

تحلیل نظریه های مدیریت دانش و کاربرد آن در بهبود فرآیندهای نوآوری آموزشی در دانشگاه ها



هژبری، کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی



MDOI-02-2026.0375
MNR-389-2-D7EE3C

چکیده

امروزه دانشگاه ها به عنوان پیشران های اصلی جامعه دانشگاه بنیان، نیازمند بازنگری و تحول در روش های سنتی تدریس، یادگیری و تولید محتوا هستند. هدف این پژوهش، تحلیل و تبیین نظریه های مطرح مدیریت دانش (مانند مدل خلق دانش نوناکا و تاکوچی، چرخه مدیریت دانش ویگ، مدل بکوویتز و ویلیامز) و ارزیابی نقش راهبردی آن ها در ارتقای فرآیندهای نوآوری آموزشی در محیط های دانشگاهی است. این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و با رویکرد سنتزپژوهی، سازوکارهای تبدیل دانش ضمنی (تجارب زیسته اساتید و نخبگان آموزشی) به دانش تصریحی (الگوها، منابع باز و چارچوب های نوین یادگیری) را بررسی می کند. یافته ها نشان می دهد که پیادسازی زیرساخت های مدیریت دانش از طریق بسترسازی برای اشتراک گذاری تجربیات آموزشی، بازخورد مداوم و بهره گیری از فناوری های تعاملی، مستقیماً منجر به افزایش خلاقیت پداگوژیک، یادگیری فعال و چابکی سیستم های آموزش عالی در مواجهه با تحولات فناورانه می گردد. در پایان، چارچوبی کاربردی جهت استقرار موفق مدیریت دانش با تمرکز بر نوآوری در فرآیندهای یاددهی-یادگیری پیشنهاد شده است.

کلیدواژه ها

مدیریت دانش، نوآوری آموزشی، آموزش عالی، خلق دانش، پداگوژی نوین

مقدمه

در عصر تحول دیجیتال و تغییر شتابان پارادایم های یادگیری، دانشگاه ها دیگر صرفاً مصرف کننده یا توزیع کننده منفعل اطلاعات نیستند؛ بلکه به کانون های پویای تولید، تبدیل و اشاعه دانش بدل شده اند.

در این میان، نوآوری آموزشی به عنوان متغیری کلیدی در افزایش کارآمدی نظام های آموزش عالی، مستلزم تغییر نگرش در طراحی دوره ها، روش های یاددهی-یادگیری، تعاملات استاد-دانشجو و ارزشیابی است. با این حال، اجرای موفق نوآوری های آموزشی بدون یک بستر نظام مند برای ثبت، پالایش و به اشتراک گذاری تجربیات آموزشی امکان پذیر نیست. مدیریت دانش (Knowledge Management) با ارائه مدل ها و فرآیندهای ساختاریافته، پتانسیل بالایی برای سازماندهی سرمایه های فکری اساتید و محققان دارد. اتصال تئوری های مدیریت دانش به سازوکارهای آموزش و برنامه ریزی درسی، بستری غنی برای پرورش خلاقیت آموزشی، به روزرسانی محتواها و بهینه سازی تجربه های زیسته اعضای هیئت علمی در راستای ارتقای کیفیت پداگوژیک دانشگاه ها فراهم می آورد.

بیان مسئله

با وجود تأکید فراوان بر ضرورت تحول در آموزش عالی و حرکت به سمت رویکردهای یادگیری فعال و دانشجو محور، بسیاری از دانشگاه ها همچنان با ایستایی ساختاری و شیوه های سنتی مواجه اند. یکی از چالش های بنیادین در این حوزه، وجود «سیلوهای دانشی» (Knowledge Silos) و جزیره ای عمل کردن اساتید و گروه های آموزشی است. تجارب ارزشمند، نوآوری های کلاسی و راهکارهای کارآمدی که توسط اساتید نوآور در تعاملات کلاسی ابداع می شود، عمدتاً به صورت دانش ضمنی (Tacit Knowledge) نزد شخص مدرس باقی می ماند و به دلیل نبود فرآیندهای منسجم مستندسازی، بازتولید و اشتراک گذاری، این دستاوردها پس از مدتی به فراموشی سپرده شده یا در سطح دانشگاه فراگیر نمی شوند. از سوی دیگر، فقدان سازوکار مشخص برای تبدیل چالش های یادگیری به فرصت های بازآفرینی روش های تدریس، مانع از شکل گیری نوآوری پایدار در پداگوژی شده است. بنابراین مسئله اساسی این است: *چگونه می توان با بهره گیری از چارچوب ها و نظریه های مدیریت دانش، چرخه تبدیل و انتشار دانش ضمنی به تصریحی را در دانشگاه ها فعال کرد تا فرآیندهای نوآوری آموزشی به صورت مستمر و سیستماتیک بهبود یابد؟*

