرفة باختلاف وتنوع الجهات والمجالات التي تعمل بها، وهناك مجموعة من الأهداف العامة التي تشترك فيها جميع المؤسسات وتسعى لتحقيقها نتيجة لتطبيق إدارة المعرفة، وتتمحور هذه الأهداف فيما يلي (الملكوي، 2007):

1. جمع وتصنيف المعرفة بشكل فعال وسريع، وبناء قواعد بيانات لتخزين واسترجاع المعرفة عند الحاجة.
2. تشجيع تبادل المعرفة بين الموظفين وتحويل المعرفة الضمنية إلى معلومات ظاهرة.
3. المساهمة في تحسين صنع القرارات، من خلال توفير معلومات دقيقة، وفي الوقت المناسب؛ ويساعد في حل مشكلات المؤسسة وتحسين كفاءتها.
4. تعزيز استغلال رأس المال الفكري لحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي، وتحقيق رضا العملاء من خلال تقديم خدمات أفضل وأسرع.
5. تعزيز الابتكار في المؤسسة، وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة باستمرار.
6. تشجيع العمل الجماعي، وتبادل المعرفة بين أفراد المؤسسة.
7. تهيئة بيئة تنظيمية تدعم التعلم المستمر وتطوير الذات، وتهدف إلى نشر وتوزيع المعرفة حسب الحاجة.
8. المساعدة في تحسين الكفاءة، واتخاذ القرارات الفعالة.

9. المساهمة في تطوير أشخاص متخصصين بالمعرفة، وتعزيز تحول المؤسسات إلى اقتصاد المعرفة (الملكوي، 2007).

تري الباحثة أن الهدف من إدارة المعرفة هو تنظيم وتحسين عملية جمع وتخزين ومشاركة المعرفة داخل المؤسسات؛ وذلك من أجل زيادة الإنتاجية والكفاءة، إذ تساهم في تسهيل وصول الأفراد إلى المعلومات والخبرات المهمة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الكفاءة في أداء المهام والأنشطة المختلفة.

2.1.6 فوائد إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة تتضمن إنشاء علاقات تفاعلية بين العاملين داخل المؤسسة، أو بين المؤسسات المشاركة في برنامج إدارة المعرفة، تتطلب هذه العلاقات وجود ثقة متبادلة لتحقيق الفائدة من البرامج المشتركة، وفوائد إدارة المعرفة تشمل:

1. تسهيل جمع وتصنيف المعرفة داخل المؤسسة، مما يساهم في تطوير المعارف ذات الصلة.
2. تنظيم المعرفة يجعلها أكثر فعالية في الاستفادة منها وتطبيقها عملياً.
3. القدرة على استخدام المعرفة في تطبيقات متنوعة.
4. تيسير تحديد العلاقة بين المعرفة واحتياجات التوسع من خلال تحليل النتائج.
5. تسهيل الحصول على معارف جديدة، من خلال تجاوز الفجوة بين المعرفة المتاحة والمعارف الجديدة (ناصر، 2006).

وأشار المطيران إلى أن تطبيق إدارة المعرفة على المؤسسات التربوية يُظهر فوائد كبيرة، منها نشر الوعي بمجال العمل، ونقل الخبرات من جيل إلى آخر داخل المؤسسة وتطويرها؛ مما يرتقي بمستوى

بيئة العمل، كما تتجلى أهمية تطبيق إدارة المعرفة في ربط كافة مصادر المعرفة المتعلقة بالمؤسسة، سواء كان ذلك داخلياً أو خارجياً، وتوفير القاعدة المعرفية، لبناء الكوادر البشرية الفنية والإدارية المهمة لتطوير التقنيات المتعلقة بمجال العمل، كما يُمكن تعزيز المرونة اللازمة لإجراء التعديلات المطلوبة لمتابعة تقدم التقنية والتطورات العامة، دون التأثير على استراتيجيات المؤسسة الأساسية، بالإضافة إلى ذلك، يُشجع تطبيق إدارة المعرفة على تعزيز الابتكار والإبداع؛ مما يؤدي إلى تقديم منتجات ذات جودة عالية، وتحسين الخدمات الجديدة؛ يُساهم هذا التطبيق أيضاً في تحسين العلاقة مع الموظفين وزيادة رضاهم، بالإضافة إلى تعزيز رضا العملاء وزيادة الاستفادة من خدمات المؤسسة التربوية (المطيران، 2007).

2.1.7 أهمية إدارة المعرفة:

في القدم اعتبرت الأرض ورأس المال والعمال أهم عناصر الإنتاج، وأهم مصادر الثروة الموجودة، ولكن اليوم ونحن في عصر العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبحت المعرفة المصدر الأول والحقيقي للثروة والأكثر أهمية، والقادر على إدارتها هو الأجدر بالنجاح (عودة، 2020). وتعتبر إدارة المعرفة فرصة عظيمة للمؤسسات لتقليل التكاليف وزيادة موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة، وتساعد على تكامل الأنشطة في المؤسسة نحو تحقيق الأهداف، كما تكمن أهمية إدارة المعرفة بسبب التطور السريع والكبير في تقنيات المعلومات والاتصالات، حيث أصبح هناك قدرة على الوصول إلى المعرفة في وقت قصير في مختلف المجالات العلمية، وهي تساعد في تشجيع المؤسسات، لتجديد ذاتها، ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة (الزيادات، 2008). وهناك بعض الأسباب التي تجعل إدارة المعرفة مهمة لمعلمي الرياضيات (أبو عودة، 2020):

1. **تحسين جودة التعليم:** من خلال جمع ومشاركة المعرفة بين معلمي الرياضيات، يمكن تحسين أساليب التدريس، واستراتيجيات توصيل المفاهيم الرياضية بشكل أكثر فعالية وفاعلية.
2. **تبادل الخبرات:** يمكن لمعلمي الرياضيات تبادل الخبرات والتجارب الناجحة والصعوبات التي واجهوها أثناء تدريسهم، هذا التبادل يمكن أن يكون مصدر إلهام وتحفيز؛ لتحسين أساليب التدريس والتعامل مع التحديات.
3. **تطوير المهارات المهنية:** عن طريق مشاركة المعرفة والخبرات، يمكن للمعلمين التعلم من بعضهم البعض، وتطوير مهاراتهم في تدريس وشرح المفاهيم الرياضية بشكل أفضل.
4. **تكامل التقنيات:** يمكن لإدارة المعرفة أن تساعد معلمي الرياضيات في استخدام التقنيات الحديثة والأدوات التعليمية المبتكرة بشكل أفضل؛ مما يساهم في تعزيز تجربة التعلم لدى الطلاب، وتحسين تجربتهم في فهم وتطبيق المفاهيم الرياضية.
5. **مواجهة التحديات التعليمية:** من خلال مشاركة تجارب التعامل مع تحديات معينة في مجال تدريس الرياضيات، يمكن للمعلمين تطوير استراتيجيات للتعامل معها، وتحقيق نجاح أكبر في تجاوزها.
6. **تحسين البحث والابتكار:** إدارة المعرفة تشجع على البحث والابتكار في مجال تعليم الرياضيات، حيث يمكن للمعلمين تطوير أفكار جديدة وتجارب تعليمية مبتكرة.
7. **تعزيز التعاون:** من خلال إدارة المعرفة، يمكن لمعلمي الرياضيات العمل سوياً في مشاريع مشتركة، وتبادل الموارد والمعلومات، مما يعزز من روح التعاون والعمل الجماعي.

8. تحقيق التطوير المهني: إدارة المعرفة تساهم في تحسين تطوير معلمي الرياضيات، من خلال توفير مصادر تعليمية متميزة وفعّالة، ودعمهم في التعلم المستمر.

9. تحسين التقييم والتقييم: يمكن لإدارة المعرفة أن تساهم في تحسين عمليات التقييم والتقييم، من خلال مشاركة تجارب التقييم واستراتيجيات التقييم الفعّالة، يمكن للمعلمين تحسين تقييم أداء الطلاب، وتوفير ردود فعّالة على تقدمهم.

2.1.8 مراحل وعمليات إدارة المعرفة:

تمر إدارة المعرفة بعمليات ومراحل ضمن سلسلة مترابطة على النحو التالي:

تشخيص المعرفة: إن دقة التشخيص ضرورية في إدارة المعرفة، وفيها يتم التعرف على المعرفة والبحث عن أماكن تواجدها، ومن خلالها يتم عمل مقارنة بين المعرفة الموجودة والمعرفة المطلوبة للمؤسسة، ويكون الفارق بينهم يدل على مقدار الجهد التي تحتاجه المؤسسة للوصول إلى الابداع، بالإضافة إلى معرفة طرق وأساليب الحصول على المعرفة بأنواعها المختلفة (القحطاني، 2014).

اكتساب المعرفة: تتمثل في الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة والمتنوعة، سواء الداخلية أو الخارجية، من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات، وتبادل الخبرات والأبحاث العلمية، التي تساهم في كسب المعرفة بأنواعها المتعددة (القحطاني، 2014).

تخزين المعرفة: تعتبر هذه المرحلة الجسر الرئيس الذي يربط بين جمع المعرفة واسترجاعها، لأن عملية حفظ البيانات والمعلومات، وديمومتها، وسهولة الوصول إليها، لها دور أساس في إدارة المعرفة، إذ يتم الاعتماد عليها في سير العمل، ويؤدي فقدانها إلى خسارة كبيرة مادية ومعنوية (بدير، 2013)، وتتنوع أشكال المعرفة، فمنها: الوثائق المكتوبة، والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية،

والمعرفة الإنسانية المخزنة، والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموثقة، وقواعد البيانات المختلفة، ومعرفة الأفراد المكتسبة وشبكات العمل، كما تساعد برمجيات عديدة في تخزين المعرفة (العطوي، 2019، 19)، وبعض التنظيمات الكبيرة تقوم بإنشاء مستودع معرفي يتم فيه تخزين جميع البيانات؛ حيث يمكن الاستفادة منها في كتابة التقارير الدورية وصناعة القرار.

توليد المعرفة Knowledge Generation: وهي كما يرى الحضيبي (2016) اكتشاف المعرفة، أو القدرة على توليد المعرفة واستخدامها من المصادر الأكثر أهمية؛ من أجل توليد معرفة جديدة غير موجوده سابقاً، من خلال تشجيع العاملين على إنتاج المعرفة الجديدة، وقيام المؤسسة بتحويل المعرفة الضمنية لدى موظفيها إلى معرفة واضحة، وتبني الأفكار الإبداعية عند الموظفين لإنتاج معرفة جديدة، وتشجيعهم بالحوافز على إنتاج بحوث علمية تتميز بالجدة والحدثة، وعقد الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية من أجل الوصول إلى المعرفة الجديدة، وعملية توليد المعرفة تشمل تشخيص واكتشاف المعرفة والحصول عليها من المصادر المختلفة، بالإضافة إلى خلق معرفة جديدة.

توزيع المعرفة: وتشمل كما يشير "جانيوس" (Janus، 2016): تبادل المعرفة والمهارات والخبرات داخل المؤسسة نفسها، بالإضافة إلى تبادلها مع المؤسسات الأخرى، وهي تأخذ أشكالاً مختلفة يتعلم فيها كل شخص، ويطور المعرفة الخاصة به بما يخدم الأهداف المرجوة، وتهدف عملية تشارك المعرفة إلى تحديث وتطوير المعرفة من مصادرها المتنوعة، واستثمار القدرات لدى الأفراد والجماعات، من خلال دمج المعرفة الضمنية لديهم بالمعرفة الظاهرة، وتطوير المعرفة التنظيمية لخدمة أهداف المؤسسة.

وتتضمن عمليات توزيع المعرفة: المشاركة، والتنظيم الشبكي المتطور، ومدى توافر التكنولوجيا والاعتماد عليها كالإنترنت، التي يتم من خلالها التبادل الكبير للمعلومات، إما بشكل رأسي أو أفقي؛

وذلك من أجل زيادة الفعالية، ورفع مستوى الكفاءة (عيسى، ٢٠٢٠)، كما تتضمن مشاركة المعرفة بين أفراد المؤسسة، حيث يتم توزيع المعرفة الضمنية من خلال أساليب متعددة: كالب برامج التدريبية، وورش العمل وحلقات النقاش، أما المعرفة الصريحة: فيمكن نشرها بالوثائق والأدلة واللوائح والتعليم (غوار وبن خليفة، ٢٠١٩).

تطبيق المعرفة: وتعد هذه المرحلة الأهم؛ إذ لا يوجد فائدة من جمع المعرفة واكتسابها وتخزينها وتوليدها وتطويرها، ما لم يرافقها مباشرة تطبيق على أرض الواقع، والتعلم يأتي عن طريق التجربة والتطبيق، من أجل تحسين مستوى المعرفة وتعميقها؛ لذا يجب وضع حلول للأخطاء المتوقعة، بالإضافة إلى وضع خطط من أجل السيطرة عليها أولاً بأول (غوار وبن خليفة، 2019).

المعرفة التي لا تستغل ولا تستخدم في أنشطة المؤسسة ما هي إلا تكلفة وجهد مهدور؛ لذلك لا بد من وجود قائد يستطيع استثمار عمليات إدارة المعرفة في حل المشكلات، وصناعة القرارات، وتطبيق المعرفة، يعني: أن هناك نشاطاً وثقة في المؤسسة التعليمية نحو خلق القيم والتميز (القحطاني، 2014).

ترى الباحثة أن عمليات إدارة المعرفة متداخلة ليست منفصلة عن بعضها البعض، وكل عملية تعتمد على العمليات الأخرى تؤثر وتتأثر بها، بشكل عام، فهي تساعد المؤسسة على استثمار المعرفة، بجميع أشكالها، ومختلف مصادرها، وتحويلها إلى معرفة تنظيمية واستراتيجية؛ ما يسهم في تحسين الأداء، وتطوير الخدمات، والتعامل مع المتغيرات، وتحقيق أكبر قدر من الكفاءة والفاعلية.

2.1.9 علاقة عمليات إدارة المعرفة بتحسين أداء معلمي الرياضيات:

حدد بومجان (2015) العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وتحسين الأداء في المجالات التالية:

على مستوى الأفراد: يوفر الوقت من خلال تحسين عملية صنع القرار، وحل المشكلات، وتعزيز مفهوم علاقات الفريق داخل المنظمة، ويزيد من فرصة الأفراد؛ للمساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية الخاصة بالمؤسسات التعليمية، وبالتالي مساعدة الأفراد في أداء الأعمال.

على مستوى الجماعة: تطوير مهارات العمل، وتعزيز كفاءة الشبكة، والعمل بشكل تعاوني، وتبادل المعرفة وتطوير اللغات المشتركة داخل المنظمة، من خلال هذين المستويين: فإن بطاقة الأداء المتوازن تركز على مجالات النمو والتعلم لتحسين الإنتاجية الشخصية والولاء والرضا الشخصي، ومن خلال المشاركة في اتخاذ القرار، والتشجيع المناسب، والدعم الذي يتلقاه الأفراد من قبل الإدارة على ما يقدمونه من جهود في بيئة العمل.

على المستوى التنظيمي: تساعد إدارة المعرفة على قيادة الاستراتيجية وتحقيق أهدافها، وتمكن من حل المشكلات التنظيمية بسرعة، ونشر أفضل الممارسات الوظيفية، وتحسين دمج المعرفة في أنشطة وعمليات المنظمة، وإثراء المعرفة والأفكار، وزيادة الإبداع، وبناء الذاكرة التنظيمية.

2.1.10 متطلبات إدارة المعرفة:

تتطلب إدارة المعرفة: معرفة جميع المصادر الواردة إلى المؤسسة، وتحديدتها، وأهمها: المعرفة الموجودة لدى الأفراد، المتمثلة بخبراتهم المتراكمة، والمعرفة الصادرة عن الأفراد والمجتمع التي تتعامل معهم المؤسسة، وكذلك المعرفة الصادرة عن الخبراء والمختصين، فتتطلب إدارة المعرفة تحليل لهذه المعارف، وتصنيفها، من أجل تقديمها على شكل خبرات للموظفين للاستفادة منها في تحسين مستوى إنتاجهم، وتعتبر هذه المنهجية من أهم عمليات إدارة المعرفة (عليان، 2012).

كما أن إدارة المعرفة تتطلب وجود مديرين للمعرفة؛ إذ لا يمكن الاستفادة وتنظيم واستثمار المعرفة من غير وجود فريق متكامل يتولى مهام جمع المعرفة، وتطوير البنية التحتية لها، بالإضافة إلى تنمية

الأنشطة الرأسمالية المعرفية والفكرية في المؤسسة، فالإدارات التقليدية لها مدخلات محددة، ومخرجات واضحة، أما إدارة المعرفة فإن برامجها وتقنياتها ونظمها المرنة دائمة التغيير، ولا بد من توفير متطلباتها المستمرة بصورة حديثة؛ لكي يتم استثمار المعرفة الموجودة (ياسين، 2007).

ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة توفير بيئة للمؤسسة؛ للوصول إلى الاستفادة المرجوة من المعرفة، بحيث تكون هذه البيئة محفزة على الإدارة الفعالة للمعرفة، ومن ثم يمكن تخزين ونقل وتطبيق المعرفة، ولكن هذه البيئة تتطلب توافر مجموعة من العناصر، منها: هياكل تنظيمية ملائمة لإدارة المعرفة، وثقافة تنظيمية تشجع على ذلك، وتكنولوجيا المعلومات، سيتم توضيح هذه المتطلبات، فيما يلي (عبد الوهاب، 2005):

1. الهياكل التنظيمية: إن الهياكل التنظيمية المناسبة لإدارة المعرفة، هي: تلك الهياكل التي تتصف

بالمرونة والتكيف مع البيئة، ولها المقدرة على الاستجابة الفورية للمتغيرات؛ بالتالي فإن تهيئة المناخ الملائم لتطبيق إدارة المعرفة التنظيمية، تتطلب بالضرورة التحول إلى الممارسات الإدارية مع معطيات عصر المعرفة، مثل:

* التحول من الهيكل التنظيمي الهرمي الشكل، المتعدد المستويات، إلى الهياكل التنظيمية الأكثر تقلصاً والأبعد عن الشكل الهرمي.

* التحول من النظم المركزية التي تعتمد على احتكار المعرفة وتركيزها في مستوى تنظيمي واحد، إلى النظم اللامركزية، التي تستند إلى تدفق وانتشار معرفي يغطي المؤسسة كلها، ويشارك الجميع في تخليقها.

* التحول من أنماط التنظيم القائمة على العمل الفردي المنعزل، إلى نمط العمل الجماعي في فرق عمل ذاتية.

2. الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية هي عبارة عن مجموعة القيم والأفكار والمعتقدات الموجودة في داخل المؤسسة، والسائدة بين العاملين، مثل: كيفية تعامل الأفراد مع بعضهم، وتوقعات كل فرد من الآخر، ومن المؤسسة، وطريقة تفسيرهم لتصرفات بعضهم البعض، ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة في أي مؤسسة أن تكون القيم الثقافية المنتشرة مناسبة ومتوافقة، مع الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، وأن تكون الثقافة التنظيمية محفزة للعمل بروح الفريق، وهناك عوامل تساعد على إدخال مفهوم إدارة المعرفة في المؤسسة، والتي تمثل عوامل إيجابية لإدارة المعرفة في المؤسسات، ويقصد بها: الثقافة التي تحفز وتحث على العمل بروح الفريق، وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين، والمثل الأعلى للقيادة الفعالة التي تعتني بالمعرفة والعوامل التي تساهم وتحفز على تبني مفهوم إدارة المعرفة (عبد الوهاب، 2005) كما يوجد أيضاً عوامل سلبية في تبني المؤسسة لإدارة المعرفة، لا بد من التخلص منها في البداية، وقبل إدخال هذا المصطلح في المؤسسة، مثل: أن المعرفة التي لدى نفس الأفراد لا قيمة لها، بالإضافة إلى عدم فهم المعنى الحقيقي والمغزى لإدارة المعرفة.

فلذلك لا بد من السعي من أجل تطوير الثقافة السائدة في المؤسسة المستهدفة بتطبيق إدارة المعرفة فيها، ويتطلب ذلك أهمية الحديث مع الموظفين في المؤسسات، حول أهمية تغيير هذه الثقافة، والاستفادة التي تستطيع المؤسسة تحقيقها من خلال نشر هذه الثقافة داخل المؤسسة، كذلك أن غيابها في المؤسسة يفقدها الكثير من فاعليتها وكفاءتها (عبد الوهاب، 2005).

3. تكنولوجيا المعلومات:

في بداية السبعينات ظهر مفهوم تكنولوجيا المعلومات تزامناً مع ظهور الحواسيب الإلكترونية على نطاق تجاري، ويعني هذا المفهوم: جميع الأشياء التي تشمل الحواسيب والأجهزة المساعدة لها، وشبكات الحواسيب بأشكالها المتنوعة، ومعالجة البيانات والمعلومات بجميع أشكالها، وجميع الوظائف المرتبطة بالتكنولوجيا وخدماتها في المؤسسات، إضافة إلى البرامج التي تستخدم في أداء الأعمال والوظائف، وتسويق المنتجات والخدمات، وكل ما يتعلق في ذلك من برامج وأجهزة ومعدات (العاني، 2009B).

وتوفر تكنولوجيا المعلومات الحديثة الكثير من الإمكانيات لإدارة المعرفة مثل شبكة المعلومات، والشبكة الداخلية Internet، وبرنامج تصفح Browsers، ومخازن البيانات، ومصفاة البيانات Data Filer وبرنامج Software، مما يسهل من إدارة المعرفة في المؤسسات.

ولكي تكون هناك عملية مستمرة لتبادل المعرفة لا بد من توافر أربعة شروط في نظام التكنولوجيا، هي: القدرة على إدراك ومراقبة وإجراء مسح للنواحي الرئيسية في البيئة المحيطة، والقدرة على ربط هذه البيانات بالقيم والقواعد الإرشادية لسلوك النظام، والتعرف على القيود ذات الدلالة عن هذه القيم والقواعد، والقدرة على البدء في القيام بأفعال إصلاحية مناسبة عند التأكد من وجود تناقضات، وقد أكدت الدراسات أن نظم إدارة المعرفة تفيد المؤسسة في تحقيق اتصال أفضل من حيث السرعة والجودة والشفافية والمشاركة من قبل العاملين، كما تساعد في تحقيق كفاءة أعلى من حيث تقليل وقت حل المشكلات وتخفيض العمالة (صيرفي، 2009).

إن الفكرة الرئيسية في عمل نظم إدارة المعرفة، هي: السماح للموظفين في المؤسسة بالوصول إلى معرفة المؤسسة عن الحقائق ومصادر المعلومات والحلول اللازمة للمشكلات؛ بالمقابل فإن الموظفين

يتعاونون في المعرفة الموجودة في رؤوسهم، وفي الملفات التي يتم فيها تسجيل الحلول الملائمة للمشكلات؛ وبالتالي تتشكل لديهم تراكمية معرفية حديثة، يتمكنون من خلالها طرح أفكار جديدة بشأن المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

بناءً على ما سبق فإن نظم إدارة المعرفة تبدأ عادةً بقواعد البيانات المحوسبة التي تشتمل على المعرفة المهمة للمؤسسة، وأن أهم مكون لتنظيم إدارة المعرفة هو مستودعات المعرفة التي تتكون من الذاكرة التنظيمية والوثائق وقواعد البيانات المحوسبة (السامرائي والعمري، 2008).

2.1.11 مبررات التحول نحو إدارة المعرفة:

إن التحول نحو إدارة المعرفة يزيد من قدرة الموظفين على فهم وظائفهم والعمليات المجاورة، مما يمكنهم من تقديم مقترحات تحسينية وتعلم إجراءات جديدة بسرعة وكفاءة، مسهمين في تحسين العمل بطرق تجمع بين الخبرة والتفكير الإبداعي، كما يعزز ذلك وعي الموظفين بعمليات التشغيل وجودة المخرجات؛ مما يمكنهم من تقديم أداء متميز، وتصحيح الأخطاء بفعالية، دون الحاجة إلى تدخل من المشرفين؛ هذا النهج يعزز وعي الموظفين ببيئة العمل، ويقلل من نسب الغياب والدوران، ويعزز التعاون بينهم بشكل أفضل؛ إذ يكتسبون فهماً أعمق لاعتمادات بعضهم البعض، ويستفيدون من معرفة الآخرين، فضلاً عن ذلك، يتيح هذا التحسين: تحسين رضا الطلاب، من خلال تقديم خدمات ممتازة واستجابة محسنة (حجازي، 2005).

ترى الباحثة أن مبررات التحول نحو إدارة المعرفة بالنسبة لمعلمي الرياضيات؛ يتيح تنظيم وتوزيع المعرفة والمعلومات بشكل أفضل، وتحسين قرارات المعلمين والإدارة؛ هذا يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة، من خلال اتخاذ قرارات أكثر فاعلية ومستتيرة، ومن خلال تبادل المعرفة والخبرات، يمكن للمعلمين والموظفين استخدام الموارد بشكل أفضل وأكثر فعالية، مما يقلل من تكاليف الإدارة،

ويزيد من إمكانية تحقيق نتائج أفضل، وبفضل وجود تبادل مستمر للأفكار والمقترحات، يمكن للمعلمين تطوير أساليب تدريس أكثر ابتكاراً، وتحسين تجربة التعليم بشكل دائم، وتحسين الأداء الفردي والجماعي، وبفضل تحسين عمليات التعليم والإدارة، ويمكن تقليل الهدر وزيادة الكفاءة؛ مما يؤدي إلى توفير الموارد وتقليل التكاليف، ومن خلال تبادل المعرفة، يمكن للمعلمين والموظفين بناء علاقات تعاونية أقوى، وتعزيز الروح الجماعية داخل المؤسسة، والتركيز على إدارة المعرفة؛ يمكن أن يؤدي إلى تحسين التنافسية في مجال التعليم، وتحقيق قيمة مضافة أكبر للطلاب والمؤسسة على الصعيدين الشخصي والمؤسسي.

2.1.12 عوامل نجاح إدارة المعرفة:

توصل الباحثون إلى عدة عوامل مهمة لضمان نجاح إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، تتضمن هذه العوامل (Feliciano,2007):

1. دمج مبادرة إدارة المعرفة مع استراتيجية الأعمال: يجب أن تكون إدارة المعرفة جزءاً مكتملاً لاستراتيجية المؤسسة التربوية؛ مما يساعد على تحقيق أهدافها.
2. ثقافة المؤسسة والدمج فيها: يجب أن تُدمج مبادئ إدارة المعرفة في ثقافة المؤسسة، بحيث يُشجع على مشاركة المعرفة والتعلم المستمر.
3. توافر المعلومات الموثوقة والملائمة: يجب أن تكون المعلومات متاحة للأفراد في الوقت المناسب، وبشكل ملائم لدعم اتخاذ القرارات.
4. الابتكار والتعلم المستمر: تشجيع الابتكار وتسهيل الضوء على فرص التعلم المستمر؛ يعزز من تطوير المعرفة وتطبيقها.

5. **تشجيع المشاركة والحوار:** يجب توفير فرص للأفراد للمشاركة في الحوار، والبحث، والنقاش، لتبادل الأفكار والخبرات.

6. **تطوير الفهم المشترك:** تعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد؛ يُسهم في تطبيق المعرفة على مستويات مختلفة داخل المؤسسة.

7. **تمكين الأفراد وتحديد دورهم:** يجب مساعدة الأفراد في تحديد كيفية تطبيق المعرفة في أداء واجباتهم ومساهماتهم في الأهداف المؤسسية.

8. **تدفق المعرفة وليس فقط تخزينها:** التركيز على تدفق المعرفة ومشاركتها؛ يعزز من فعالية الاستفادة المؤسسة منها.

9. **تركيز المديرين على الحالات المتميزة:** يجب أن يركز المديرين على دراسة الحالات المتميزة في المؤسسة للاستفادة من التجارب الناجحة وتطبيقها.

10. **تعزيز السلوك المنفتح والابتكار:** تشجيع الأفراد على التفكير خارج الصندوق والبحث عن أفكار جديدة؛ يساعد في تطوير العمل واستخدام المعرفة بشكل أفضل.

هذه العوامل تساهم في إيجاد بيئة تسهم في نجاح إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، وتعزز من تحقيق الأهداف التعليمية والتطويرية.

2.1.13 استراتيجيات إدارة المعرفة في الميدان التربوي:

استراتيجية إدارة المعرفة، هي: خطة طويلة المدى، وشمولية، تهدف إلى الابتكار والتميز عن طريق الاستفادة الأمثل من المعرفة واستثمارها، يتضمن هذا النهج استخدام المعرفة بطرق مختلفة للتفوق بها على المنافسين، وتحقيق تفوق في الأداء.

بالإضافة إلى ذلك، تتضمن استراتيجية إدارة المعرفة الاهتمام بتطوير وتوظيف المهارات والكفاءات الموجودة في المؤسسة، وتعزيز التواصل وتبادل المعرفة بين أفراد الفريق، وإنشاء بيئة تشجع على الابتكار، والتفكير الإبداعي (هاشم، 2005).

وهذه الاستراتيجية تسعى إلى تحقيق التنسيق بين المعرفة المتاحة، وأهداف المؤسسة، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال، بالتالي فإنها: تشمل عمليات تحليل وتقييم للمعرفة المتاحة، وتحديد المجالات التي يمكن فيها تحقيق أكبر قيمة مضافة.

وبشكل عام، استراتيجية إدارة المعرفة تهدف إلى تحويل المعرفة إلى مصدر تنافسي؛ يمكن استغلاله بشكل فعال لتحقيق النجاح المؤسسي وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة.

وقد وضع نجم (2005) استراتيجيتين جوهريتين لإدارة المعرفة، وهما: التعلم الفعّال، وإنشاء المعرفة الجديدة (الابتكار)، تتمحور الأولى حول التعلم والتقاسم، وتحقيق التميز من خلال الابتكار، والثانية حول التحول الواعي والهادف نحو استراتيجية إدارة المعرفة، والتي تهدف إلى تحقيق القيمة والإبداع في المؤسسة، كما تركز الاستراتيجية على عدة نقاط:

1. الاستراتيجية تسعى لتحقيق المعرفة من خلال التعلم والتقاسم، كما تهدف إلى تحقيق التميز التنافسي في مجال المعرفة، من خلال الابتكار وإنشاء معرفة جديدة غير متاحة للمنافسين.
2. تُمنح الاستراتيجية البعد الواعي والهادف وطويل الأمد في سلسلة من التحولات نحو استراتيجية إدارة المعرفة، يُعني ذلك بأنها تركز على التغييرات التي تهدف إلى تحقيق استراتيجية إدارة المعرفة بشكل شامل ومستدام.
3. تُوجه الاستراتيجية نحو زيادة القيمة، وإنشاء القيمة داخل المؤسسة، حيث تُحول المؤسسة نحو الأعمال المبتكرة والمبدعة والمستندة إلى المعرفة.

تعتبر الباحثة أن تحقيق نجاح استراتيجية إدارة المعرفة في الميدان التربوي يستلزم التركيز على محاور مهمة وحيوية، من أجل تحقيق أقصى استفادة من الجهود المبذولة وضمان تحقيق الأهداف المرجوة، ويعد نشر الوعي بمفهوم إدارة المعرفة أحد الأسس الأساسية، حيث يتم تحقيق ذلك من خلال تنظيم ورش العمل، الندوات، والمؤتمرات، بالإضافة إلى تنفيذ برامج تدريبية تهدف لتعريف المشاركين بمفاهيم وأسس إدارة المعرفة، ويجب أن يتم التخطيط الاستراتيجي بشكل فعال، باعتبار الإمكانيات الحالية والمستقبلية، لضمان تنفيذ الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية.

ولابد من التركيز على تحقيق الفوائد التربوية المرجوة في المؤسسة، وتحديد الأنشطة الضرورية، مع مراعاة تخصيص الموارد المادية والبشرية المتاحة وغير المتاحة اللازمة لتحقيق استراتيجية إدارة المعرفة وأهدافها، كما يتطلب الأمر البدء بتحديد الأهداف بشكل تسلسلي، حيث يتم التركيز على تنفيذ الأهداف الأسهل إلى الأصعب، وبالإضافة إلى التأكيد على كفاءة واختيار فريق العمل المكلف بتنفيذ وقيادة استراتيجية إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، وفقاً لأسس علمية ومعايير محددة، لضمان تحقيق أقصى استفادة من خبراتهم ومهاراتهم في تطبيق استراتيجية المعرفة، وتحقيق أهدافها بنجاح، واستخدام التغذية الراجعة المستمرة؛ لتحسين وتطوير الأداء، كما يعد عنصراً أساسياً لضمان النجاح في تنظيم المعرفة والاستفادة الأمثل منها (مصطفى وكمال الدين، 2019).

وباستخدام هذه الإجراءات والأساليب، يمكن للمؤسسة تعزيز تنظيم المعرفة، وتحقيق تطوير مستمر، ونجاح مستدام في مجال إدارة المعرفة.

2.1.14 الخطوات العملية لإدارة المعرفة في المؤسسات التربوية:

الإدارة الناجحة للمعرفة في المؤسسات التربوية تتضمن عدة خطوات رئيسية؛ تساهم في تحقيق الفوائد التربوية المرجوة، وهذه هي الخطوات الملخصة (عبيد، 2016):

1. اكتشاف وفهم المعرفة الموجودة: يجب على المؤسسات التربوية فهم واكتشاف المعرفة التي تمتلكها، سواء كانت مستخدمة بشكل كامل أم غير مستخدمة، يشمل ذلك التعرف على المعرفة غير المستخدمة بشكل صحيح، وتحديد كيفية الوصول إليها.
2. تحديد وتوقع المعرفة المطلوبة: يجب أن تطور المؤسسات مهارات كوادرها لتلبية الاحتياجات المستقبلية، يعني ذلك تحديد المعرفة والمهارات المطلوبة للتعامل مع التحديات والتغيرات المستقبلية.
3. توفير المعرفة: يتطلب تحقيق الفوائد التربوية المرجوة، توفير المعرفة بشكل أكبر وأكثر توافراً، يتضمن ذلك تطوير قواعد البيانات والأنظمة التي تمكن الكوادر من الوصول إلى المعرفة حسب الحاجة.
4. الربط بين المعرفة والدوافع والرضا الوظيفي: تعزز بعض المؤسسات الاستفادة من المعرفة كوسيلة لفهم دوافع ورضا العاملين؛ يمكن لهذا الربط أن يساهم في تحسين الأداء والاستفادة من خبرات الفريق.
5. التعلم من الخدمة: تعتمد المؤسسات المتعلمة على تكرار الأداء، واستخدام الخبرات السابقة؛ لتحقيق التحسين المستمر، يتضمن ذلك تحليل الأخطاء والاستفادة منها لتحسين الأداء المستقبلي.
6. ضمان وضوح الرؤية: يجب أن تعمل المؤسسات على تحقيق وضوح الرؤية والهدف الذي يتشارك فيه العاملون؛ ذلك يساهم في تحديد أولويات المعرفة الأساسية التي يجب تعلمها لتحقيق الأهداف المؤسسية.

7. التعلم من الآخرين: تستفيد المؤسسات من المعرفة والخبرات المشتركة مع المؤسسات المماثلة

والمنافسة؛ وهذا يساعد في تحسين العمليات الداخلية وتبادل الأفكار المبتكرة.

8. شراء المعرفة الخارجية: قد تحتاج المؤسسات إلى شراء جزء من المعرفة من مصادر خارجية،

إذا لم يكن بإمكانها تطوير كل المعرفة اللازمة داخلياً.

9. تطوير ثقافة التعلم: يجب على المؤسسات تطوير ثقافة تشجع على الاستمرار في التعلم

والتحسين المستمر، يشمل ذلك تعزيز القيم والتوجهات التي تدعم التعلم المستمر.

10. تصميم نظم معلومات جديدة: يتطلب التطوير المستمر تصميم نظم معلومات جديدة،

تتناسب مع تطور البرامج والاستخدامات الجديدة.

هذه الخطوات تشكل أساساً مهمة لتحقيق الفوائد التربوية المطلوبة من إدارة المعرفة في المؤسسات

التربوية.

ترى الباحثة أنه يمكن لمعلم الرياضيات تطبيق المعرفة، وتحسين تجربة التعلم للطلاب من خلال

مجموعة متنوعة من الأفكار.

• **تفهم عميق للموضوعات:** يجب على المعلم أن يكون لديه فهم عميق للموضوعات الرياضية

التي يعلمها، بما في ذلك الأفكار الأساسية والتفاصيل الدقيقة.

• **تخطيط دروس مهيكلة:** يجب على المعلم تخطيط دروس جيدة، ومهيكلية، بطريقة منظمة،

تساعد الطلاب على فهم المفاهيم تدريجياً، وبشكل مترابط.

- **استخدام وسائل تعليمية متنوعة:** يمكن للمعلم استخدام وسائل تعليمية متنوعة، مثل: الرسوم التوضيحية، والأمثلة العملية، والتطبيقات الحياتية، والألعاب، والأنشطة التفاعلية لجعل الدروس أكثر إثارة وفاعلية.
- **تشجيع التفكير النقدي:** يجب على المعلم تشجيع الطلاب على التفكير النقدي وحل المسائل بأكثر من طريقة، وتوجيههم نحو استخدام المنطق والتحليل في حل المشكلات.
- **تقديم تحديات مناسبة:** على المعلم تقديم تحديات رياضية مناسبة لمستوى الطلاب، تشجعهم على التفكير وحل المشكلات بشكل مستقل.
- **التفاعل والتواصل:** يجب على المعلم التفاعل مع الطلاب وتوجيههم خلال الدروس، والاستماع إلى استفساراتهم والرد عليها بشكل واضح.
- **توظيف التكنولوجيا:** يمكن استخدام التكنولوجيا في تعزيز عملية التعلم، من خلال استخدام برامج حاسوبية، وتطبيقات هاتف ذكي، وموارد على الإنترنت لتوضيح المفاهيم وتقديم تمارين تفاعلية.
- **تعزيز التعلم الجماعي:** يمكن تنظيم أنشطة تعلم جماعي تشجع على التعاون والتفاعل بين الطلاب، مما يساهم في تبادل الأفكار وفهم متبادل للمفاهيم.
- **توجيه الطلاب نحو التطبيقات العملية:** يمكن للمعلم ربط المفاهيم الرياضية بالتطبيقات الحياتية والصناعية، لتوضيح الأهمية العملية للمواد التي يتعلمها الطلاب.
- **تقديم ردود فعل بناءة:** يجب أن يقدم المعلم ردود فعل بناءة، وتقيماً دقيقاً لأداء الطلاب، ومساعدتهم في التحسين المستمر.

إن الأمور السابقة تساعد معلم الرياضيات على تطبيق المعرفة بشكل فعال، وتحسين عملية التعلم والتدريس في المدارس.

2.1.15 إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات:

2.1.16 توظيف التكنولوجيا

ظهرت تكنولوجيا المعلومات في حياتنا بشكل قوي وأثرت بشكل عميق على مختلف جوانبها، وقد أدت هذه الثورة التكنولوجية إلى تحول جذري في كيفية تعاملنا مع المعرفة والمعلومات؛ إذ أنها تسببت في دخولنا إلى عصر جديد يعرف بـ "عصر المعلومات والمعرفة"، وأصبحت المعرفة والمعلومات مورداً أساسياً للتنمية والازدهار الاقتصادي، وهي تحظى بأهمية متساوية مع الموارد الكلاسيكية الأخرى؛ كما أنها أدت إلى تغيير جذري في طرق التفكير والتفاعل والاتصال في المجتمع، وأثرت هذه التكنولوجيا على جميع جوانب الحياة، بدءاً من العمل والتعليم وحتى الثقافة والترفيه، وأصبحت المعرفة والمعلومات أكثر قيمة من أي وقت مضى، واستغلالها الفعّال أصبح أمراً حيوياً لتحقيق التقدم والتطور في مختلف المجالات، وأصبحت تكنولوجيا المعلومات سلاحاً استراتيجياً يمكن أن يؤثر على توجهات وسياسات الدول والمؤسسات، وتتيح لهم القدرة على جمع وتحليل البيانات بشكل فعال، واتخاذ قرارات أكثر دقة وتأثيراً. ومع تطور تكنولوجيا المعلومات، نشأت تحديات جديدة مثل قضايا الأمان والخصوصية والتحديات الاجتماعية، وهي من جانب آخر فتحت أبواباً واسعة من الفرص للابتكار والتقدم في مختلف المجالات (الضحطي، 2012).

باختصار، لقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات تحولاً كبيراً في حياتنا، حيث أدت إلى ظهور عصر جديد يعتمد على المعرفة والمعلومات كمورد أساسية، وأصبحت سلاحاً استراتيجياً يؤثر في مسار التنمية والتقدم في المجتمعات والدول.

2.1.17 مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

تكنولوجيا المعلومات: هي استخدام التقنيات الحديثة لتجميع ومعالجة وتخزين واسترجاع ونقل المعلومات بأشكالها المختلفة، سواء كانت بيانات رقمية، أو نصوص، أو صوت، أو صور، تشمل هذه التقنيات الأجهزة والبرمجيات، والشبكات التي تسهم في تسهيل تدفق المعلومات، وتحسين وسائل الاتصال والمشاركة، يهدف استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تسهيل الوصول إلى المعلومات وتحسين إدارتها واستخدامها بفاعلية أكبر (pollock,2002).

تعرفها الباحثة بأنها: مجموعة من الأدوات والموارد والممارسات التي تستخدم لجمع وتخزين ومعالجة ونقل وتحليل واستخدام المعلومات بشكل إلكتروني، وتشمل هذه التقنيات العديد من العناصر، مثل: الحواسيب، والبرمجيات، والشبكات، وقواعد البيانات، وأنظمة إدارة المحتوى، والإنترنت.

2.1.18 وسائل التكنولوجيا:

وسائل التكنولوجيا في التعليم تعتبر أدوات وتقنيات تستخدم في عمليات التعليم والتعلم لتحسين وتعزيز الخبرات التعليمية، يمكن تقسيم وسائل التكنولوجيا في التعليم إلى وسائل تقليدية ووسائل حديثة، كما يلي:

وسائل تقليدية:

مواد تعليمية تُعرض بذاتها: تشمل عروضاً، مثل: العينات، واللوحات التعليمية، والنماذج، والذمي، والملصقات، والصور المسطحة، والرسوم البيانية والتخطيطية، والمطبوعات، والخرائط، تعتمد هذه الوسائل على التواصل المباشر بين المعلم والطلاب.

مواد تعليمية تُعرض بواسطة الأجهزة التعليمية: تشمل برمجيات صوتية، وأفلام متحركة، وأفلام ثابتة، وشرائح شفافة، يستخدم المعلم هذه الأجهزة لتوضيح المفاهيم، وتقديم المعلومات بشكل مرئي (الجازي، 2019).

وسائل حديثة:

الوسائط المتعددة: تجمع بين النصوص والصور والصوت والفيديو؛ لتقديم المعلومات بشكل متنوع ومتكامل.

التلفاز: يستخدم لعرض برامج تعليمية ومحاضرات مسجلة للطلاب.

الهيبرميديا: تقنية تجمع بين وسائط متعددة؛ وتسمح للطلاب بالتفاعل مع المحتوى.

الفيديو التفاعلي: يتيح للطلاب التفاعل مع محتوى الفيديو والمشاركة في النقاش والأنشطة.

شبكة المعلومات والاتصالات: تشمل استخدام الإنترنت والشبكات للبحث عن المعلومات، والتفاعل مع المحتوى التعليمي.

الإنترنت: يوفر مصادر وأدوات تعليمية متعددة عبر منصات التعلم عبر الإنترنت، ويمكن استخدامه للبحث والتواصل.

باختصار، وسائل التكنولوجيا في التعليم تشمل وسائل تقليدية تعتمد على العروض المباشرة والأجهزة التعليمية، ووسائل حديثة تستفيد من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتوفير تجارب تعليمية متنوعة ومحسنة (الجازي، 2019).

2.1.19 أثر تطبيق التكنولوجيا في إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة جزء من نظم المعلومات وتعتمد على تكنولوجيا المعلومات، من دون تلك التكنولوجيا، يصبح من الصعب على المؤسسات اليومية أداء وظائفها بشكل فعال، مثل إنشاء وتنظيم وتوزيع ومشاركة المعرفة.

وترتبط إدارة المعرفة بتكنولوجيا المعلومات وأنظمة الحاسوب؛ حيث تسهم في عمليات جمع وتوزيع المعرفة، وتقوم تكنولوجيا المعلومات بتسهيل الحصول على المعرفة ومشاركتها وتوزيعها وحتى إنشائها، ولضمان نجاح عملية إدارة المعرفة، يجب توفير بنية تحتية تكنولوجية قوية ومناسبة، هذه البنية تشمل أنظمة الحاسوب والتطبيقات التكنولوجية التي تسهم في تسهيل تداول وتبادل المعرفة، وتُعدّ تطبيقات تكنولوجيا المعلومات أدوات حديثة لإدارة المعرفة، وتمكن هذه التطبيقات المؤسسات من تجميع المعلومات والخبرات، وتنظيمها، وتبادلها بين الأعضاء؛ بالتالي تساعد في تحسين كفاءة العمليات واتخاذ قرارات أفضل (الخاص، 2005).

بشكل عام، يمثل تكامل التكنولوجيا المعلوماتية وإدارة المعرفة أداة مهمة لتعزيز الأداء وتحقيق التنافسية في الأعمال والمجالات التقنية (الشرفا، 2008).

تلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً حاسماً في استخدام المعرفة بشكل فعال داخل المؤسسات، وإن الهدف الرئيس لإدارة المعرفة: هو تحويل المعرفة إلى قوة تنافسية، وهذا يتطلب توظيف التكنولوجيا المعلوماتية بشكل إبداعي واستراتيجي، ويتضح ذلك من خلال عدة نقاط مهمة (الكبيسي، 2005):

1. تعزيز التعاون والتنسيق: توفر التكنولوجيا المعلوماتية وسائل تواصل فعالة تُمكن من إنشاء

فرص للتعاون والتنسيق بين أفراد المؤسسة، على سبيل المثال: يمكن استخدام البريد

- الإلكتروني للتفاهم والتبادل السريع للمعلومات، والمؤتمرات الفيديوية تجمع بين الأفراد عبر البعد؛ مما يدعم التفاعل وتبادل الأفكار بشكل واقعي.
2. تسهيل وصول البيانات والمعلومات: تكنولوجيا المعلومات تمكن من الوصول إلى المعلومات بسهولة وفعالية، من خلال قواعد البيانات وأنظمة إدارة المحتوى، يصبح من الممكن تخزين واسترجاع المعرفة بسرعة؛ مما يساعد في توفير الوقت والجهد، ويسهم في اتخاذ القرارات السريعة والمستنيرة.
3. تشجيع على الابتكار والإبداع: باستخدام تكنولوجيا المعلومات، يمكن للمنظمات إطلاق بيئة تشجيعية للابتكار والإبداع، منصات التواصل والمشاركة تمكن الموظفين من مشاركة أفكارهم وآرائهم بسهولة؛ مما يساهم في تطوير حلول جديدة ومبتكرة.
4. إدارة المعرفة الشخصية والجماعية: يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات لبناء قواعد معرفية تتيح للموظفين توثيق معرفتهم الشخصية وتبادلها مع الآخرين؛ هذا يساهم في تحقيق التعلم المستمر، وبناء ثقافة معرفية داخل المؤسسة.
5. تحسين اتخاذ القرارات: من خلال تحليل البيانات والمعلومات باستخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات، يمكن تحسين جودة اتخاذ القرارات؛ هذا يساهم في تحديد الاتجاهات الصحيحة للمؤسسة، وتحقيق أهدافها بفاعلية.
6. التعلم الذكي والتحسين المستمر: تكنولوجيا المعلومات تمكن من استخدام تقنيات التعلم الآلي، والذكاء الاصطناعي، لتحليل البيانات واقتراح تحسينات وتطويرات استناداً إلى الأداء والتفاعلات السابقة.

بشكل عام، يمكن القول إن تكنولوجيا المعلومات تسهم في تمكين وتعزيز استخدام المعرفة بشكل متقدم وفعال؛ مما يؤدي إلى تحقيق التفوق التنافسي والابتكار داخل المؤسسات (الكبيسي، 2005).

بالإضافة إلى ما سبق هناك أنظمة الذكاء الاصطناعي: هي مجموعة من العلوم والتقنيات التي تركز على النقاء عدة مجالات رئيسية، وتعتبر واحدة من أهم العلوم الحديثة، تأتي أهميتها من التزامن بين ثورة التكنولوجيا في مجالي علم النظم والحاسوب من جهة، وعلم المنطق والرياضيات من جهة أخرى، والهدف الرئيس لهذا العلم هو فهم واستنباط طبيعة الذكاء الإنساني من خلال تطوير برامج وأنظمة حاسوبية قادرة على محاكاة وتقليد التفكير البشري -الذي يتسم بالذكاء- وتعتمد أنظمة الذكاء الاصطناعي على مجموعة من المفاهيم والتقنيات، مثل: تعلم الآلة، حيث يتم تدريب الأنظمة الحاسوبية على البيانات لاستخلاص الأنماط وتقديم التوقعات، وتشمل عدة مجالات، مثل: معالجة اللغة الطبيعية، حيث يتم تمكين الأنظمة من فهم وتوليد اللغة البشرية، ورؤية الحاسوب، التي تسمح للأنظمة بفهم وتحليل الصور والفيديوهات (نووي، 2011).

ترى الباحثة أن موضوع الذكاء الاصطناعي من أهم المواضيع التي تتناولها العلوم الحديثة، كما إن لمعلم الرياضيات دور كبير في شرح هذا المفهوم للطلاب؛ إذ يعتمد الذكاء الاصطناعي بشكل كبير على المنطق والرياضيات في تطوير نماذج وخوارزميات تحاكي العمليات الذهنية، والرياضيات تقدم الأسس النظرية للعديد من النماذج والتقنيات المستخدمة في الذكاء الاصطناعي، لذلك: يعتبر مجالاً متعدد التخصصات، يجمع بين التقنية الحديثة، والمنطق، والرياضيات؛ ويسهم بشكل كبير في تقدم الحوسبة وفهم الذكاء البشري، ويمكن لمعلم الرياضيات أن يلعب دوراً هاماً في شرح هذا المفهوم للطلاب، وتوجيههم نحو فهم أعمق لأسس وتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

هناك أيضاً ما يسمى بالنظم الخبيرة: وهو نوع من الأنظمة الذكية التي تعتمد على المعرفة والخبرة المتخصصة في مجال معين، يستخدم هذا النوع من الأنظمة لاتخاذ القرارات، وحل مشكلات تعتبر معقدة، وتتطلب فهم عميق للموضوع، ويعتمد النظام الخبيري على تجميع وتخزين معرفة الخبراء بشكل يسمح بمحاكاة تفكيرهم وسلوكهم في مجال معين، ويستفيد النظام الخبيري من الخبرة المتراكمة من خلال استخدام قاعدة بيانات تحتوي على قواعد وقوانين ومعلومات تم جمعها من خبراء في المجال، عندما يتم تقديم مشكلة أو سؤال للنظام، يقوم بتحليل المعرفة المخزنة وتطبيق القواعد والمعايير المناسبة للوصول إلى التوصيات أو الحلول، وتمتاز النظم الخبيرة بقدرتها على التعامل مع تنوع وتعقيد المعرفة في مجال معين، ويمكنها توفير توجيه وإرشاد دقيق لاتخاذ القرارات في سياقات متفاوتت فيها الظروف، تجمع هذه الأنظمة بين تقنيات المعالجة اللغوية الطبيعية والذكاء الاصطناعي لتحليل المعرفة وتطبيقها (الخاص، 2005).

ترى الباحثة أن المعلم في مجال الرياضيات يمكن أن يستفيد من النظم الخبيرة كأداة تساعده في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، هذه الأنظمة تستند إلى المعرفة والخبرات المتراكمة في هذا المجال، وتستخدم تفكير وإدراك سابق لتحليل المواقف والمشكلات، كما تساعد هذه النظم المعلم في استرجاع وتحليل المعلومات المخزنة؛ لاتخاذ قرارات دقيقة وفعالة في مجال تدريس الرياضيات.

وفي الختام، إدارة المعرفة تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا وقسم تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة، وتعتبر التكنولوجيا أداة أساس لتمكين جمع وتنظيم ومشاركة المعرفة داخل المؤسسة، وهي تلعب دوراً حيوياً في تحقيق أهداف إدارة المعرفة وتحسين أداء المنظمة بشكل عام، ويمكن تحقيق التعاون بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة من خلال (الكساسة، 2011):

1. تطوير واستخدام أنظمة إدارة المعرفة وقواعد البيانات التي تسهم في تجميع وتخزين وتنظيم المعرفة، هذه الأنظمة يمكن أن تتضمن قواعد بيانات تعكس معرفة المنظمة وتجربتها في مجموعة متنوعة من المجالات.
2. استخدام تقنيات التواصل والتشارك، مثل: البوابات الإلكترونية، ومنصات التعلم الإلكتروني، والشبكات الاجتماعية الداخلية؛ لتسهيل مشاركة المعرفة بين أفراد المؤسسة.
3. استخدام تقنيات تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي، لاكتشاف أنماط وتصنيفات جديدة في المعلومات والمعرفة؛ مما يساهم في تحسين عمليات اتخاذ القرار وتحديد الأولويات.
4. تكامل مصادر البيانات المختلفة داخل المؤسسة، مما يمكن أن يسهم في إنشاء صورة أكثر تفصيلاً للمعرفة المتاحة والمستفادة منها.
5. تقديم التدريب والتطوير لموظفي قسم تكنولوجيا المعلومات حول أفضل الطرق، لتنفيذ وصيانة أنظمة إدارة المعرفة، وضمان توافقها مع استراتيجية المؤسسة.
6. توجيه جهود قسم تكنولوجيا المعلومات نحو تحقيق أهداف إدارة المعرفة، ودمجها ضمن الاستراتيجية العامة للمؤسسة، هذا يشمل تخصيص الموارد اللازمة لتطوير وتنفيذ حلول تكنولوجية مبتكرة تدعم عمليات جمع وتبادل المعرفة.

2.1.20 الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة:

الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من القيم، والمبادئ، والمعتقدات، والتصورات الشائعة، بين أفراد مؤسسة معينة، تتطور هذه الثقافة عبر الزمن، وتتشكل بناءً على التفاعلات والتجارب التي يخوضها أفراد المؤسسة، يستخدم الأفراد هذه الثقافة كوسيلة للتواصل والتفاعل مع بعضهم البعض، وذلك بهدف حل المشكلات وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام (مرسي، 2006).

وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في بناء وإدارة المعرفة داخل المؤسسات، ويعتمد نجاح تطبيق إدارة المعرفة على وجود ثقافة تنظيمية تدعم وتشجع جهود وأنشطة العاملين في المؤسسة؛ للاستفادة القصوى من المعرفة المتاحة، وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في توفير بيئة مناسبة ومشجعة للإدارة الفعالة للمعرفة، مما يمكن من تخزين ونقل وتطبيق المعرفة بنجاح (محمد، 2009).

وفقاً لدراسة أجريت على عدة شركات أمريكية معتمدة على مشروعات إدارة المعرفة، تم التوصل إلى استنتاج مهم، وهو أن العامل الأساسي الذي يؤثر في نجاح بناء واستثمار الموارد المعرفية هو الثقافة التنظيمية، هذا يعني أنه لا يكفي فقط وجود أدوات وتقنيات لإدارة المعرفة، بل يجب أن تكون هناك ثقافة تنظيمية تعزز التعلم، والتبادل، والتعاون بين أفراد المؤسسة (عطا الله، 2018).

باختصار، يمكن القول إن الثقافة التنظيمية: الأساس الذي يحدد ما إذا كانت جهود إدارة المعرفة ستجرح أم لا، كما تشجع الثقافة المناسبة على تدفق المعرفة وتبادلها، بينما قد تؤدي الثقافة السلبية إلى إعاقة عملية إدارة المعرفة وتطورها (عبيسات، 2005).

إن تطبيق إدارة المعرفة في أي مؤسسة يتطلب مجموعة من العوامل الملائمة لتحقيق النجاح، ويجب أن تكون القيم الثقافية السائدة في المؤسسة متوافقة مع مفهوم الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، ويجب أن تكون الثقافة التنظيمية محفزة لروح الفريق في العمل، وتشجع على تبادل الأفكار ومساعدة

الزملاء، كما يجب أن تكون القيادة العليا قدوة في تفعيل إدارة المعرفة وتكون مؤيدة لها، بالإضافة إلى ذلك، يجب تخصيص موارد مالية كافية لدعم برامج إدارة المعرفة (عبد الستار، 2004).

بالتأكيد، المشاركة في المعرفة هي جزء أساسي من عملية بناء المعرفة، والتطوير الشخصي والاجتماعي. ومع ذلك، هناك بعض الأسباب التي قد تؤدي إلى عدم رغبة الأفراد في المشاركة في هذه العملية، إليك بعض هذه الأسباب (عبد الستار، 2004):

1. نقص المهارات: قد يكون هناك نقص في المهارات المتعلقة بأساليب إدارة المعرفة؛ مما يجعل من الصعب تنفيذ هذه العمليات بفعالية.
2. عدم فهم إدارة المعرفة: إذا لم يكن الفريق على دراية بمفهوم إدارة المعرفة وفوائدها، قد يكون هناك تردد في تبنيها وتنفيذها.
3. نقص التكنولوجيا المناسبة: عدم توفر التكنولوجيا الملائمة لتسهيل عملية مشاركة المعرفة؛ يمكن أن يكون عائقاً أيضاً.
4. عدم دعم الإدارة العليا: إذا لم تكن الإدارة العليا متفهمة لأهمية إدارة المعرفة ولا تدعمها برامج وثقافة المشاركة المعرفية؛ فقد يصعب تنفيذها بنجاح.
5. نقص التخصيصات المالية: إذا لم يتم تخصيص موارد مالية كافية لإعداد برامج تسهل عملية مشاركة المعرفة، قد يتعذر تنفيذها بشكل فعال.
6. عدم تشجيع ثقافة المشاركة المعرفية: إذا لم تكن الثقافة التنظيمية تشجع على مشاركة المعرفة وتقديرها، قد يكون هناك تراجع في رغبة الأفراد في المشاركة (عبيسات، 2005).

بالتالي، يجب توفير بيئة تشجع على تبني إدارة المعرفة من خلال تطوير الثقافة التنظيمية، وتزويد الفريق بالمهارات اللازمة، ودعم الإدارة العليا، وتوفير التكنولوجيا الملائمة، وتخصيص الموارد المالية اللازمة لتحقيق هذه العملية بنجاح.

ترى الباحثة أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً هاماً في بناء وإدارة المعرفة بالنسبة لمعلمي الرياضيات، ويمكن أن تتضمن عوامل مثل:

1. **التشجيع على المشاركة والتعاون:** إذا كانت الثقافة التنظيمية تشجع على التعاون وتبادل

المعرفة بين المعلمين؛ فإنه من الأرجح أن يكون هناك تدفق أفضل للأفكار والتجارب في مجال تدريس الرياضيات.

2. **تقدير الابتكار:** إذا تم تقدير ودعم الابتكار والأفكار الجديدة في البيئة التنظيمية، سيكون هناك

حافز لمعلمي الرياضيات لمشاركة أفكارهم واقتراحاتهم المتعلقة بأفضل الممارسات في تدريس الرياضيات.

3. **توثيق الخبرات:** الثقافة التنظيمية التي تشجع على توثيق التجارب والمعرفة، يمكن أن تسهم

في بناء قاعدة البيانات فهي من الأمثلة الناجحة والتحديات التي يمكن أن تكون مرجعاً مفيداً للمعلمين الآخرين.

4. **التعلم المستمر:** إذا كان هناك تركيز على النمو والتطوير المستمر للمعلمين من خلال

التدريب وورش العمل والفرص التعليمية؛ فإن ذلك يمكن أن يسهم في تحسين مستوى المعرفة والمهارات.

5. **القيم المشتركة:** إذا تم مشاركة قيم مشتركة بين المعلمين والمؤسسة، مثل: التفاني في تحسين

جودة تعليم الرياضيات، فقد يكون هناك ترابط أكبر بين مبادرات بناء المعرفة وأهداف

المؤسسة.

6. **القيادة الداعمة:** تلعب القيادة دوراً مهماً في تشجيع ثقافة التعلم وبناء المعرفة؛ إذا كانت

القيادة تدعم وتشجع على تبني ممارسات بناء المعرفة، فسيكون لها تأثير كبير على سلوك

المعلمين.

لتحقيق علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية وبناء وإدارة المعرفة لمعلمي الرياضيات، يجب أن تكون

هناك استراتيجيات وجهود مستدامة لتعزيز التفاعل والتبادل بين المعلمين، وتقدير الجهود المبتكرة،

وتوفير فرص التعلم المستمر، وتعزيز ثقافة التوثيق والمشاركة.

2.2 الدراسات السابقة

تمهيد

يتضمن هذا الجانب الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة سواء المباشرة أم غير المباشرة بموضوع

واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في محافظة الخليل، وقد تم عرض الدراسات حسب التسلسل

الزمني من الأحدث الى الأقدم وفق ما يلي:

الدراسات العربية:

دراسة السلیمان وآخرون (2022)، وعنوانها: عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتحفيز الابتكار لدى

معلمات مدارس المرحلة الثانوية من وجهه نظرهن في مدينة الرياض، وهدفها تحديد درجة كلاً من

تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة ودرجة تحفيز الابتكار لدى معلمات المدارس

الثانوية من وجهه نظرهن بمدينة الرياض، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لكلٍ من درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديراتهن تعزى لمتغير (التخصص، سنوات الخبرة)، درجة تحفيز الابتكار لديهن تعزى لمتغير (التخصص ، سنوات الخبرة). وللكشف عن العلاقة بين تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى مديرات المدارس الثانوية وتحفيز الابتكار لدى معلماتهن بمدينة الرياض.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ المسحي، وتم تطبيق الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (133) معلمة، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (97) معلمة، وبينت النتائج أن درجة تطبيق مديرات المدارس الثانوية لعمليات إدارة المعرفة من وجهه نظر المعلمات من مدينة الرياض كانت وفق الترتيب التالي : أولاً بتطبيق المعرفة ثم التشارك في المعرفة ثم توليد المعرفة واخيراً تخزين المعرفة، وأن درجة تحفيز الابتكار لدى معلمي الثانوية العامة كانت عالية، وذلك من خلال دعم الاقتراحات التي تحتوي على أفكار إبداعية ، ومن أهم توصيات الدراسة زيادة الدورات التدريبية التي تقام للمعلمات داخل المدرسة والتي تخدم الابتكار.

ودراسة عودة (2022) التي عنوانها: إدارة المعرفة وأثرها على التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، وهدفت إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة في التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (155) مديراً ومديرة، وتكونت عينة الدراسة من (133) مديراً ومديرة، وبينت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، وكذلك وجود أثر لإدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين. وأوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: أن يشخص ديوان

الموظفين العام نقاط القوة والضعف في مجالات إدارة المعرفة، لتعزيز نقاط القوة وتحويل نقاط الضعف إلى قوة، والاستفادة من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال إدارة المعرفة في ديوان الموظفين العام، والاهتمام بالجانب الإعلامي في الترويج للخدمات التي يقدمها ديوان الموظفين العام، والتعريف بطبيعة عمله، وآليات تقديم هذه الخدمات.

أما دراسة الأنصاري ومحمد (2021) وعنوانها: القدرات الديناميكية للجامعة كمتغير وسيط بين قدرات إدارة المعرفة وسلوكيات العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية بجامعة جنوب الوادي، وهدفت إلى الكشف عن واقع كل من القدرات الديناميكية وقدرات إدارة المعرفة وسلوكيات العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، وذلك للتوصل إلى نموذج يفسر العلاقات السببية بين متغيرات البحث: قدرات إدارة المعرفة - القدرات الديناميكية - وسلوكيات العمل الابتكاري بجامعة جنوب الوادي واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من (509) فرداً أما عينة الدراسة فتكونت من (219) فرداً من قيادات جامعة الوادي (عمداء الكليات - وكلاء الكليات - رؤساء الأقسام) وأعضاء من وحده الجودة والتخطيط الاستراتيجي والخدمات التكنولوجية. بينت نتائج الدراسة أن قدرات إدارة المعرفة تؤثر إيجابياً في القدرات الديناميكية للجامعة، وأن القدرات الديناميكية للجامعة تؤثر إيجابياً على سلوكيات العمل الابتكاري، وأوصت الدراسة بأنه يجب على الجامعة أن تركز على تطوير قدرات الابتكار التي تتعامل مع التغيرات والتحديات بشكل ديناميكي بدلاً من التركيز فقط على القدرات الوظيفية التقليدية. ويجب على الجامعة أن تكون مستعدة لإدخال تحسينات وتغييرات مستمرة في أساليبها وعملياتها لتلبية احتياجات المستقبل.

دراسة الخنثوية وآخرون (2020) وعنوانها: البنية المنظرية ودورها في ممارسات إدارة المعرفة للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط، وتهدف للبحث في درجة ممارسة إدارة المعرفة وتأثير البنية المنظرية والقيادة الإدارية والثقافة المنظرية وتكنولوجيا المعلومات على إدارة المعرفة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (485) فرداً بينما تكونت عينة الدراسة من (146) فرداً، وبينت النتائج أهمية البنية المنظرية بأبعادها في دعم المعرفة في مديرية التربية والتعليم بمحافظة مسقط. إلا أن هذه الأبعاد في بعض جوانبها ما زالت في حاجة الى الوقوف عليها لأجل تعزيز وتطوير دورها في ممارسة إدارة المعرفة، بالإضافة الى ضرورة أن تمارس المؤسسات وقياداتها الإدارية إدارة المعرفة بشكل كبير ودرجة مرتفعة، لما لها من تأثير قوي وإيجابي على الابتكار المؤسسي، من أجل كسب الميزة التنافسية وتحقيق الاهداف الاستراتيجية وتحسين جودة الخدمات في المؤسسات.

وإدراسة الرشيدى (2020) وعنوانها: دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت، وهدفت لتقديم إطار فكري وتطبيقي لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة ودوره في جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم بشكل عام، مبنياً على الدراسات النظرية والمسحية في أنحاء متفرقة من دولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبيان كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من مؤسسات التعليم بشكل عام في الكويت. وقد توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغير المستقل وهو إدارة المعرفة، والمتغير التابع وهو جودة الخدمات التعليمية. وأن إدارة المعرفة هي أحد الاتجاهات الإدارية الحديثة والتي تحقق جودة الخدمات التعليمية سواء على مستوى الخدمات الإدارية المقدمة للطلاب أم على مستوى خدمات البحث العلمي. وأوصت هذه الدراسة بعقد لقاءات دورية في الأقسام التعليمية يتم من خلالها عرض التجارب المتميزة

في تحقيق جودة الخدمات التعليمية في أنشطة القسم المختلفة، كما أوصت الدراسة المؤسسات بوضع نظام تحفيز مرتبط بممارسات وأنشطة إدارة المعرفة لتشجيع الأفراد على تبادل ومشاركة ما يمتلكونه من معارف ومهارات مع غيرهم والإسهام بفعالية في أنشطة إدارة المعرفة.

أما دراسة الصعيدي (2020) وعنوانها: **توظيف نمط إدارة المعرفة في بيئة تدريب افتراضية وأثره على تنمية مهارات إنتاج المحتوى الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس والرضا عنها**، وقد هدفت هذه الدراسة إلى توظيف نمط إدارة المعرفة في بيئة تدريب افتراضية وأثره على تنمية مهارات إنتاج المحتوى الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس والرضا عنها، واستخدمت الدراسة منهج التصميم شبه التجريبي المعروف باسم "تصميم البعد الواحد" القائم على مجموعتين تجريبيتين منفصلتين، وذلك في ضوء المتغيرين المستقلين للبحث، بالإضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاختبار كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة قصدية مكونة من (16) عضو هيئة تدريس تم تقسيمهم إلى مجموعتين؛ بحيث خضعت كل مجموعة لمعالجة تجريبية تختلف عن الأخرى، و تكونت كل مجموعة من (8) مشاركين، وتوصل البحث إلى أن نمطي (بناء المعرفة/ العصف الذهني) لإدارة المعرفة يؤثران تأثيراً إيجابياً في تنمية الجوانب المعرفية في تصميم المحتوى الرقمي، وفي إنتاجه، وفي تحقيق درجة الرضا، حيث توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي المعرفي لمهارات تصميم المحتوى الرقمي لصالح التطبيق البعدي للمجموعتين (بناء المعرفة) و (العصف الذهني)، كما أوصت الدراسة بضرورة تبني إدارة المعرفة كأحد التوجهات الحديثة ومحاولة توظيفها في بيئات التدريب الافتراضية.

أما دراسة أبو عفيفة (2019) وعنوانها: **إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة تطبيقية على بنك فلسطين في قطاع غزة**، هدفت إلى التعرف على إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع الإداري في

بنك فلسطين في قطاع غزة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة أداة للدراسة، واستخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لجميع مكونات مجتمع الدراسة وهم جميع (العاملين والعاملات في بنك فلسطين في الإدارة العامة وفروع قطاع غزة ذوي المناصب الإدارية) والمكون من (130) موظفة وموظف من ذوي المناصب الإدارية، وبيّنت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين "إدارة المعرفة" بأبعادها الخمسة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) وبين "الإبداع الإداري" في بنك فلسطين قطاع غزة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات المبحوثين حول إدارة المعرفة يعزى لمتغيرات (الفئات العمرية والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس وعدد سنوات الخدمة) وأوصت الدراسة بتبني فلسفة إدارية وأساليب تنظيمية تدعم تطبيق إدارة المعرفة من قبل الإدارة العليا، وتسهيل الحصول على المعرفة المطلوبة لجميع العاملين في الوقت المناسب حتى يتمكنوا من استخدامها في تنفيذ المهمات.

ودراسة الرشيد وحسين (2019) وعنوانها: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الثانوية من وجهة نظر القادة التربويين بمدينة تبوك. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات القادة التربويين لمتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم بمدينة تبوك. استخدم الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تطبيق الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (545) قائداً تربوياً، حيث اختار الباحثان عينة عشوائية بسيطة بلغت (288) قائداً تربوياً، وبيّنت نتائج الدراسة أن واقع متطلبات تطبيق إدارة المعرفة على المستوى الكلي جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات القادة التربويين لمتطلبات تطبيق إدارة المعرفة على المستوى الكلي. أما على مستوى المجالات فقد أظهرت النتائج وجود فروق في متطلبات الهيكل التنظيمي تعزى لمتغير المركز الوظيفي ولصالح فئة المشرفين التربويين، ووجود

فروق في متطلبات الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية ولصالح أصحاب الخبرة الأطول. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تعزيز الاتجاهات الايجابية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الحكومية، وكذلك العمل على تعزيز متطلبات تطبيق إدارة المعرفة والمتمثلة بـ (متطلبات الثقافة التنظيمية، متطلبات الهيكل التنظيمي متطلبات تكنولوجيا المعلومات داخل المدارس الثانوية) والسعي نحو تحقيقها.

أما دراسة عبد الرحمن (2020) وعنوانها: **واقع تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم من وجهة نظر مديريها**، فقد هدفت إلى الكشف عن واقع تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم من وجهة نظر مديريها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تطبيق الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (129) مديراً ومديرة، وتكونت عينة الدراسة من (37) مديراً ومديرة، وبينت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس تبعاً لمتغيرات الدراسة : (الجنس، ومستوى المدرسة، ومكان المدرسة، كما أن مديري المدارس الحكومية في بيت لحم أظهروا موافقة كبيرة في موافقتهم نحو تطبيق إدارة المعرفة في مدارسهم ، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم نحو درجة تطبيق إدارة المعرفة في هذه المدارس تعزى لمتغير مستوى المدرسة (أساسي - ثانوي) ومكان المدرسة، ولمتغير الجنس وكذلك المؤهل العلمي. أوصت الدراسة بضرورة العمل على معالجة المعوقات التي تواجه درجة تطبيق إدارة المعرفة لدى الإدارات المدرسية والعمل على معالجتها والتغلب على آثارها السلبية. وإتاحة الفرصة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوسيع إمكانية التعاطي مع المعرفة بطرق حديثة كشبكات الاتصال الداخلي، استخدام الانترنت.

كذلك دراسة الربيع والابراهيم (2019) وعنوانها: إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في محافظة إربد وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في محافظة إربد من وجهة نظر معلمي المدارس وعلاقتها بالأداء المدرسي. استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تطبيق الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد للعام الدراسي 2018 \ 2017 والبالغ عددهم (16178) بينما تكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، وبينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة لدى مديري المدارس جاء كالاتي: جاء كل من تخطيط المعرفة، وتنظيم المعرفة في المرتبة الأولى، وتوجيه المعرفة في المرتبة الثانية، بينما جاء تطبيق المعرفة واعتمادها في المرتبة الأخيرة، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة إدارة المعرفة تعزى لمتغير: الجنس، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات الخدمة، المؤهل العلمي. وأن مستوى الأداء المدرسي جاء كبيراً، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد درجة الأداء المدرسي تعزى لمتغيرات: الجنس، والخدمة، وعدم وجود فروق تعزى للمؤهل. وبينت الدراسة وجود علاقة ايجابية دالة إحصائية بين إدارة المعرفة وبين الأداء المدرسي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية. أوصت الدراسة ضرورة العمل على تشكيل فرق مختصة بإدارة المعرفة، من المعلمين المتميزين في المدارس الحكومية.

الدراسات الأجنبية

قدم نجيب وحنيف (Najeeb, M. M., Hanif, M. I., & Hamid) دراسة وعنوانها: أثر إدارة المعرفة والالتزام التنظيمي على الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي في باكستان وقد هدفت لاختبار تأثير عمليات إدارة المعرفة والالتزام التنظيمي على الرضا الوظيفي بشكل عام وبشكل فردي للموظفين في قطاع البنوك في باكستان. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في القطاع المصرفي في باكستان، حيث تكونت عينة الدراسة من (114) استبيان تم توزيعها وتم استرداد (112) منها وتم الاعتماد على المقابلات المباشرة أو من خلال الانترنت لتعبئة الاستبانة، وبينت نتائج الدراسة بشكل عام أن عمليات إدارة المعرفة تحسن من الرضا الوظيفي، كما أنه يوجد علاقة إيجابية بين عمليات إدارة المعرفة والرضا الوظيفي. فيما هدفت دراسة جاياسينجام وآخرون (Jayasingam . et al، 2013) بعنوان: عمليات إدارة المعرفة والأداء في هل يوجد علاقة؟ وهدفت لاختبار العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والأداء، حيث ركزت هذه الدراسة على الشركات العاملة في مجال الوسائط المتعددة في ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. تم تصميم استبيان لغرض جمع البيانات، وتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي، حيث تم توزيع الاستبانة على (680) شركة، وتم استرداد (180) منها. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أهمية زيادة المشاركة في اكتساب المعرفة ونشر المعرفة لتحسين نتائج أداء مبادرات إدارة المعرفة في المنظمة، وممارسة عمليات إدارة المعرفة بمستوى جيد.

أما دراسة (Rahimi،2011)، بعنوان: العلاقة بين عملية إدارة المعرفة والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة أصفهان، فقد هدفت الى التعرف على العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة

للدراصة، وكان مجتمع البحث يتكون من 491 عضواً في هيئة التدريس بالجامعة، وقد تم اختيار عينه طبقية عشوائية من مجتمع الدراصة مكونة من (85) عضواً من هيئة التدريس. وبينت نتائج الدراصة أن معامل الارتباط بين عملية إدارة المعرفة وابداع أعضاء هيئة التدريس كان ملحوظاً، مما يشير إلى وجود ارتباط متوسط ومباشر بين هذين المتغيرين، بالإضافة الى أن معامل الارتباط بين المعرفة الاجتماعية ومعامل الإبداع كان كبيراً، مما يشير إلى وجود ارتباط خطي بين هذه المتغيرات، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخرج المعرفي ومعامل الإبداع بنسبة (65%) مما يشير إلى أن هذين المتغيرين لديهما علاقة متوسطة ومباشرة.

دراسة (Jusoff et al. 2011) بعنوان: **العلاقة بين ممارسات إدارة المعرفة والأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا** ، والهدف من هذه الدراصة هو دراصة العلاقة بين ممارسات إدارة المعرفة والأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا. استخدمت الدراصة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراصة، تكونت عينة الدراصة من (100) فرد من الأكاديميين العاملين في الجامعات الماليزية، وبينت النتائج أن ممارسات إدارة المعرفة والمتمثلة بتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، ومشاركة المعرفة وتطبيق المعرفة، لها علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية مع الأداء الأكاديمي، وبالتالي يجب على مؤسسات التعليم العالي الماليزية ممارسة عمليات إدارة المعرفة بشكل دقيق من أجل تحقيق أداء أكاديمي أعلى.

أما دراصة قاسم (Kasim،2010) بعنوان: **العلاقة بين ممارسات إدارة المعرفة والأداء الوظيفي في الدوائر الحكومة الماليزية**، فهدفت إلى بيان الدور الهام لممارسات إدارة المعرفة في تحسين الأداء وكفاءة مؤسسات القطاع العام، وكيف يمكن أن يتحسن الأداء الوظيفي الحكومي من خلال تطبيق إدارة المعرفة. استخدمت الدراصة المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمدت أداة الاستبيان لجمع المعلومات

اللازمة من مجتمع الدراسة، والذي يمثل جميع المدراء العاملين في الوزارات الماليزية والبالغ عددها (28) وزارة، حيث تم أخذ عينة عشوائية منتظمة تبلغ (5000) مفردة من مجتمع الدراسة، وكانت نسبة الاسترداد (987)، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة المعرفة وكفاءة الأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع العام ، كما أنه توجد علاقة إيجابية وهامة بين تباين الأداء التنظيمي والعوامل التالية: ممارسات إدارة المعرفة والكفاءات.

2.2.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد تنوعت الدراسات السابقة التي أجريت في فترات زمنية تركزت ما بين (2010-2023) بما يتعلق ويرتبط بموضوع الدراسة، وقد تمت مقارنتها بالدراسة الحالية، وتم الوصول إلى مجموعة من أوجه الاتفاق والاختلاف، يمكن ترتيبها على النحو التالي:

الأهداف:

يظهر من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها تنوعت في أهدافها فبعض هذه الدراسات هدفت الى التعرف إلى عمليات ادارة المعرفة ومحتواها، مثل دراسة (الرشيد وحسين، 2019) ودراسة (عبد الرحمن، 2019) وهو ما يتشابه مع هذه الدراسة. وبعضها تناول البيئة التي تعمل بها إدارة المدرسة مثل دراسة (الخنشبية وآخرون، 2020)، وبعضها تطرق الى علاقة إدارة المدرسة بمتغيرات أخرى مثل دراسة (السليمان وآخرون، 2022) و (Jayasingam . et al، 2013)، أو تأثيرها على عوامل محددة أخرى، مثل دراسة (الصعيدي، 2020)، و (الرشيدي، 2019) و (Kasim،2010).

مجتمع الدراسة والعينة:

لوحظ أن حجم مجتمع الدراسة لم يكن معروفا في بعض الدراسات مثل دراسة (الرشيدي 2020)، و (Jayasingam . et al، 2013)، و (Jusoff et al 2011). كما لوحظ أن بعض الدراسات لجأت الى أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة، مثل دراسة (أبو عفيفة، 2019)، والبعض لجأ الى الاسلوب التجريبي مثل دراسة (الصعيدي، 2020) ، وأغلب الدراسات استخدمت اسلوب العينة كما استخدمتها هذه الدراسة، لكن لوحظ أنه في الوقت الذي كانت فيه عينة البحث ممثلة لمجتمعها الاصيلي في أغلب الدراسات، إلا أنها لم تكن كذلك في بعض الدراسات مثل دراسة (Rahimi،2011) و (Kasim, 2010).

تنوعت العينات المستخدمة في الدراسات السابقة من حيث الفئة المستهدفة وطبيعتها وحجمها وقد تضمنت العينات في الدراسات السابقة فئات مختلفة مثل معلمين المدارس، مدراء المدارس عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، وقادة تربوين، موظفي بنوك، في حين أن عينة البحث في الدراسة الحالية تمثلت في معلمي الرياضيات في محافظة الخليل.

المنهج:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، منها دراسة عودة (2022) ودراسة أبو عفيفة (2019) ودراسة جاياسينجام وآخرون (2013) ، Jayasingam . et al (2013)، دراسة جوزيف وآخرون (Jusoff et al.2011)، دراسة رحيمي (Rahimi،2011)، دراسة قاسم (Kasim،2010) ، بينما اختلفت مع الدراسات التالية: دراسة الأنصاري ومحمد (2021)، ودراسة الخنبشية وآخرون (2020)، ودراسة الرشيدي (2020)، ودراسة الرشيدي (2019) ، ودراسة الرشيد وحسين (2019)، ودراسة عبد الرحمن (2019) التي استخدمت المنهج الوصفي ، بينما

استخدمت دراسة الصعيدي (2020) المنهج التصميم شبه التجريبي ، واستخدمت دراسة الربيع والابراهيم (2019) المنهج الوصفي الارتباطي ، ودراسة السليمان وآخرون (2022) المنهج الوصفي المسحي.

من حيث مكان إجراءها:

تختلف هذه الدراسات مع باقي الدراسات في مكان إجرائها حيث تعتبر هذه الدراسة -حسب علم الباحثة -الأولى -التي يتم إجرائها على معلمين الرياضيات في محافظة الخليل.

2.2.2.1 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. الاستفادة في تطوير أداة الدراسة، حيث اطّلت الباحثة على أدوات الدراسات السابقة، واستفادت من مجالاتها وفقراتها، ومناسبتها لموضوع دراستها.
2. أعانت الدراسات السابقة -التي اتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية-الباحثة في تفسير نتائج دراستها.
3. التأكد من أن الاستبانة أداة جيدة ومناسبة لجمع بيانات الدراسة الحالية.
4. أرشدت الدراسات السابقة الباحثة إلى مجموعة من الرسائل والكتب والمجالات التي أعانتها في بناء الإطار النظري.

2.2.2.2 ما تميزت به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تميزت هذه الدراسة بأنها من الدراسات القليلة في المجتمع الفلسطيني والأولى من نوعها -على حد علم الباحثة- التي بحثت في موضوع واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل، كما أنها تميزت من خلال الإضافة العلمية التي سوف تضيفها للمجتمع المحلي؛ حيث يمكن الاستفادة من توصياتها؛ لما لها من دور في دعم التوجه نحو إدارة المعرفة، وتتميز بجدائة ببياناتها المهمة لصناع القرار، من أجل وضع الخطط المستقبلية الهادفة إلى زيادة مستوى استخدام إدارة المعرفة لديهم.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الطريقة والإجراءات

3.1 مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي تم القيام بها لتنفيذ هذه الدراسة ويشمل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق الأداة، وثبات الأداة، وإجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي، وتحليل النتائج.

3.2 منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر، كما هي في الواقع، لجمع البيانات وتنظيمها وتصنيفها وتحليلها؛ لتجيب عن أسئلة الدراسة، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات (الأغا، 2002).

3.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الرياضيات في محافظة الخليل، والبالغ عددهم (2256) معلماً ومعلمة، حسب احصائيات مديريات التربية والتعليم العاملة في المحافظة، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2023-2024) م.

3.4 عينة الدراسة:

تكونت العينة من (325) معلماً ومعلمة بنسبة (14.4%) يعملون في مدارس محافظة الخليل، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع الاداة وتم استرجاع (325) منها وذلك بنسبة (100.0%)، والجدول (1) يبين خصائص العينة الديموغرافية:

جدول 1: خصائص العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	167	51.4
	أنثى	158	48.6
النسبة الكلية			
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	54	16.6
	من 5-10 سنوات	61	18.8
	أكثر من 10 سنوات	210	64.6
النسبة الكلية			
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	231	71.1
	ماجستير فأعلى	94	28.9
النسبة الكلية			
التخصص الجامعي	رياضيات	236	72.6
	أساليب تعليم الرياضيات	89	27.4
النسبة الكلية			
المديرية	مديرية يطا	27	8.3
	وسط الخليل	109	33.5
	جنوب الخليل	123	37.8
	شمال الخليل	66	20.3
النسبة الكلية			

3.5 أداة الدراسة:

وصف الأداة: للتعرف على واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، تم تصميم الأداة مكون من ستة مجالات، وتكونت الأداة بصورتها الأولية من (54) فقرة، موزعة على ستة مجالات، وبعد إخضاع الأداة للتحكيم من قبل محكمين مختصين، تم إجراء التعديلات على الأداة وملائمة فقراتها لأغراض الدراسة، حيث تبلورت الأداة مكونة من (54) فقرة. موزعة على ستة مجالات كما هو مبين في الجدول (2):

جدول 2: توزيع محاور مقياس الدراسة على فقراته.

الرقم	المحور	عدد الفقرات
1	إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	7
2	إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	12
3	توليد المعرفة	8
4	توزيع المعرفة	9
5	تطبيق المعرفة	11
6	الثقافة التنظيمية في المدرسة	7
	المجموع	54

• الخصائص السيكومترية للمقياس:

3.6 صدق أداة الدراسة:

صدق الأداة يعني التأكد من أنها صالحة لقياس ما أعدت لقياسه، وأن تكون فقراتها ومفرداتها واضحة لكا من يستخدمها، وقد تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين:

3.6.1 الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

قامت الباحثة باستخدام نوعين من الصدق، تمثل الأول في صدق المحكمين وذلك بعرض المقياس على (4) من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية، بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله وسلامة صياغة الفقرات. وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية المقياس ومقروئيته، ومناسبته للبيئة الفلسطينية. مع إجراء بعض التعديلات اللازمة.

3.6.2 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة:

ومن ناحية أخرى تم التحقق من الصدق بحساب مصفوفة ارتباط فقرات الأداة مع الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول (3) والذي بين أن جميع قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية لكل محور دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معا في قياس واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

جدول 3: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة

الكلية لكل مجال

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
توليد المعرفة			إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات			إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات		
1	**0.568	0.000	1	**0.377	0.000	1	**0.559	0.000
2	**0.472	0.000	2	**0.532	0.000	2	**0.592	0.000
3	**0.561	0.000	3	**0.339	0.000	3	**0.720	0.000
4	**0.670	0.000	4	**0.569	0.000	4	**0.593	0.000
5	**0.698	0.000	5	**0.634	0.000	5	**0.730	0.000

0.000	**0.749	6	0.000	**0.647	6	0.000	**0.582	6
0.000	**0.746	7	0.000	**0.807	7	0.000	**0.511	7
0.000	**0.709	8	0.000	**0.712	8			
			0.000	**0.467	9			
			0.000	**0.726	10			
			0.000	**0.593	11			
			0.000	**0.641	12			
الثقافة التنظيمية في المدرسة			تطبيق المعرفة			توزيع المعرفة		
0.000	**0.739	1	0.000	**0.762	1	0.000	**0.784	1
0.000	**0.732	2	0.000	**0.573	2	0.000	**0.770	2
0.000	**0.712	3	0.000	**0.814	3	0.000	**0.56	3
0.000	**0.731	4	0.000	**0.702	4	0.000	**0.699	4
0.000	**0.804	5	0.000	**0.774	5	0.000	**0.758	5
0.000	**0.548	6	0.000	**0.739	6	0.000	**0.666	6
0.000	**0.712	7	0.000	**0.555	7	0.000	**0.775	7
			0.000	**0.597	8	0.000	**0.740	8
			0.000	**0.622	9	0.000	**0.760	9
			0.000	**0.785	10			
			0.000	**0.733	11			

** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى α

* دالة إحصائية عند مستوى $\alpha \geq 0.05$.

≥ 0.01 .

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل محور دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق عالٍ وأنها تشترك معاً في قياس واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

3.7 ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الأداة قامت الباحثة باحتساب ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha) كدليل للثبات، وذلك موضح في الجدول (4)

جدول 4: نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
1	إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	7	0.715
2	إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	12	0.830
3	توليد المعرفة	8	0.803
4	توزيع المعرفة	9	0.882
5	تطبيق المعرفة	11	0.888
6	الثقافة التنظيمية في المدرسة	7	0.812
	الدرجة الكلية لمقياس الدراسة	54	0.948

يتضح من الجدول (4) أن قيمة معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمحاور المقياس بلغت (0.715) على محور إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات، و(0.830) لإدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبلغت (0.803) لتوليد المعرفة، كما وبلغت (0.882) لتوزيع المعرفة، كذلك بلغت (0.888) تطبيق المعرفة، و (0.812) للثقافة التنظيمية في المدرسة، في حين بلغت قيمة معامل الثبات على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة (0.948) وهذا يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة مرتفعة جداً من الثبات.

تصحيح الأداة: بنيت فقرات الأداة حسب سلم خماسي وأعطيت الأوزان للفقرات كما هو آت: (بدرجة عالية جداً: خمس درجات، بدرجة عالية: أربع درجات، بدرجة متوسطة: ثلاث درجات، بدرجة منخفضة: درجتين، بدرجة منخفضة جداً: درجة واحدة). وقد طبق هذا السلم الخماسي على جميع الفقرات. وللتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد درجة (واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل)، وفق قيمة المتوسط الحسابي تم حساب المدى (5-1 = 4)، ثم تم تقسيمه على (4) للحصول على طول الخلية الصحيح ($0.80 = 5/4$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (أو بداية الاستبانة وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول 5: مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	1.80 – 1.00
منخفضة	2.60 – 1.81
متوسطة	3.40 – 2.61
مرتفعة	4.20 – 3.41
مرتفعة جداً	5.00 – 4.21

3.8 إجراءات الدراسة:

تم إتباع الإجراءات التالية من أجل تنفيذ الدراسة:

1. اختيار عنوان الدراسة والذي تمثل في واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

2. تم الاعتماد على الأدب التربوي، المرتبط بمتغيرات الدراسة للمساعدة في تكوين خلفية علمية لموضوع الدراسة كما تم الرجوع إلى بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة.
3. بناء المقياس المستخدم في الدراسة.
4. عمل دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (50) معلماً ومعلمة للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.
5. مخاطبة الجهات المختصة لكل مؤسسة من أجل الحصول على المعلومات، والسماح للباحثة بتوزيع المقاييس على المعلمين.
6. قامت الباحثة بتطبيق مقياس الدراسة على عينة مكونة من (325) معلماً ومعلمة، وبعد تدقيقها تم اعتماد جميع الردود ليبقى حجم العينة كما هو.
7. تم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها في الحاسوب.
8. عولجت البيانات إحصائياً.

3.9 متغيرات الدراسة:

- ❖ المتغيرات المستقلة: الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي، المديرية.
- ❖ المتغير التابع: واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

3.10 المعالجة الإحصائية:

من أجل معالجة البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1. تم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية،

والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الأدوات.

2. فحصت فرضيات الدراسة عن طريق اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis

of variance)، واختبار ت (T test).

3. استخدمت معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، واستخدمت معامل الارتباط

بيرسون (Pearson Correlation) للتأكد من صدق فقرات المقياس.

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

تحليل نتائج الدراسة

4.1 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟ للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (6).

جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في

المدارس الحكومية في محافظة الخليل

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	أشجع الحوار الذي يدور بين طلبتي أثناء الحصة الصفية.	4.01	0.805	مرتفعة
2.	أجتهد في حل أي مشكلة تواجهني دون الاستعانة بأحد.	3.94	0.631	مرتفعة
3.	أناقش مع زملائي المشكلات التربوية بالاستعانة بإدارة المعرفة.	3.94	0.676	مرتفعة
4.	أشارك الزملاء في إدارة العملية التربوية والتعليمية.	3.92	0.731	مرتفعة
5.	أتعاون مع الطلبة في مناقشة مشكلة بحثية ترتبط بالمنهاج الدراسي لعلها جماعياً.	3.91	0.744	مرتفعة
6.	أحصل على المعرفة السابقة لدى الطلاب عن طريق الحوار والسؤال.	3.88	0.636	مرتفعة
7.	أناقش الأفكار غير المألوفة التي يطرحها الطلبة أثناء حصة الرياضيات.	3.87	0.780	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	3.92	0.436	مرتفعة

مرتفعة	0.864	4.06	أحرص على تنمية مهاراتي في مجال استخدام أنظمة ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	.1
مرتفعة	0.870	3.71	أعتمد على الشبكة العنكبوتية ومحركات البحث الإلكتروني في الحصول على المعرفة.	.2
مرتفعة	0.977	3.63	يتاح لي استخدام وسائل التكنولوجيا المتوفرة في المدرسة (الحاسوب، الانترنت...الخ)	.3
مرتفعة	1.079	3.50	أحرص على نشر أي معلومات أو معرفة مفيدة أصل إليها على مواقع المدرسة الإلكترونية المختلفة.	.4
مرتفعة	0.992	3.46	أتبادل المعرفة مع طلابي عن طريق البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.	.5
مرتفعة	0.974	3.42	يزيد استخدام شبكة الانترنت من التفاعل داخل المدرسة في الجوانب الوظيفية المختلفة.	.6
مرتفعة	0.890	3.41	هل يوجد أدوات تكنولوجية مستخدمة في إدارة المعرفة مثل أجهزة الحاسوب، والانترنت.	.7
متوسطة	1.137	3.27	ترتبط جميع أجهزة الحاسوب الموجودة في المدرسة بشبكة داخلية تسهل تبادل المعلومات والاتصال.	.8
متوسطة	0.980	3.21	أستخدم وسائل التكنولوجيا في الحصص الصفية مثل الحاسوب و data show	.9
متوسطة	1.153	3.16	أتبادل التقارير مع إدارة المدرسة عن طريق البريد الإلكتروني وبرنامج SMS. و eschool	.10
متوسطة	0.978	3.06	تزودنا أنظمة إدارة المعلومات الموجودة في المدرسة بالمعلومات اللازمة لحل المشكلات واتخاذ القرارات اللازمة.	.11
متوسطة	1.000	2.85	هل يوجد دورات تدريبية في مجال الإدارة التكنولوجية؟	.12

متوسطة	0.587	3.40	الدرجة الكلية لمجال إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	
مرتفعة	0.722	4.19	أحرص على مراجعة الخبرات المعرفية السابقة في بداية العام الدراسي لتحديد الفجوة المعرفية والعمل على جسرهما.	.1
مرتفعة	0.626	3.94	أوظف مهارات التعلم النشط داخل الغرفة الصفية	.2
مرتفعة	0.884	3.83	أوظف مهارات التعلم التعاوني بين الطلبة داخل الغرفة الصفية.	.3
مرتفعة	0.645	3.81	أوظف مهارات القدرة على البحث والاستقصاء داخل الغرفة الصفية.	.4
مرتفعة	0.852	3.58	أشترك في تقييم احتياجات المدرسة التدريبية.	.5
مرتفعة	0.908	3.54	يتم توظيف استراتيجيات توليد المعرفة في المدرسة بهدف تطوير أداء المعلمين.	.6
متوسطة	0.976	3.32	تنفذ المدرسة برامج تدريبية تهدف الى تنمية القدرات المعرفية لدى المعلمين.	.7
متوسطة	0.919	3.10	أنفذ برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تنمية القدرات الإبداعية والمعرفية لدى الطلبة.	.8
مرتفعة	0.536	3.66	الدرجة الكلية لمجال توليد المعرفة	
مرتفعة	0.677	4.09	يسمح للطلاب بطرح أفكاره في مناخ حر.	.1
مرتفعة	0.687	3.90	أشجع جلسات العصف الذهني والحوارات بين الطلاب بهدف تبادل الخبرات والمعرفة.	.2
مرتفعة	0.809	3.86	استخدم أساليب تعلم تحفّز مهارات التفكير لدى الطلاب كالعصف الذهني، والحوار.	.3
مرتفعة	0.911	3.78	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الخبرات المعرفية التي أحصل عليها من الدورات التدريبية التكنولوجية.	.4
مرتفعة	0.614	3.78	أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لأفضل الاستراتيجيات المعرفية التي يتعلمها الطالب.	.5

مرتفعة	0.922	3.58	أنتفاع مع المجتمع المحلي (أولياء الأمور، وذوي الاختصاص) في الإفادة من المعرفة التي يمتلكونها.	6.
متوسطة	1.163	3.31	أمتك الصلاحية بالدخول الى نظام المدرسة الحاسوبي.	7.
متوسطة	0.943	3.27	أناقش التحديات في المجال التكنولوجي التي أواجهها بعقد اجتماعات مع إدارة المدرسة.	8.
متوسطة	1.034	3.05	تمتلك المدرسة نظاماً حاسوبياً تتوفر فيه جميع المعلومات المتعلقة بالطلبة ودرجة نموهم الأكاديمي والمعرفي لسنوات سابقة.	9.
مرتفعة	0.630	3.62	الدرجة الكلية لمجال توزيع المعرفة	
مرتفعة	0.607	4.12	أشجع الطلاب على تبادل الآراء بهدف التشارك في المعرفة.	1.
مرتفعة	0.653	3.95	أقوم بتوظيف المعرفة المكتسبة لتحقيق أهداف الحصة الصفية.	2.
مرتفعة	0.728	3.91	أقوم بنقل المعرفة التي اكتسبتها الى زملائي.	3.
مرتفعة	0.737	3.89	أشرك الطالب في الوصول الى المعرفة لدعم دافعيته الذاتية نحو التعلم.	4.
مرتفعة	0.856	3.86	أشجع الطلبة على استخدام الشبكة الالكترونية بهدف تطبيق المعارف التي اكتسبوها.	5.
مرتفعة	0.676	3.80	أطبق المعرفة المتوفرة لحل المشكلات بين الطلبة	6.
مرتفعة	0.733	3.74	أستخدم المعرفة المتوفرة في تنمية مهاراتي الأدائية باستمرار	7.
مرتفعة	0.845	3.69	تحرص إدارة المدرسة على تعزيز النمو المهني الذاتي لدى المعلمين.	8.
مرتفعة	0.779	3.54	أطلب من الطلبة الاشتراك في بحث يتناول موضوع مهم لديهم في الرياضيات.	9.
مرتفعة	0.844	3.53	توجه الإدارة المعلمين لتطبيق المعرفة لتحسين العملية التعليمية	10.
مرتفعة	0.807	3.50	أشترك مع الطلبة في اجراء أبحاث تزيد من مقدراتهم الإبداعية وتنمي مهارات التفكير العليا لديهم.	11.

الدرجة الكلية لمجال تطبيق المعرفة			
مرتفعة	0.519	3.78	
مرتفعة	0.726	3.58	12. تشجع إدارة المدرسة ثقافة تنظيمية تدعم التعلم الذاتي لدى العاملين.
مرتفعة	0.707	3.56	13. يمتلك العاملون في المدرسة رؤية مشتركة وواضحة لأهداف المدرسة والعمليات التعليمية والإدارية فيها.
مرتفعة	0.788	3.52	14. تعمل إدارة المدرسة على نشر ثقافة مهنية وترسيخ علاقات عمل قائمة على العمل بروح الفريق.
مرتفعة	0.723	3.48	15. تحرص الإدارة المدرسية على نشر مفاهيم إدارة المعرفة بين العاملين فيها.
متوسطة	0.836	3.32	16. يتيح نظام العمل المدرسي وقتاً كافياً للإلتقاء بين المعلمين وتبادل النقاش عن المشكلات والمواقف التعليمية التي تواجههم.
متوسطة	0.803	3.22	17. تقدم المدرسة حوافز معنوية للإنجازات التي نحققها في مجال عملنا.
متوسطة	0.982	2.75	18. تقدم المدرسة حوافز مادية للإنجازات التي نحققها في مجال عملنا.
الدرجة الكلية لمجال الثقافة التنظيمية في المدرسة			
مرتفعة	0.428	3.62	واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن واقع إدارة المعرفة لدى

معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط

الحسابي (3.62) مع انحراف معياري (0.428)، وكانت مجالات الدراسة كما يلي:

المجال الأول: إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات بمتوسط حسابي (3.92) مع انحراف معياري

(0.436)، وكان أهم الفقرات هذا البعد والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (أشجع الحوار الذي يدور

بين طلبتي أثناء الحصة الصفية.) بمتوسط حسابي (4.01) مع انحراف معياري (0.805)، وفي

المرتبة الثانية الفقرة (أجتهد في حل أي مشكلة تواجهني دون الاستعانة بأحد.) بمتوسط حسابي (3.94)

مع انحراف معياري (0.631)، والمرتبة الثالثة الفقرة (أناقش مع زملائي المشكلات التربوية بالاستعانة بإدارة المعرفة)، بمتوسط حسابي (3.94)، وانحراف معياري (0.676)، والمرتبة الرابعة الفقرة (أشارك الزملاء في إدارة العملية التربوية والتعليمية)، بمتوسط حسابي (3.92)، وانحراف معياري (0.731). وكان من أقل الفقرات أهمية الفقرة (أناقش الأفكار غير المألوفة التي يطرحها الطلبة أثناء حصة الرياضيات)، بمتوسط حسابي (3.87)، وانحراف معياري (0.780).

المجال الثاني: إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات بمتوسط حسابي (3.40) مع انحراف معياري (0.587)، وكان أهم الفقرات هذا البعد والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (أحرص على تنمية مهاراتي في مجال استخدام أنظمة ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات). بمتوسط حسابي (4.06) مع انحراف معياري (0.864)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (أعتمد على الشبكة العنكبوتية ومحركات البحث الإلكتروني في الحصول على المعرفة). بمتوسط حسابي (3.71) مع انحراف معياري (0.870)، والمرتبة الثالثة الفقرة (يتاح لي استخدام وسائل التكنولوجيا المتوفرة في المدرسة (الحاسوب، الانترنت... الخ)، بمتوسط حسابي (3.63)، وانحراف معياري (0.977)، والمرتبة الرابعة الفقرة (أحرص على نشر أي معلومات أو معرفة مفيدة أصل إليها على مواقع المدرسة الإلكترونية المختلفة)، بمتوسط حسابي (3.50)، وانحراف معياري (1.079).

وكان من أقل الفقرات أهمية الفقرة (هل يوجد دورات تدريبية في مجال الإدارة التكنولوجية؟)، بمتوسط حسابي (2.85)، وانحراف معياري (1.000).

المجال الثالث: توليد المعرفة بمتوسط حسابي (3.66) مع انحراف معياري (0.536)، وكان أهم الفقرات هذا البعد والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (أحرص على مراجعة الخبرات المعرفية السابقة في بداية العام الدراسي لتحديد الفجوة المعرفية والعمل على جسرهما). بمتوسط حسابي (4.19) مع انحراف معياري (0.722)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (أوظف مهارات التعلم النشط داخل الغرفة الصفية)

بمتوسط حسابي (3.94) مع انحراف معياري (0.626)، والمرتبة الثالثة الفقرة (أوظف مهارات التعلم التعاوني بين الطلبة داخل الغرفة الصفية.)، بمتوسط حسابي (3.83)، وانحراف معياري (0.884)، والمرتبة الرابعة الفقرة (أوظف مهارات القدرة على البحث والاستقصاء داخل الغرفة الصفية.)، بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (0.645).

وكان من أقل الفقرات أهمية الفقرة (أنفذ برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تنمية القدرات الإبداعية والمعرفية لدى الطلبة.)، بمتوسط حسابي (3.10)، وانحراف معياري (0.919).

المجال الرابع: توزيع المعرفة بمتوسط حسابي (3.62) مع انحراف معياري (0.630)، وكان أهم الفقرات هذا البعد والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (يسمح للطالب بطرح أفكاره في مناخ حر.) بمتوسط حسابي (4.09) مع انحراف معياري (0.677)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (أشجع جلسات العصف الذهني والحوارات بين الطلاب بهدف تبادل الخبرات والمعرفة.) بمتوسط حسابي (3.90) مع انحراف معياري (0.687)، والمرتبة الثالثة الفقرة (استخدم أساليب تعلم تحفز مهارات التفكير لدى الطلاب كالعصف الذهني، والحوار.)، بمتوسط حسابي (3.86)، وانحراف معياري (0.809)، والمرتبة الرابعة الفقرة (تشجع الإدارة المدرسية تبادل الخبرات المعرفية التي أحصل عليها من الدورات التدريبية التكنولوجية.)، بمتوسط حسابي (3.78)، وانحراف معياري (0.911).

وكان من أقل الفقرات أهمية الفقرة (تمتلك المدرسة نظاماً حاسوبياً تتوفر فيه جميع المعلومات المتعلقة بالطلبة ودرجة نموهم الأكاديمي والمعرفي لسنوات سابقة.)، بمتوسط حسابي (3.05)، وانحراف معياري (1.034).

المجال الخامس: تطبيق المعرفة بمتوسط حسابي (3.78) مع انحراف معياري (0.519)، وكان أهم الفقرات هذا البعد والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (أشجع الطلاب على تبادل الآراء بهدف التشارك في المعرفة.) بمتوسط حسابي (4.12) مع انحراف معياري (0.607)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (أقوم

بتوظيف المعرفة المكتسبة لتحقيق أهداف الحصص الصفية.) بمتوسط حسابي (3.95) مع انحراف معياري (0.653)، والمرتبة الثالثة الفقرة (أقوم بنقل المعرفة التي اكتسبتها الى زملائي.)، بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (0.728)، والمرتبة الرابعة الفقرة (أشرك الطالب في الوصول الى المعرفة لدعم دافعيته الذاتية نحو التعلم.)، بمتوسط حسابي (3.89)، وانحراف معياري (0.737).

وكان من أقل الفقرات أهمية الفقرة (أشترك مع الطلبة في اجراء أبحاث تزيد من مقدراتهم الإبداعية وتنمي مهارات التفكير العليا لديهم.)، بمتوسط حسابي (3.50)، وانحراف معياري (0.807).

المجال السادس: الثقافة التنظيمية في المدرسة بمتوسط حسابي (3.35) مع انحراف معياري (0.548)، وكان أهم الفقرات هذا البعد والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (تشجع إدارة المدرسة ثقافة تنظيمية تدعم التعلم الذاتي لدى العاملين.) بمتوسط حسابي (3.58) مع انحراف معياري (0.726)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (يملك العاملون في المدرسة رؤية مشتركة وواضحة لأهداف المدرسة والعمليات التعليمية والإدارية فيها.) بمتوسط حسابي (3.56) مع انحراف معياري (0.707)، والمرتبة الثالثة الفقرة (تعمل إدارة المدرسة على نشر ثقافة مهنية وترسيخ علاقات عمل قائمة على العمل بروح الفريق.)، بمتوسط حسابي (3.52)، وانحراف معياري (0.788)، والمرتبة الرابعة الفقرة (تحرص الإدارة المدرسية على نشر مفاهيم إدارة المعرفة بين العاملين فيها.)، بمتوسط حسابي (3.48)، وانحراف معياري (0.723).

وكان من أقل الفقرات أهمية الفقرة (تقدم المدرسة حوافز مادية للإنجازات التي نحققها في مجال عملنا.)، بمتوسط حسابي (2.75)، وانحراف معياري (0.982).

سؤال الدراسة الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في

محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي،

المديرية)؟ وانبثق عن هذا السؤال الفرضية الصفرية السابعة التي نصت على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط تقديرات أفراد العينة

لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات

(الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي، المديرية).

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات

عينة الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة

الخليل تعزى متغير (الجنس).

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق في متوسط تقديرات أفراد

العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

تعزى إلى متغير الجنس، وقد حصل الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (7).

جدول 7: نتائج اختبار ت للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في

المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير الجنس

المحور	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	ذكر	167	3.91	.431	323	0.731	0.465	
	أنثى	158	3.94	.442				
إدارة المعرفة في استخدام	ذكر	167	3.43	.601		323	1.208	0.228
	أنثى	158	3.35	.572				

							تكنولوجيا المعلومات
0.001	4.240					ذكر	توليد
						أنثى	المعرفة
0.121	1.553					ذكر	توزيع
						أنثى	المعرفة
0.018	2.379					ذكر	تطبيق
						أنثى	المعرفة
0.000	6.188					ذكر	الثقافة
						أنثى	التنظيمية في المدرسة
0.02	3.165					ذكر	الدرجة الكلية
						أنثى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

$(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، في الدرجة الكلية للمقياس، وذلك لأن

قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.02) أي أن هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05) ،

وبذلك ترفض الفرضية الصفرية، وكانت الفروق لصالح الذكور.

وكما وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في

متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة

الخليل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، في كل من مجال (إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات، وإدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات، وتوزيع المعرفة)

وكما بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، في كل من مجال (توليد المعرفة، وتطبيق المعرفة، والثقافة التنظيمية في المدرسة)

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات عينة الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (8)

جدول 8: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى

معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	بين المجموعات	5.203	2	2.601	14.849	.000
	داخل المجموعات	56.410	322	.175		
	المجموع	61.613	324			
إدارة المعرفة في استخدام	بين المجموعات	18.560	2	9.280	32.075	.000
	داخل المجموعات	93.161	322	.289		

			324	111.721	المجموع	تكنولوجيا المعلومات
.011	4.537	1.274	2	2.549	بين المجموعات	توليد المعرفة
		.281	322	90.439	داخل المجموعات	
			324	92.988	المجموع	
.000	29.425	9.942	2	19.883	بين المجموعات	توزيع المعرفة
		.338	322	108.789	داخل المجموعات	
			324	128.672	المجموع	
.000	23.204	5.507	2	11.013	بين المجموعات	تطبيق المعرفة
		.237	322	76.415	داخل المجموعات	
			324	87.428	المجموع	
.000	18.988	5.131	2	10.261	بين المجموعات	الثقافة التنظيمية في المدرسة
		.270	322	87.005	داخل المجموعات	
			324	97.267	المجموع	
.000	28.899	4.519	2	9.038	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.156	322	50.349	داخل المجموعات	
			324	59.387	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$

في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في

محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)، في الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وفي جميع

مجالاته، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.000) أي أن هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)، في الدرجة الكلية لمقياس الدراسة ومجالاتها وذلك كما هو موضح في الجدول (9)

جدول 9: نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي

الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)

المحور	سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	5- أقل من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	أقل من 5 سنوات		*0.24555	-0.08602
	من 5- 10 سنوات			*-0.33157
	أكثر من 10 سنوات			
إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	أقل من 5 سنوات		*0.58412	-0.03404
	من 5-أقل من 10 سنوات			*-0.61816
	أكثر من 10 سنوات			
توليد المعرفة	أقل من 5 سنوات		0.03381	-0.16607
	من 5- 10 سنوات			*-0.19988
	أكثر من 10 سنوات			
توزيع المعرفة	أقل من 5 سنوات		*0.43723	-0.20841
	من 5- 10 سنوات			*-0.64563
	أكثر من 10 سنوات			

-0.17215	*0.30642		أقل من 5 سنوات	تطبيق المعرفة
*-0.47857			من 5- 10 سنوات	
			أكثر من 10 سنوات	
*0.24361	*0.58830		أقل من 5 سنوات	الثقافة التنظيمية في المدرسة
*-0.34469			من 5- 10 سنوات	
			أكثر من 10 سنوات	
-0.07051	*0.36591		أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
*-0.43642			من 5- 10 سنوات	
			أكثر من 10 سنوات	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق كانت بين أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لمقياس الدراسة بين كل من أصحاب سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات)، و(5-10 سنوات) وكانت النتائج لصالح أقل من 5 سنوات، وبين أصحاب سنوات الخدمة (5-10 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات) وكانت النتائج لصالح أكثر من 10 سنوات.

ويتضح ذلك من خلال جدول (10) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية:

جدول 10 :الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة

المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)

المحور	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	أقل من 5 سنوات	54	3.92	0.501
	من 5-أقل من 10 سنوات	61	3.67	0.363
	أكثر من 10 سنوات	210	4.00	0.411
	أقل من 5 سنوات	54	3.48	0.582

0.513	2.90	61	من 5-أقل من 10 سنوات	إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات
0.533	3.52	210	أكثر من 10 سنوات	
0.781	3.56	54	أقل من 5 سنوات	توليد المعرفة
0.326	3.53	61	من 5-أقل من 10 سنوات	
0.497	3.73	210	أكثر من 10 سنوات	
0.649	3.57	54	أقل من 5 سنوات	توزيع المعرفة
0.599	3.13	61	من 5-أقل من 10 سنوات	
0.557	3.78	210	أكثر من 10 سنوات	
0.632	3.72	54	أقل من 5 سنوات	تطبيق المعرفة
0.484	3.42	61	من 5-أقل من 10 سنوات	
0.444	3.89	210	أكثر من 10 سنوات	
0.460	3.62	54	أقل من 5 سنوات	الثقافة التنظيمية في المدرسة
0.557	3.03	61	من 5-أقل من 10 سنوات	
0.523	3.37	210	أكثر من 10 سنوات	
0.481	3.65	54	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.414	3.28	61	من 5-أقل من 10 سنوات	
0.365	3.72	210	أكثر من 10 سنوات	

يشير الجدول السابق إلى أنه توجد فروق في إجابات عينة الدراسة في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع

إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات

الخدمة بالدرجة الكلية لمقياس وهذا يؤكد على صحة رفض الفرضية السابقة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات عينة

الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي)

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة

لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى

متغير المؤهل العلمي، وتم الحصول على النتائج كما هي موضحة في جدول (11).

جدول 11: نتائج اختبار ت للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	بكالوريوس فأقل	231	3.94	.487	323	1.265	0.207
	ماجستير فأعلى	94	3.88	.271			
إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	بكالوريوس فأقل	231	3.38	.613		0.833	0.405
	ماجستير فأعلى	94	3.44	.519			
توليد المعرفة	بكالوريوس فأقل	231	3.64	.577		1.001	0.317
	ماجستير فأعلى	94	3.71	.417			
توزيع المعرفة	بكالوريوس فأقل	231	3.64	.624		0.872	0.384
	ماجستير فأعلى	94	3.58	.646			

0.023	2.277		.564	3.73	231	بكالوريوس فأقل	تطبيق
			.373	3.88	94	ماجستير فأعلى	المعرفة
0.000	3.593		.588	3.28	231	بكالوريوس فأقل	الثقافة
			.388	3.52	94	ماجستير فأعلى	التنظيمية في المدرسة
0.238	1.182		.474	3.60	231	بكالوريوس فأقل	الدرجة الكلية
			.282	3.67	94	ماجستير فأعلى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، في الدرجة الكلية للمقياس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.238) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05) ، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

وكما وبينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، في كل من مجال (إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات، إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات، توليد المعرفة، توزيع المعرفة).

وكما وأظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة

الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، في كل من مجال (تطبيق المعرفة، الثقافة التنظيمية في المدرسة).

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات عينة

الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

تعزى إلى متغير (التخصص الجامعي)

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع

إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير

التخصص الجامعي، وقد حصل الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (12).

جدول 12: نتائج اختبار ت للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير التخصص الجامعي

المحور	التخصص الجامعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	رياضيات	236	3.89	.440	323	2.082	0.038	
	أساليب تعليم الرياضيات	89	4.01	.418				
إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	رياضيات	236	3.36	.558		1.606	0.109	
	أساليب تعليم الرياضيات	89	3.48	.655				
	رياضيات	236	3.67	.519		0.214	0.831	

			.580	3.65	89	أساليب تعليم الرياضيات	توليد المعرفة
0.012	2.536		.639	3.57	236	رياضيات	توزيع المعرفة
			.585	3.77	89	أساليب تعليم الرياضيات	
0.023	2.286		.525	3.74	236	رياضيات	تطبيق المعرفة
			.490	3.88	89	أساليب تعليم الرياضيات	
0.079	1.762		.529	3.38	236	رياضيات	الثقافة التنظيمية في المدرسة
			.588	3.26	89	أساليب تعليم الرياضيات	
0.170	1.377		.422	3.60	236	رياضيات	الدرجة الكلية
			.441	3.68	89	أساليب تعليم الرياضيات	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير التخصص الجامعي، في الدرجة الكلية للمقياس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.170) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

كما وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى

إلى متغير التخصص الجامعي، في كل من مجال (إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات، توليد المعرفة، الثقافة التنظيمية في المدرسة).

وأظهرت النتائج إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير التخصص الجامعي، في كل من مجال (إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية).

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية)، وتم الحصول على النتائج كما هو موضح في الجدول (13)

جدول 13: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	بين المجموعات	14.905	3	4.968	34.145	.000
	داخل المجموعات	46.708	321	.146		
	المجموع	61.613	324			
إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	بين المجموعات	10.506	3	3.502	11.106	.000
	داخل المجموعات	101.215	321	.315		
	المجموع	111.721	324			

.000	35.136	7.662	3	22.986	بين المجموعات	توليد المعرفة
		.218	321	70.002	داخل المجموعات	
			324	92.988	المجموع	
.000	23.184	7.638	3	22.915	بين المجموعات	توزيع المعرفة
		.329	321	105.757	داخل المجموعات	
			324	128.672	المجموع	
.000	30.387	6.446	3	19.337	بين المجموعات	تطبيق المعرفة
		.212	321	68.091	داخل المجموعات	
			324	87.428	المجموع	
.000	26.696	6.474	3	19.422	بين المجموعات	الثقافة التنظيمية في المدرسة
		.243	321	77.845	داخل المجموعات	
			324	97.267	المجموع	
.000	43.473	5.719	3	17.158	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.132	321	42.229	داخل المجموعات	
			324	59.387	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية)، في الدرجة الكلية لمقياس الدراسة وجميع مجالاته وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.000) أي أن هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية)، في الدرجة الكلية لمقياس الدراسة وجميع مجالاته وذلك كما هو موضح في الجدول (15)

جدول 14: نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي

الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية)

المحور	سنوات الخدمة	مديرية يطا	وسط الخليل	جنوب الخليل	شمال الخليل
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	مديرية يطا		*0.28994	*0.45451	-0.09596
	وسط الخليل			*0.16457	-0.38590 *
	جنوب الخليل				-0.55041 *
	شمال الخليل				
إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	مديرية يطا		0.23394	*0.35095	-0.11490
	وسط الخليل			0.11700	-0.34884 *
	جنوب الخليل				-0.46585 *
	شمال الخليل				
توليد المعرفة	مديرية يطا		*0.55925	*0.61280	0.00189
	وسط الخليل			0.05355	-0.55736 *
	جنوب الخليل				-0.61091 *
	شمال الخليل				
	مديرية يطا		0.6418	*0.46111	-0.23139

-0.29557 *	*0.39692			وسط الخليل	توزيع المعرفة
-0.69249 *				جنوب الخليل	
				شمال الخليل	
0.08555	*0.65254	*0.49229		مديرية يطا	تطبيق المعرفة
-0.40674 *	*0.16025			وسط الخليل	
-0.56699 *				جنوب الخليل	
				شمال الخليل	
0.06301	*0.64679	*0.43284		مديرية يطا	الثقافة التنظيمية في المدرسة
-0.36983 *	*0.21395			وسط الخليل	
-0.58378 *				جنوب الخليل	
				شمال الخليل	
-0.04863	*0.52978	*0.34541		مديرية يطا	الدرجة الكلية
-0.39404 *	*0.18438			وسط الخليل	
-0.57842 *				جنوب الخليل	
				شمال الخليل	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الدراسة كانت بين أفراد عينة الدراسة العاملون في مديرية يطا وكل من (مديرية وسط الخليل/ وجنوب الخليل) وكانت النتائج لصالح مديرية يطا، وكانت بين مديرية وسط الخليل وجنوب الخليل وكانت الفروق لصالح وسط الخليل، وبين وسط الخليل وشمال الخليل وكانت الفروق لصالح شمال الخليل، وبين جنوب الخليل وشمال الخليل، وكانت لصالح شمال الخليل.

ويتضح ذلك من خلال جدول (15) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية:

جدول 15: الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة

المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية)

المحور	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات	مديرية يطا	27	4.17	.424
	وسط الخليل	109	3.88	.478
	جنوب الخليل	123	3.72	.252
	شمال الخليل	66	4.27	.384
إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات	مديرية يطا	27	3.58	.796
	وسط الخليل	109	3.35	.504
	جنوب الخليل	123	3.23	.447
	شمال الخليل	66	3.70	.712
توليد المعرفة	مديرية يطا	27	4.08	.672
	وسط الخليل	109	3.52	.545
	جنوب الخليل	123	3.47	.285
	شمال الخليل	66	4.08	.499

.710	3.77	27	مديرية بيطا	توزيع المعرفة
.487	3.71	109	وسط الخليل	
.635	3.31	123	جنوب الخليل	
.523	4.01	66	شمال الخليل	
.577	4.21	27	مديرية بيطا	تطبيق المعرفة
.427	3.71	109	وسط الخليل	
.434	3.55	123	جنوب الخليل	
.508	4.12	66	شمال الخليل	
.478	3.75	27	مديرية بيطا	الثقافة التنظيمية في المدرسة
.514	3.32	109	وسط الخليل	
.459	3.10	123	جنوب الخليل	
.521	3.69	66	شمال الخليل	
.485	3.93	27	مديرية بيطا	الدرجة الكلية
.314	3.58	109	وسط الخليل	
.324	3.40	123	جنوب الخليل	
.441	3.98	66	شمال الخليل	

يشير الجدول السابق إلى أنه توجد فروق في إجابات عينة الدراسة في متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع

إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية

بالدرجة الكلية للمقياس، وهذا يؤكد صحة رفض الفرضية السابقة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

مناقشة النتائج

5.1 تمهيد:

يتناول هذه الفصل عرضاً ملخصاً لنتائج الدراسة ومناقشتها وتفسير الباحثة لها وكذلك بعض التوصيات التي خلصت إليها الدراسة:

5.2 مناقشة النتائج:

السؤال الأول: ما واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟
بينت النتائج أن واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.62) مع انحراف معياري (0.428)، وهذا يعني أن معلمي الرياضيات منخرطون في مدارسهم بإدارة المعرفة، وهم واعون لأهميتها وفوائدها ودورها الايجابي في العملية التعليمية.

وجاء المجال إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات في المرتبة الأولى وذلك بمتوسط حسابي (3.92) مع انحراف معياري (0.436)، ومن أهم النتائج الدالة على ذلك

أ. يشجع المعلم على الحوار الذي يدور بين الطلاب خلال الحصة الصفية.

ب. يجتهد المعلم في حل المشاكل التي تواجهه دون الاستعانة بأحد.

ت. يناقش المعلم مع زملائه المشكلات التربوية بالاستعانة بإدارة المعرفة.

ث. يشارك المعلم الزملاء في إدارة العملية التربوية والتعليمية.

وهذا يرجع إلى اهتمام المعلمين وإدراكهم إلى أهمية إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات، من حيث إدارة الحصة وطرق الحصول على المعلومات، ومشاركتها مع الطلاب والزملاء.

وفي المرتبة الثانية جاء مجال تطبيق المعرفة، وذلك بمتوسط حسابي (3.78) مع انحراف معياري (0.519)، ومن أهم نتائجه:

أ. يشجع المعلم طلابه على تبادل الآراء بهدف التشارك في المعرفة.

ب. يوظف المعلم المعرفة المكتسبة لتحقيق أهداف الحصة الصفية.

ت. ينقل المعلم المعرفة التي اكتسبها الى زملائه.

ث. يدعم المعلم دافعية الطلاب نحو التعليم عبر مشاركتهم في الوصول الى المعرفة.

وهذا يرجع إلى مستوى المهارات التعلمية الجيدة التي يمتلكها المعلمون والتي تكونت نتيجة التطوير الذاتي، أو من خلال الدورات وورشات العمل. وقد أدى هذا إلى توظيف المعارف والخبرات في العملية التعليمية، وتوجيهات تطبيقية حديثة في العملية التعليمية تقوم على الجانب التكنولوجي الذي أعطى أبعاداً تتسم بالمتعة والتشويق لتقديم المحتوى التعليمي.

واحتل مجال توليد المعرفة المرتبة الثالثة، وذلك بمتوسط حسابي (3.66) مع انحراف معياري (0.536)، ومن أهم النتائج الخاصة به:

1. يحدد المعلم الفجوة المعرفية من خلال مراجعة الخبرات المعرفية السابقة في بداية العام الدراسي، ويعمل على جسرهما.

2. يوظف المعلم مهارات التعلم النشط داخل الغرفة الصفية.

3. يوظف المعلم مهارات التعلم التعاوني بين الطلبة داخل الغرفة الصفية.

4. يوظف المعلم مهارات القدرة على البحث والاستقصاء داخل الغرفة الصفية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى التعاون الذي يتم فيه توثيق ونقل الخبرات بين معلمي المدارس، الأمر الذي يبسط العمليات، وينوع الأفكار، ويجدد الإبداع لديهم، وهذا يرجع إلى الاهتمام الذي يوليه المعلمون لدور المعرفة في العملية التعليمية المعتمدة على التكنولوجيا، وأهميتها في تعزيز الكفاءات المبتكرة، عبر

تحفيز المتطلبات المهنية وتلبيتها، وتشجيعها على بذل أقصى جهد للاستفادة من الدوافع التي تؤهلهم وتساعدهم على تطوير القدرات الذاتية.

واحتل مجال توزيع المعرفة المرتبة الرابعة وذلك بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.62) مع انحراف معياري (0.630)، ومن أهم النتائج الدالة على ذلك:

1. يسمح المعلم للطالب بطرح أفكاره في مناخ حر.
2. يساهم المعلم في تبادل الخبرات والمعرفة بين الطلاب من خلال جلسات العصف الذهني والحوارات بينهم.
3. يحفز المعلم مهارات التفكير لدى الطلاب كالعصف الذهني، والحوار، عبر استخدام الأساليب والاستراتيجيات التعليمية المناسبة.
4. تشجع الإدارة المدرسية تبادل الخبرات المعرفية التي أحصل عليها من الدورات التدريبية التكنولوجية.

تعزى النتيجة السابقة إلى الاستثمار الإيجابي من قبل المدرسة للمعلمين، عبر إتاحة الفرصة لهم للاشتراك في الأنشطة التفاعلية من ورش عمل، وتفعيل قنوات خاصة لتبادل المعرفة بينهم لاكتساب الخبرة التعليمية التي تخدم أهداف المدرسة، وهذا يرجع إلى المناخ الاجتماعي الذي يسود بين المعلمين من حيث انخراطهم في منظومة من العادات والتقاليد الموحدة، التي أثرت على العملية التعليمية من خلال تبادل الخبرات التعليمية والإدارية.

وجاء مجال إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات في المرتبة الخامسة، وذلك بمتوسط حسابي (3.40) مع انحراف معياري (0.587)، ومن أهم النتائج الدالة على ذلك:

1. ينمي المعلم مهارته ومعارفه في مجال استخدام أنظمة ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

2. يحصل المعلم على المعرفة اللازمة له عبر الاعتماد على الشبكة العنكبوتية ومحركات البحث الإلكتروني.

3. يستخدم المعلم الوسائل التكنولوجية المتوفرة في المدرسة (الحاسوب، الانترنت... الخ) بهدف تنمية مهاراته في استخدام تكنولوجيا المعلومات.

4. ينشر المعلم المعلومات ذات القيمة المعرفية التي يحصل عليها على مواقع المدرسة الإلكترونية المختلفة.

تعزى النتيجة السابقة الى أن لتكنولوجيا المعلومات قوة مؤثرة وفاعلة تتحكم في مختلف نواحي الحياة بما في ذلك المدارس حيث تتغلغل المعلومات في جميع عملياتها ونشاطاتها، وتعتبر الشريان الذي يغذي جميع أجزاء المدرسة بهذه المعلومات وبالتالي تمكين المسؤولين والعاملين من اتخاذ القرارات الفعالة.

وجاء مجال الثقافة التنظيمية في المدرسة في المرتبة الأخيرة، وبدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي (3.35) مع انحراف معياري (0.548)، ومن اهم النتائج ما يلي:

1. تشجع إدارة المدرسة ثقافة تنظيمية تدعم التعلم الذاتي لدى العاملين.
 2. يمتلك العاملون في المدرسة رؤية مشتركة وواضحة لأهداف المدرسة والعمليات التعليمية والإدارية فيها.
 3. تعمل إدارة المدرسة على نشر ثقافة مهنية وترسيخ علاقات عمل قائمة على العمل بروح الفريق.
 4. تحرص الإدارة المدرسية على نشر مفاهيم إدارة المعرفة بين العاملين فيها.
- تشير النتائج السابقة بشكل عام إلى وجود اهتمام لدى المعلمين بالاعتماد على إدارة المعرفة، لما لها من انعكاس إيجابي على العملية التعليمية، وهذا يعني أن اركان المنظومة التعليمية من إدارة ومعلمين منخرطون بالتطورات التي تضمن أداء مهني متميز، يحقق نتائج تعليمية إيجابية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع كل من دراسة السليمان، وآخرون (2022) التي نصت على وجود تطبيق لإدارة المعرفة في المدارس وكانت مرتبة حسب الأهمية كما يلي (بتطبيق المعرفة ثم التشارك في المعرفة ثم توليد المعرفة وأخيراً تخزين المعرفة). ودراسة الرشيد وحسين (2019) التي نصت على أن واقع تطبيق إدارة المعرفة على المستوى الكلي جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة عبد الرحمن (2019) التي نصت على أن تطبيق إدارة المعرفة في المدارس كان بدرجة مرتفعة، ودراسة الربيع وإبراهيم (2019) التي نصت على أن درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة كان بدرجة مرتفعة ولكن اختلفت في ترتيب أهمية المجالات حيث كان مجالات إدارة المعرفة فيها مرتبة كما يلي: تخطيط وتنظيم المعرفة في المرتبة الأولى، وتوجيه المعرفة في المرتبة الثانية، بينما جاء تطبيق المعرفة واعتمادها في المرتبة الأخيرة، سؤال الدراسة الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي، المديرية)؟

أ- اظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور.

تعزى النتيجة السابقة التي نصت على وجود أثر لمتغير الجنس على واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية إلى أن المعلمين الذكور يمتلكون تصورات مختلفة عن الإناث حول تطبيق عمليات إدارة المعرفة، وحول ترتيبها وكيفية توزيعها نحو الأكثر أهمية في العملية التعليمية.

واختلفت هذه النتيجة مع كل من دراسة عبد الرحمن (2019)، ودراسة الربيع، وإبراهيم (2019)

ب- بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة). وكانت الفروق لصالح اصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات)، و (أكثر من عشر سنوات) أي أن واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات يختلف باختلاف مستوى الخبرة لدى المعلمين.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اختلاف رؤية المعلمين نحو واقع إدارة المعرفة ومجالاتها باختلاف مستوى الخبرة لديهم، ويمكن أن نعزو السبب إلى أن المعلمين الجدد وأصحاب الخبرة القليلة يتلقون تدريباً لتطوير أدائهم، وهم متحمسون لتعلم أشياء جديدة، مما يؤدي إلى زيادة معرفتهم في المستجدات الحديثة في التدريس، وأما أصحاب الخبرة الكبيرة فقد نتجت المعرفة لديهم نتيجة خبرتهم المتراكمة الطويلة في مجال التدريس.

وانتقلت هذه النتيجة مع كل من دراسة الرشيد، وحسن (2019)، واختلفت مع كل من دراسة الربيع، وإبراهيم (2019).

ت- تشير النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، في الدرجة الكلية للمقياس.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة بغض النظر عن المؤهل العلمي لديهم رؤية واحدة تجاه واقع إدارة المعرفة ومجالاتها، ويساهم في هذا الأمر أن أصحاب المؤهلات الأقل لديهم خبرة طويلة تجعلهم يتساوون مع أقرانهم حاملي المؤهلات الأعلى في نظرتهم لعمليات إدارة المعرفة، مما يجعل نظرتهم لإدارة المعرفة متقاربة. ويعود تمركز أصحاب الخبرات الأطول والأكبر بين حملة المؤهلات الأقل من المعلمين إلى سياسات التوظيف التي انتهجتها وزارة التربية والتعليم، ففي الوقت الذي كان يتم فيه

توظيف حملة الدبلوم دون أي تحفظ في الماضي، نلاحظ في العقد الأخير تفضيلاً لتوظيف حملة البكالوريوس في المدارس.

واتفقت هذه النتيجة مع كل من دراسة عبد الرحمن (2019)، ودراسة الربيع، وإبراهيم (2019).

ث- تشير النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجات عينة الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير التخصص الجامعي.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يعملون في بيئة عمل واحدة، وفي مهنة

واحدة هي تدريس الرياضيات مما يلغي الفروق بين المتخصصين في مجال الرياضيات وبين

المتخصصين في أساليب تعليم الرياضيات، ولربما كانت النتيجة مختلفة لو كانت المقارنة مع حملة

تخصص مختلف كتكنولوجيا المعلومات مثلاً، أن معلمي الرياضيات بغض النظر عن تخصصاتهم

يخضعون للوائح وأنظمة وتأهيل ورشات العمل و دورات تدريبية موحدة ، إضافة إلى اللقاءات المتنوعة

بين المعلمين داخل المدرسة، مما يجعلهم على علم ودراية بواقع إدارة المعرفة، ويقلل الفروق بين وجهات

نظرهم حول إدارة المعرفة بالرغم من اختلاف تخصصاتهم.

ج- تشير النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجات عينة الدراسة لواقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغير (المديرية)، وكانت الفروق لصالح المعلمين

في كل من مديرية يطا، وسط الخليل، ثم شمال الخليل.

تعزو الباحثة هذه النتيجة أن أسلوب الإدارة في كل مديرية يختلف بشكل ولو بسيط عن الأخرى،

وهذا ما يؤثر بشكل ما على المدارس فيها ويجعلهم أكثر اهتماماً بالطرق والأساليب الحديثة في التعليم،

بما يتناسب مع أهداف المدرسة التعليمية.

5.3 التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

1. الحرص على استخدام إدارة المعرفة كأداة تنقيفية تعزز تعليم الرياضيات وتحفز الإبداع والتفكير النقدي لدى المعلمين وتطوير قدراتهم في تقديم التعليم الفعّال والمستدام.
2. أن توفر جهات الإختصاص الاحتياجات اللازمة من الأجهزة التكنولوجية للعملية التعليمية في المدارس من أجل تطوير إدارة المعرفة فيها.
3. تشجيع الزيارات التبادلية لمعلمي المدارس بين المديرية المختلفة من أجل مشاركة الأفكار والخبرات التعليمية مع بعضهم البعض، مما يساهم في نشر إدارة المعرفة.
4. تفعيل البرامج التدريبية التي تعمل على الأساليب الحديثة في التعليم لما لها من دور في تعزيز إدارة المعرفة.
5. ضرورة التعامل مع إدارة المعرفة على أنها مورد رئيسي واستراتيجي من بين الموارد المختلفة، والحفاظ عليها وتطويرها بشكل مستمر، والتأكيد على أهميتها ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، وخاصة في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات.
6. العمل على تشكيل فرق خاصة لإدارة المعرفة من المعلمين المتميزين في المدارس.
7. تحفيز معلمي المدارس للجوانب الإبداعية في عملية صنع القرارات، المستندة إلى إدارة واعية للمعرفة.

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر العربية

- القرآن الكريم.
- ابراهيم، زكريا سالم (2010). تصور مقترح للإصلاح المدرسي بمصر على ضوء مدخل إدارة المعرفة. التربية. 13 (30)، ص 317.
- أبو عفيفة، عبد الرحمن. (2019). إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة تطبيقية على بنك فلسطين في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر - غزة.
- الأغا، احسان (2002). البحث التربوي وعناصره، مناهجه وادواته. ط(4)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الأنصاري، محمد. و محمد، رجب (2021) القدرات الديناميكية للجامعة كمتغير وسيط بين قدرات إدارة المعرفة وسلوكيات العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية بجامعة جنوب الوادي، المحلة التربوية، مج 1 ، ع(89).
- بدير، جمال يوسف. (2013). اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات. عمان - الأردن: دار كنور المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن.
- البغدادي، عادل والعبادي، هاشم. (2010). التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الإدارية المعاصرة. دار الوراق، عمان.
- الجعافرة، عامر. (2021). "أثر إدارة المعرفة في التوجه الاستراتيجي ودور القيادة التحويلية كمتغير معدل: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد (11)، العدد (1)، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية.

- حباينة، محمد.(2014).تفاعل المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية داخل المؤسسة ودوره في إنشاء القيمة- دراسة حالو OTA أوراسكومتيليكوماالجزائر، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، الجزائر، العدد 3، ص ص 57-90.
- حسين يوسف، عبد الستار. (2004). إدارة المعرفة كأداة من أجل البقاء والنمو، مؤتمر المعرفة الرابع، عمان، الأردن.
- حنونة، سامي والعضوي، رأفت.(2011).تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي " إطار فكري" ، جامعة القدس المفتوحة، غزة.
- حجازي، هيثم .(2005). قياس أثر المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس (اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية) ، 25-27 نيسان ، جامعة الزيتونة، الأردن.
- حسن، حسين.(2008) استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، المكتبة الجامعية، عمان -الأردن.
- الحضيبي، إبراهيم بن عبد الرحمن. (2016). واقع تطبيق عمداء كليات جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مج(35)، ع(168)، ص ص 723-749.
- الخاسق، سناء عبد الكريم .(2005). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة المعرفة، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات، المعرفة الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات، جامعة بسكرة، الجزائر.
- الخلفي، عيسى و قوادرية ، ربيعة .(2017). العلاقة بين المحافظة على رأس المال البشري وإدارة المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل

- فرع جنرال كابل بسكرة -/ الجزائر ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ، مج (2) ع(7).
- الخنشبية، رحية والكيومية، أمل والعتيقي، إبراهيم. (2020). البنية المنظمية ودورها في ممارسات إدارة المعرفة للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية مج(9)، ص ص 766 _ 790.
- الربيع، تمام والإبراهيم، عدنان. (2019). إدارة المعرفة لدى مديري المدارس في محافظة إربد وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر معلمي المدارس، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، مج(28)، ع(2) ص ص 661-691 .
- الرشيد، سعد والحسين، بانقا. (2019). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الثانوية من وجهة نظر القادة التربويين بمديمة تبوك، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع(49) ص ص 125-150.
- الرشيد، نايف. (أ) (2019). إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية بدولة الكويت، المجلة العربية التربوية النوعية، مج(4)، ع(11).
- الرشيد، نايف. (ب) (2019). دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، مج(3) ع(15) ص ص 355-380.
- الزيادات، محمد. (2008). "اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة"، الطبعة السادسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- السامرائي، إيمان فاضل، والزعبي، هيثم محمد. (2004). نظم المعلومات الإدارية، عمان: دار صفاء النشر.

- السامرائي، سلوى أمين والعمري، غسان عيسى. (2008). **نظم المعلومات الاستراتيجية: مدخل استراتيجي معاصر**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان.
- السليمان، جواهر فهد وسيف، ريما سيف والسحيم، هيفاء بنت عبد الله. (2020). **عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتحفيز الابتكار لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية من وجهة نظرهن في مدينة الرياض**. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، 6(27) أبريل ص ص 79_110.
- الشراري، شريف حامد. (2019). **مدى ممارسة معلمي العلوم لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظرهم في إدارة تعليم القرى**، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، السعودية
- الشرفا، سلوى محمد. (2008). **دور إدارة المعرفة في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة**، مذكرة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- العامري، صالح، الغالبي، طاهر. (2004). **رأس المال المعرفي: الميزة التنافسية الجديدة لمنظمات الأعمال في ظل الاقتصاد الرقمي**، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع لإدارة المعرفة في العالم العربي كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الزيتونة، الأردن.
- الصعيدي، عمر. (2020). **توظيف نمط إدارة المعرفة في بيئة تدريب افتراضية وأثره على تنمية مهارات إنتاج المحتوى الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس والرضا عنها**، المجلة التربوية، ع(80).
- صيرفي، محمد. (2009). **إدارة تكنولوجيا المعلومات**، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- الضحطي، خضر مصباح. (2012). **إدارة التكنولوجيا المعلومات**، الطبعة الأولى، دار الحامة للنشر و التوزيع، عمان الأردن.

- الطوالبة، ميرفت موسى (2016). درجة ممارسة عمليات نقل المعرفة في وزارة التربية والتعليم الأردنية ومديرياتها ومقترحات للتطوير، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.
- الطويل، هاني. (2006). إبدال في إدارة النظم التربوية وقادتها. عمان: دار المكتبة الوطنية للنشر والتوزيع.
- طيطي، خضر. (2010). إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- كمال الدين ومصطفى هشام. (2019). واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تمييز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية: دراسة حالة جامعة نجران. السعودية.
- العاني، طارق علي. (2009A). الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، القاهرة: فرع منظمة العمل الدولية.
- العاني، مزهر شعبان. (2009B). نظم المعلومات الإدارية: منظور تكنولوجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- عبد الله، علي. (2005). دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع للمنظمة، جامعة الجزائر.
- عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد. (2008). أساليب الاستفادة من إدارة المعرفة بالمؤسسات التعليمية: المفهوم_ العمليات_ النواتج_ كلية التربية بالقاهرة_ جامعة الأزهر.
- عبد الرحمن، نائل. (2020). واقع تطبيق إدارة المعرفة في المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم من وجهة نظر مديريها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والأبحاث التربوية والنفسية، مج(11)، ع(29). ص ص 12-16.

- عبد اللطيف وجودة، عبد اللطيف، محفوظ أحمد. (2013). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة، جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن.
- عبد الوهاب، سمير محمد. (2005). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية: دراسة حالة مدينة القاهرة، بحث مقدم إلى ندوة مدن المعرفة، السعودية، المدينة المنورة.
- عبد الوهاب، سمير محمد. (2007). دور القيادة المحلية في إدارة المعرفة مع الإشارة إلى رؤساء المدن المصرية. القاهرة: مركز دراسات واستشارات لإدارة العامة.
- عبيد، جمانة محمد. (2006). المعلم: إعدادة وتدريبه وكفايته، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- عبيسات، حيدر. (2005). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على بناء المعرفة المؤسسية- دراسة ميدانية لمؤسسة المناطق الحرة في الزرقاء، مديرية الدراسات والمعرفة، عمان، الأردن.
- عطا الله، عبد الحكيم محمود سعيد. (2018). واقع إدارة المعرفة في تشكيل الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات المقاولات الفلسطينية.
- عروف، راضية، وعطية، خديجة. (2018). تطبيق إدارة المعرفة كاستراتيجية لبناء المنظمة المتعلمة، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد (7)، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- العطوى، نجاح يحيى. (2019). إدارة المعرفة الإدارة التربوية. عمان- الأردن: دار زهدي للنشر والتوزيع، الأردن.

- العلي، عبد الستار وقنديلجي، عامر والعمري، غسان. (2009). المدخل إلى إدارة المعرفة. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- عليان، ربحي، مصطفى. (2008). إدارة المعرفة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- عليان، ربحي، مصطفى. (2012). إدارة المعرفة، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان
- عودة، رجاء. (2022). إدارة المعرفة وأثرها على التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- عيسى، ثروت. (2020). أساليب الاستفادة من إدارة المعرفة بالمؤسسات التعليمية، دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع.
- غوار جمال وبن خليفة، فتحي. (2019). أثر إدارة المعرفة على الدافعية لدى العاملين في المؤسسة "دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي" رسالة. ماجستير. جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.
- فرحان، علاء، والجنابي، أميرة. (2009). إدارة المعرفة-إدارة معرفة الزبون. الأردن: دار الصفاء.
- القحطاني، سالم عيد. (2014). دور إدارة المعرفة في تطوير أداء المنظمات. الرياض: فهرست مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر-مطبعة الحميضي، المملكة العربية السعودية.
- القحطاني، سالم، العامري، احمد، آل مذهب، معدي، العمر، بدران. (2004). منهج البحث في العلوم السلوكية، ط2، الرياض.
- القهوي، ليث. (2013). "استراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية"، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- الكبيسي، صلاح الدين. (2005). ادارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

- الكساسبية، وصفي.(2011). تحسين الاداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى ، اليازوري، عمان، الاردن.
- المرسي، جمال الدين. (2006). الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- المرسي، جمال الدين. (2006). ادراة الثقافة التنظيمية والتغيير، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر.
- الملكاوي، إبراهيم. (2007). إدارة المعرفة، الممارسات والمفاهيم، ط.1 عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الملكاوي، إبراهيم. العمري، أديب. (2007). "دور إدارة المعرفة في التقليل من آثار المخاطر"، المؤتمر العلمي الدولي السنوي السابع (إدارة المخاطر واقتصاد المعرفة)، 18-16 نيسان، جامعة الزيتونة، الأردن.
- المعجم الوسيط. (2004). المعجم الوسيط، مكتبة الشروق العالمية، مصر.
- موسى، بسمة. (2012). درجة تطبيق إدارة المعرفة من قبل مديري مدارس المرحلتين الابتدائية والثانوية الحكومية في الكويت من وجهة نظر المديرين والموجهين الفنيين. جامعة الشرق الأوسط.
- محمد، أشرف، والسعيد أحمد (٢٠٠٩). أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية التطبيق مدخل إدارة المعرفة بالجامعات المصرية، مؤتمر مركز الدراسات التربوية بجامعة القاهرة بعنوان التعليم في الألفية الثالثة -الجودة - الإتاحة - التعليم مدى الحياة في الفترة ١٥-١٦ يوليو ٢٠٠٩م.
- محمود محمد ،عمي.(2002). العقلانية المضمرة عند ميشيل بولاني، جامعة أسيوط، كمية الآداب، مصر، مقالة ، ص ص 235-276

- مطيران ،عبدالله المطيران .(2007). إدارة نظم المعرفة(الرأس المال الفكري). جامعة الزيتونة، الأردن.
- ناصر، أكرم .(2006). نظم إدارة المعرفة ودورها في تفعيل عملية البحث والتطوير .ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الرابع حول (أفاق البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في الوطن العربي، دمشق)، من 14- 11
- مجد الدين، محمد بن يعقوب الفيروز آبادي.(2005). القاموس المحيط، مج 1 ، ط 8
- نجم، عبود. (2005). إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات"، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- نووي، طه حسين .(2011). التطور التكنولوجي ودوره في تفعيل إدارة المعرفة بمنظمة الأعمال، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر .
- النويقة، عطا الله، بشير، عبود. (2017). "دور عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الموظفين الإداريين في أمانة الطائف، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد (11)، العدد (2) كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- هاشم، نهلة.(2005). "إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية"، مجلة مستقبل التربية العربية، بحث محكم، العدد ،38، ص،68-9 المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- ياسين، سعد غالب .(2007) إدارة المعرفة: المفاهيم - النظم - التقنيات. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.

المصادر الأجنبية:

- Alireza Chenari, Aliasghar Mojaveri and Saber Heydari.(2016). **Effects of Knowledge Management Establishment on Self-Efficacy of School Principals** (Case Study: Secondary Schools for Boys in Tehran) *International Business Management*,10(11), 2293–2299.
- Attia, A., & Salama, I. (2018). **Knowledge management capability and supply chain management practices in the Saudi food industry**. *Business Process Management Journal*, 24(2), 459–477.
- Daft, R.L. (2010). **Organization: theory & Design**, Tenth Edition, South-Western, Cengage Learning, Mason, USA.
- Driscoll, D. L., & Wells, J. (2012). **Beyond Knowledge and Skills: Writing Transfer and the Role of Student Dispositions**. In *Composition Forum* (Vol. 26). Association of Teachers of Advanced Composition.
- Edwards, John.(2014). **A Process View of Knowledge Management: It Ain't What you do, it's the way That you do it**.
- Feliciano, J. L. (2007). **The Success Criteria for Implementing Knowledge Management Systems in an Organization**. U.S.A: Ph.D Dissertation, Pace University.

- Janus, S. S. (2016). **Becoming a knowledge-sharing organization: A handbook for scaling up solutions through knowledge capturing and sharing.** World Bank Publications.
- Jayasingam, S., Ansari, M. A., Ramayah, T., & Jantan, M. (2013). **Knowledge management practices and performance: are they truly linked?.** *Knowledge Management Research & Practice*, 11(3), 255–264.
- Muhammad, N., Rahman, B. A., Abd Rahman, W. Z., Idris, A. R., Sabri, S. M., & Jusoff, K. (2011). **Knowledge management practices (KMP) and academic performance in Universiti Teknologi Mara (UITM) Terengganu, Malaysia.** *World Applied Sciences Journal*, 12(12), 21–26.
- Kasim, R. S. R. (2008). **The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia.** *International Journal of Social and Human Sciences*, 2(12), 740–746.
- Kaur, B. (2010). **Towards Excellence in Mathematics Education–Singapore's Experience.** *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 8, 28–34.
- Pollock, N. (2002). **Knowledge Management and Information Technology (KnowIT Encyclopedia).** U.S.A: defense acquisition university.

- Rahimi, H., Arbabisarjou, A., Allammeh, S. M., & Aghababaei, R. (2011). **Relationship between knowledge management process and creativity among faculty members in the university.** *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 6, 17.

- Mohajan, H. (2017). **Tacit Knowledge for the Development of Organizations.** *ABC Journal of Advanced Research*, Volume 6, No 1 (2017). pp: 17–24.

- Najeeb, M. M., Hanif, M. I., & Hamid, A. B. A. (2018). **The impact of Knowledge Management (KM) and Organizational Commitment (OC) on employee job satisfaction (EJS) in banking sector of Pakistan.** *International Journal of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 11(1), 1476–1491.

- Rashed, T., J. Weeks, H. Couclelis, and M. Herold, **An Integrative GIS and Remote Sensing Model for Place–Based Urban Vulnerability Analysis.** In V. Mesev (editor), *Integration of GIS and Remote Sensing*, Wiley (chapter .7; in press), .2007.

- Tillian, B. (2001). **Knowledge management more effort – More success?** *Journal of Universal Computer Science*, 7(7), 602–609.

- Tarekegn, L. M. (2017). **The role of Knowledge Management in enhancing organizational performance;** the case of selected international NGOs operating in Addis Ababa. Unpublished Master t,

Department of Management, Addis Ababa University College of
Business & Economics.

- Waddell, D., & Stewart, D. (2008). **The Interdependency between knowledge management and quality. Total Quality Management, 19(9), 987-996**

المواقع الالكترونية:

- أبو عودة، عبد الرحمن. (2020). أثر المعرفة المفاهيمية للمعلم في تدريس الرياضيات تاريخ

الاسترداد 2023/10/4

- [/https://www.new-educ.com](https://www.new-educ.com)

- أبو عزام، محمد. (2021). إدارة المعرفة والاقتصاد المعرفي، تاريخ الاسترداد 2023/7/25

- <https://almerja.net>

- الجازي، هائل. (2019). وسائل التكنولوجيا في التعليم. تاريخ الاسترداد 2023/8/23

- <https://mawdooc.com/%D3>

- الصباغ، عادل (2006). إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات، متاح عبر

- الرابط: www.algaseer.net

- محمد، بدر. (2016). عناصر تكنولوجيا المعلومات وأهميتها. تاريخ الاسترداد 2023/8/20

- https://bouhoot.blogspot.com/html825/blog-post_10/2016

- عبيد، عصام. (2016). تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات. تاريخ الاسترداد 2023/7/14

- [/https://ae.linkedin.com/pulse](https://ae.linkedin.com/pulse)

-

الملاحق



ملحق (1): الاستبانة في صورتها الأولية

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

برنامج الإدارة التعليمية

أختي المعلمة، أخي المعلم المحترمين:

تحية طيبة، وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل). لذا أرجو التعاون بالإجابة عن فقرات الاستبانة مع مراعاة الدقة والموضوعية، حيث أنّ إجاباتكم الدقيقة هي عنصر هام في نتائج هذه الدراسة، والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية، علماً بأن هذه الإجابات سرية، وأعدت لأغراض البحث العلمي.

مع وافر الاحترام والتقدير.

الباحثة: فداء طنينه

إشراف: د. صلاح الزرو

أولاً: البيانات الأولية

- الجنس: () ذكر () أنثى
سنوات الخدمة: () أقل من 5 سنوات () ب-من 5-10 سنوات () ج- أكثر من 10 سنوات
المؤهل العلمي: () دبلوم () بكالوريوس () ماجستير فأعلى
مكان المدرسة: () قرية () مدينة
ثانياً: فقرات الاستبانة:

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
إدارة المعرفة لدى معلمي ومعلمات الرياضيات						
المجال الأول: مفهوم إدارة المعرفة في التدريس						
1.	أناقش الأفكار غير المألوفة التي يطرحها الطلبة أثناء الحصة الصفية					
2.	أجتهد في حل أي مشكلة تواجهني دون الاستعانة بأحد.					
3.	أحصل على المعرفة الكامنة لدى الطلاب عن طريق الحوار					
4.	أشجع الحوارات التي تدور بين الطلبة في أثناء الحصة الصفية					
5.	أشارك العاملون في إدارة العملية التربوية والتعليمية ببذل جهود متساوية من الجميع.					
6.	أشترك مع زملائي في تلمس مشكلة تربوية لحلها من خلال العمل كفريق وتوزيع المهام بيننا.					
7.	أشترك مع الطلبة في التعرف الى مشكلة بحثية ترتبط بالمنهاج الدراسي لحلها جماعياً.					
المجال الثاني: مفهوم إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات						
1.	أحرص على تنمية مهاراتي في مجال استخدام أنظمة ووسائل تكنولوجيا المعلومات.					
2.	أعتمد على شبكات ومحركات البحث الإلكتروني بشكل أساسي في الحصول على المعرفة.					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
3.	أ تبادل المعرفة مع طلابي عن طريق البريد الإلكتروني.					
4.	أحرص على نشر أي معلومات أو معرفة مفيدة أصل إليها على شبكة المدرسة الإلكترونية.					
5.	أثق فقط في المعرفة التي أحصل عليها من الكتب والمراجع الموجودة في المكتبات					
6.	تمثل وسائل التكنولوجيا المتوفرة في المدرسة (الحاسوب، الانترنت... الخ) أدوات مساندة ومتاحة لاستخدامنا.					
7.	نتبادل التقارير عن طريق البريد الإلكتروني.					
8.	ترتبط جميع أجهزة الحاسوب الموجودة في المدرسة بشبكة داخلية تسهل تبادل المعلومات والاتصال.					
9.	تزودنا أنظمة إدارة المعلومات الموجودة في المدرسة بالمعلومات اللازمة لحل المشكلات واتخاذ القرارات اللازمة.					
10.	أستخدم تكنولوجيا المعلومات في الحصص الصفية.					
11.	يزيد استخدام شبكة الانترنت من تفاعلنا في المدرسة في الجوانب الوظيفية المختلفة.					
المجال الثالث: توليد المعرفة						
1.	أوظف استراتيجيات التعلم التعاوني داخل الغرفة الصفية					
2.	أوظف استراتيجيات التعلم النشط داخل الغرفة الصفية.					
3.	أوظف استراتيجيات القدرة على البحث والاستقصاء داخل الغرفة الصفية					
4.	أنفذ برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تنمية القدرات الإبداعية والمعرفية لدى الطلبة.					
5.	أحرص على مراجعة الموجودات المعرفية المتوفرة في بداية العام الدراسي لتحديد الفجوة المعرفية والعمل على جسرهما.					
6.	يشترك الطلبة في تقييم احتياجاتهم التدريبية بتعبئة استبانة توزع عليهم في بداية العام الدراسي.					
7.	أسعى الى الاستفادة من المعرفة الضمنية (الخبرات الشخصية، والأفكار والقيم) لدى الطلاب.					
8.	أشترك في تقييم احتياجاتنا التدريبية في بداية العام الدراسي.					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
9.	تقوم المدرسة بعقد دورات تدريبية لأولياء الأمور تعزز من ثقافتهم في النواحي التربوية					
10.	يتم توظيف استراتيجيات توليد المعرفة في المدرسة بهدف تطوير أدائها.					
11.	تنفذ المدرسة برامج تدريبية تهدف الى تنمية القدرات المعرفية لدينا.					
المجال الرابع: تشارك المعرفة:						
1.	أتفاعل مع المجتمع المحلي (أولياء الأمور، وذوي الاختصاص) في الاستفادة من المعرفة التي يمتلكونها.					
2.	أشجع جلسات العصف الذهني والحوارات بين الطلاب بهدف تبادل الخبرات والمعرفة والاستفادة منها.					
3.	أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لأفضل الاستراتيجيات التي يتعلم من خلالها الطالب بواسطة استبانة يقوم بتعبأتها.					
4.	أناقش التحديات التي أواجهها بعقد اجتماعات مع إدارة المدرسة والطلبة.					
5.	أستخدم أساليب تعلم تحفز مهارات التفكير لدى الطلاب كالعصف الذهني، والحوار.					
6.	يسمح للطلاب بطرح أفكاره في مناخ ديمقراطي.					
7.	تمتلك المدرسة نظاماً حاسوبياً شاملاً تتوفر فيه جميع المعلومات المتعلقة بالطلبة ودرجة نموهم الأكاديمي والمعرفي لسنوات سابقة يسهل دخولي اليها.					
8.	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الخبرات المعرفية التي أحصل عليها من الدورات التدريبية.					
المجال الخامس: تطبيق المعرفة						
1.	أحرص على دعم دافعية التعلم الذاتي للطلاب واكسابه المعرفة لغاية الاستخدام بإشراكه في التوصل الى المعرفة.					
2.	أشترك مع الطلبة في اجراء أبحاث تزيد من مقدراتهم الإبداعية وتنمي مهارات التفكير العليا لديهم.					
3.	أستخدم المعرفة المتوفرة في تنمية مهاراتي الأدائية باستمرار.					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
4.	أقوم بتوظيف المعرفة المكتسبة لتحقيق أهداف الحصة الصفية.					
5.	أطبق المعرفة المتوفرة لحل المشكلات بين الطلبة					
6.	أشجع الطلاب على تبادل الآراء بهدف التشارك في المعرفة.					
7.	أطلب من جميع الطلبة الاشتراك في بحث يتناول موضوع مهم لديهم في الرياضيات.					
8.	يتم تخزين التجارب التعليمية الناجحة في أنظمة المعلومات لغاية الاستفادة منها في المستقبل كخبرة ممارسة.					
9.	تترجم الرؤية التي أمتلكها الى استراتيجيات عمل منظمة تدار من خلال فرق عمل.					
10.	أقوم من خلال دعوتي لحضور مؤتمر أو دورة تدريبية خارجية بنقل المعرفة التي اكتسبتها لزملائي.					
11.	يحرص مدير المدرسة على تعزيز النمو المهني الذاتي لدينا.					
12.	أشجع الطلبة على استخدام الشبكة الالكترونية بهدف تطبيق المعارف التي اكتسبوها.					
المجال السادس: الثقافة التنظيمية في المدرسة						
1.	يملك جميع العاملين في المدرسة من إداريين ومشرفين ومعلمين رؤية مشتركة وواضحة لأهداف المدرسة والعمليات التعليمية والإدارية فيها.					
2.	تشجع الإدارة المدرسية ثقافة تنظيمية تدعم عمليات الإبداع والتعلم الذاتي لدى العاملين.					
3.	تحرص الإدارة المدرسية على نشر مفاهيم إدارة المعرفة بين العاملين فيها.					
4.	يتيح نظام العمل المدرسي وقتاً كافياً للإلتقاء بين المعلمين وتبادل النقاش عن المشكلات والمواقف التعليمية التي تواجههم.					
5.	تقدم المدرسة حوافز مادية ومعنوية للإنجازات التي نحققها في مجال عملنا.					
6.	تحرص الإدارة المدرسية على ترسيخ قيم الثقة بيننا.					
7.	تعمل الإدارة المدرسية على نشر ثقافة مهنية تشجع الإنفتاح في التفكير وترسيخ علاقات عمل قائمة على العمل بروح الفريق.					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
	المجال السابع: القيادة					
1.	تفتقر المدرسة لبرامج تقييم الأداء التي تعتمد على معايير تثمن الخبرة والمعرفة لدينا.					
2.	يحرص المدير التعرف على مشكلاتنا لحلها.					
3.	يشركنا مدير المدرسة في تصميم استراتيجية العمل في المدرسة.					
4.	يشجع مدير المدرسة على تبادل الزيارات الصفية بيننا كملاء.					
5.	يستقطب مدير المدرسة الخبرات التي تسهم في الإرتقاء بالعمليات التعليمية والمعرفية في المدرسة					
6.	يتم تقييمي استناداً لدرجة فاعليتي في تعزيز النمو المعرفي لدى الطلبة جميعاً باختلاف مستوياتهم الذكائية.					

ملحق (2): الاستبانة في صورتها النهائية



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

برنامج الإدارة التعليمية

أختي المعلمة، أخي المعلم المحترمين:

تحية طيبة، وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد رسالة ماجستير في الإدارة التعليمية بعنوان (واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل). وهي تتطلع الى تعاونكم في الإجابة على فقرات الاستبانة مع مراعاة الدقة والموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) في الحقل الذي يعبر عن الدرجة التي تقدرونها، حيث أنّ إجاباتكم الدقيقة هي عنصر هام في نتائج هذه الدراسة، علماً بأن الإجابات سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع وافر الاحترام والتقدير.

الباحثة: فداء طنينه

إشراف: د. صلاح الزرو التميمي

القسم الأول-البيانات الأولية للمعلم:

يرجى التكرم من حضرتكم بوضع علامة (x) أمام ما يناسبكم.

1. الجنس : () ذكر () أنثى
2. سنوات الخدمة: () أقل من 5 سنوات () من 5-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات
3. المؤهل العلمي: () بكالوريوس فأقل () ماجستير فأعلى
4. التخصص الجامعي: () رياضيات () أساليب تعليم الرياضيات
5. المديرية: () الخليل () شمال الخليل () جنوب الخليل () يطا

ثانياً: فقرات الاستبانة:

إدارة المعرفة: مجموعة النشاطات والعمليات المنظمة التي من شأنها مساعدة المدرسة في توليد المعرفة، وجمعها، واختبارها، وتصنيفها، واستخدامها، ونشرها، والعمل على تحويلها إلى مخرجات.

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
إدارة المعرفة لدى معلمي ومعلمات الرياضيات						
المجال الأول: إدارة المعرفة في تدريس الرياضيات: مجموعة الممارسات التي تساهم في معالجة واستخدام البيانات والمعلومات في اتخاذ القرارات.						
1.	أناقش الأفكار غير المألوفة التي يطرحها الطلبة أثناء حصة الرياضيات.					
2.	أجتهد في حل أي مشكلة تواجهني دون الاستعانة بأحد.					
3.	أحصل على المعرفة السابقة لدى الطلاب عن طريق الحوار والسؤال.					
4.	أشجع الحوار الذي يدور بين طلبتي أثناء الحصة الصفية.					
5.	أشارك زملاء في إدارة العملية التربوية والتعليمية.					
6.	أناقش مع زملائي المشكلات التربوية بالاستعانة بإدارة المعرفة.					
7.	أتعاون مع الطلبة في مناقشة مشكلة بحثية ترتبط بالمنهاج الدراسي لحلها جماعياً.					
المجال الثاني: إدارة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات: تعني تطبيق استراتيجيات وأدوات لتنظيم وتبادل المعرفة والمعلومات في سياق التعليم باستخدام التكنولوجيا من أجل معالجة كافة أنواع المعلومات وتخزينها، وإعادة استعمالها عند الحاجة وتوزيعها إلى جهات معينة للاستفادة منها.						
1.	أحرص على تنمية مهاراتي في مجال استخدام أنظمة ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
2.	أعتمد على الشبكة العنكبوتية ومحركات البحث الإلكتروني في الحصول على المعرفة.					
3.	أتبادل المعرفة مع طلابي عن طريق البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.					
4.	أحرص على نشر أي معلومات أو معرفة مفيدة أصل إليها على مواقع المدرسة الإلكترونية المختلفة.					
5.	يتاح لي استخدام وسائل التكنولوجيا المتوفرة في المدرسة (الحاسوب، الانترنت... الخ)					
6.	أتبادل التقارير مع إدارة المدرسة عن طريق البريد الإلكتروني وبرنامج eschool و SMS.					
7.	ترتبط جميع أجهزة الحاسوب الموجودة في المدرسة بشبكة داخلية تسهل تبادل المعلومات والاتصال.					
8.	تزودنا أنظمة إدارة المعلومات الموجودة في المدرسة بالمعلومات اللازمة لحل المشكلات واتخاذ القرارات اللازمة.					
9.	أستخدم وسائل التكنولوجيا في الحصص الصفية مثل الحاسوب و data show					
10.	يزيد استخدام شبكة الانترنت من التفاعل داخل المدرسة في الجوانب الوظيفية المختلفة.					
11.	هل يوجد دورات تدريبية في مجال الإدارة التكنولوجية؟					
12.	هل يوجد أدوات تكنولوجية مستخدمة في إدارة المعرفة مثل أجهزة الحاسوب، والانترنت.					
المجال الثالث: توليد المعرفة: ويقصد به ابتكار معارف جديدة من خلال العمل ومشاركة معلمي الرياضيات في المدرسة لتوليد رأس مال معرفي جديد وإيجاد حلول لمشاكل يعاني منها الطلبة.						
1.	أوظف مهارات التعلم التعاوني بين الطلبة داخل الغرفة الصفية.					
2.	أوظف مهارات التعلم النشط داخل الغرفة الصفية					
3.	أوظف مهارات القدرة على البحث والاستقصاء داخل الغرفة الصفية.					
4.	أنفذ برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تنمية القدرات الإبداعية والمعرفية لدى الطلبة.					
5.	أحرص على مراجعة الخبرات المعرفية السابقة في بداية العام الدراسي لتحديد الفجوة المعرفية والعمل على جسرهما.					
6.	أشترك في تقييم احتياجات المدرسة التدريبية.					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
7.	يتم توظيف استراتيجيات توليد المعرفة في المدرسة بهدف تطوير أداء المعلمين.					
8.	تنفذ المدرسة برامج تدريبية تهدف الى تنمية القدرات المعرفية لدى المعلمين.					
المجال الرابع: توزيع المعرفة: تشارك المعرفة وتبادل للخبرات والممارسات ونقلها بين المعلمين الذين يحتاجونها في الوقت المناسب.						
1.	أتفاعل مع المجتمع المحلي (أولياء الأمور، وذوي الاختصاص) في الاستفادة من المعرفة التي يمتلكونها.					
2.	أشجع جلسات العصف الذهني والحوارات بين الطلاب بهدف تبادل الخبرات والمعرفة.					
3.	أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لأفضل الاستراتيجيات المعرفية التي يتعلمها الطالب.					
4.	أناقش التحديات في المجال التكنولوجي التي أواجهها بعقد اجتماعات مع إدارة المدرسة.					
5.	أستخدم أساليب تعلم تحفز مهارات التفكير لدى الطلاب كالعصف الذهني، والحوار.					
6.	يسمح للطلاب بطرح أفكاره في مناخ حر.					
7.	تمتلك المدرسة نظاماً حاسوبياً تتوفر فيه جميع المعلومات المتعلقة بالطلبة ودرجة نموهم الأكاديمي والمعرفي لسنوات سابقة.					
8.	أمتلك الصلاحية بالدخول الى نظام المدرسة الحاسوبي.					
9.	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الخبرات المعرفية التي أحصل عليها من الدورات التدريبية التكنولوجية.					
المجال الخامس: تطبيق المعرفة: ويقصد بها تطبيقها في المدرسة من أجل إنتاج معارف جديدة واستخدامها في الوقت المناسب قبل أن تفقد فرصة تطبيقها.						
1.	أشرك الطالب في الوصول الى المعرفة لدعم دافعيته الذاتية نحو التعلم.					
2.	أشترك مع الطلبة في اجراء أبحاث تزيد من مقدراتهم الإبداعية وتنمي مهارات التفكير العليا لديهم.					
3.	أستخدم المعرفة المتوفرة في تنمية مهاراتي الأدائية باستمرار					
4.	أقوم بتوظيف المعرفة المكتسبة لتحقيق أهداف الحصة الصفية.					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
5.	أطبق المعرفة المتوفرة لحل المشكلات بين الطلبة					
6.	أشجع الطلاب على تبادل الآراء بهدف التشارك في المعرفة.					
7.	أطلب من الطلبة الاشتراك في بحث يتناول موضوع مهم لديهم في الرياضيات.					
8.	توجه الإدارة المعلمين لتطبيق المعرفة لتحسين العملية التعليمية					
9.	تحرص إدارة المدرسة على تعزيز النمو المهني الذاتي لدى المعلمين.					
10.	أقوم بنقل المعرفة التي اكتسبتها الى زملائي.					
11.	أشجع الطلبة على استخدام الشبكة الالكترونية بهدف تطبيق المعارف التي اكتسبوها.					
المجال السادس: الثقافة التنظيمية في المدرسة: هي عباره عن الثروة الحقيقية للمدرسة والمحدد الرئيس للإنتاج بما تشمله او تتضمنه من قيم وعادات وتقاليذ توجه سلوك الافراد فيها وتؤثر في فعاليتهم وكفاءتهم الإنتاجية.						
1.	يملك العاملون في المدرسة رؤية مشتركة وواضحة لأهداف المدرسة والعمليات التعليمية والإدارية فيها.					
2.	تشجع إدارة المدرسة ثقافة تنظيمية تدعم التعلم الذاتي لدى العاملين.					
3.	تحرص الإدارة المدرسية على نشر مفاهيم إدارة المعرفة بين العاملين فيها.					
4.	يتيح نظام العمل المدرسي وقتاً كافياً للإلتقاء بين المعلمين وتبادل النقاش عن المشكلات والمواقف التعليمية التي تواجههم.					
5.	تقدم المدرسة حوافز معنوية للإنجازات التي نحققها في مجال عملنا.					
6.	تقدم المدرسة حوافز مادية للإنجازات التي نحققها في مجال عملنا.					
7.	تعمل إدارة المدرسة على نشر ثقافة مهنية وترسيخ علاقات عمل قائمة على العمل بروح الفريق.					

ملحق (3) قائمة المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	مكان العمل
1.	د. منال أبو منشار	دكتوراة في أصول التربية	جامعة الخليل
2.	د. محمد عجوة	دكتوراة في علم النفس	جامعة الخليل
3.	د. بلال عمرو	دكتوراة في علم الحاسوب	جامعة الخليل
4.	د. محمد الجعبري	دكتوراة في إدارة الأعمال	جامعة الخليل

ملحق (4) كتاب تسهيل مهمة 1:

كتاب من جامعة الخليل الى مركز البحث والتطوير التربوي / وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

HEBRON UNIVERSITY  **جامعة الخليل**

Ref. :  الرقم : م خ/ت 70/ 2023
Date : 2023/08/27 التاريخ :

السيد / أ. مدير مركز البحث والتطوير التربوي المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،
يفيد برنامج ماجستير (الإدارة التعليمية) في جامعة الخليل أن الطالبة فداء عدلي طنينة الرقم الجامعي (22119018) هي أحد طلبة برنامج الماجستير، وهي في طور جمع المعلومات لدراساتها بعنوان:
واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في مدارس محافظة الخليل
يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لإعداد الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

د. صلاح الزرو

عميد كلية التربية
رئيس لجنة الدراسات العليا


HEBRON UNIVERSITY
1971
COLLEGE OF EDUCATION

P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : [http // www.hebron.edu](http://www.hebron.edu)

الخليل - فلسطين
Tel: 970 (0)2-222-0
Fax: 970 (0)2-222-9

ملحق (5) كتاب تسهيل مهمة 2: كتاب من مركز البحث والتطوير التربوي / وزارة التربية والتعليم الى مديريات محافظة الخليل



الرقم: و ت / ٢٧٨٧١٤
التاريخ: 2023/ 09/06 م

لمن يهمه الأمر

" تسهيل مهمة بحثية "

يهديكم مركز البحث والتطوير التربوي أطيب تحية، ويرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة:
"فداء عدلي أحمد طنينه"
من جامعة الخليل للحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراسة بعنوان:
"واقع إدارة المعرفة لدى معلمي الرياضيات في محافظة الخليل".

ملاحظات:

- تتضمن الدراسة تطبيق استبيان محوسب على عينة من معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في المديريات الآتية: (الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا).
 - الاستجابة على الأدوات البحثية من قبل عينة المبحوثين طوعية.
 - يتم تطبيق أدوات البحث عبر النماذج المحوسبة دون تواصل وجاهي مع المبحوثين.
 - سنرسل العينة لإيميل الباحثة للتواصل عبر الإيميل مع العينة برابط الأداة البحثية المحوسب.
- ملاحظة: مركز البحث غير مسؤول عن جودة أدوات الدراسة.

مع الاحترام،

د. محمد مطر
/مدير عام مركز البحث والتطوير التربوي



نسخة: عطفة وكيل الوزارة المحترم.

عطفة الوكيل المساعد للشؤون التعليمية المحترم.

السادة المديرون العامون في مديريات التربية والتعليم الآتية: "الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا" المحترمون.

عطفة الأخ رئيس المركز الوطني للاختبارات والقياس والتقويم التربوي المحترم.

د. صلاح الزرو التميمي/المشرف على الدراسة- بريد الكتروني salahz@hebron.edu

د. مطر/د.س