اهمیت و ضرورت پژوهش

1. توسعه سرمایه انسانی و توانمندسازی اساتید: مدیریت دانش مانع از هدررفت تجربیات آموزشی شده و منحنی یادگیری مدرسان تازه وارد را کوتاه تر می کند.
2. پاسخگویی به نیازهای نسل جدید یادگیرندگان: ارتقای نوآوری های آموزشی امکان تطبیق سریع تر دانشگاه با رویکردهای نوین (نظیر یادگیری مبتنی بر مسئله، کلاس معکوس و ابزارهای هوشمند) را فراهم می آورد.
3. ارتقای جایگاه رقابتی دانشگاه: دانشگاه هایی که چرخه های مدیریت دانش فعالی دارند، در حوزه تولید پداگوژی های کارآمدتر و جلب رضایت یادگیرندگان پیشتازتر عمل می کنند.

4. جلوگیری از دوباره کاری و ائتلاف منابع: مستندسازی روش های آموزشی موفق، مانع از آزمون و خطاهای تکراری و پرهزینه در طراحی سیستم های آموزشی می شود.

سوالات پژوهش

1. نظریه های اصلی مدیریت دانش (به ویژه مدل های خلق، تسهیم و کاربرد دانش) چه تفسیری از تحولات آموزشی در دانشگاه ها ارائه می دهند؟
2. ابعاد و مؤلفه های کلیدی فرآیند نوآوری آموزشی در آموزش عالی کدامند و چه چالش هایی دارند؟
3. مؤلفه های مدیریت دانش (خلق، سازماندهی، تسهیم و کاربرد دانش) چگونه می توانند به بهبود و تسهیل نوآوری در فرآیندهای یاددهی-یادگیری منجر شوند؟
4. موانع و پیش شرط های سازمانی، فرهنگی و فناورانه در پیاده سازی مدیریت دانش جهت ارتقای نوآوری آموزشی در دانشگاه ها چیستند؟

نظریه های مدیریت دانش، تحولات آموزشی در دانشگاه ها را نه صرفاً یک تغییر فناورانه یا ابزاری، بلکه یک «تحول بنیادین در معرفت شناسی سازمانی (Organizational Epistemology) و بازآفرینی جریان های یادگیری» تفسیر می کنند. از این دیدگاه، دانشگاه صرفاً محلی برای انباشت اطلاعات نیست، بلکه یک «اکوسیستم پویا برای تبدیل بینش های فردی به نوآوری های آموزشی جمعی» است.

در ادامه، تفسیر تحولات آموزشی بر اساس سه دسته از نظریه های اصلی مدیریت دانش (خلق، تسهیم و کاربرد دانش) تبیین شده است:

۱. نظریه های خلق دانش (Knowledge Creation Theories)

مهم ترین نظریه در این بخش، مدل SECI نوناکا و تاکوچی (Nonaka & Takeuchi) است که تحولات آموزشی را از طریق چرخه ۴ مرحله ای خلق دانش تفسیر می کند:

* جامعه پذیری (Socialization - از ضمنی به ضمنی):

* * تفسیر تحول آموزشی: * آموزش دیگر یک فرآیند تک گویی استاد به دانشجو نیست. تحول آموزشی از طریق تعاملات چهره به چهره، کارورزی، تدریس مشارکتی (Co-teaching) و ارتباط مستقیم اساتید پیشکسوت با اساتید جوان شکل می گیرد. بینش ها و هنر معلمی از طریق حضور در کلاس و مشاهده تجارب زیسته دیگران منتقل می شود.

* برونی سازی (Externalization - از ضمنی به تصریحی):

* * تفسیر تحول آموزشی: * نوآوری های آموزشی زمانی نهادینه می شوند که تجارب شهودی اساتید در قالب طرح درس های مدرن (مانند چرخه E5 یا مدل کلاس معکوس)، سناریوهای مسئله محور و راهنماهای آموزشی مکتوب و مدل سازی شوند.

* ترکیب (Combination - از تصریحی به تصریحی):

* * تفسیر تحول آموزشی: * تحول آموزشی در این گام یعنی ادغام منابع و قالب های مختلف؛ برای نمونه، تلفیق محتوای نظری یک درس دانشگاهی با ابزارهای هوش مصنوعی، شبیه سازها و پلتفرم های تعاملی جدید و بازتولید یک چارچوب درسی چندرسانه ای و به روز.

* درونی سازی (Internalization - از تصریحی به ضمنی):

* * تفسیر تحول آموزشی: * «یادگیری در حین عمل» (Learning by Doing). دانشجویان و اساتید با اجرای عملی این پداگوژی های نو، دانش تئوریک را به مهارت و باور درونی تبدیل کرده و زمینه را برای شکل گیری ایده ها و چرخه های نوآوری بعدی فراهم می آورند.

۲. نظریه های تسهیم و توزیع دانش (Knowledge Sharing & Transfer)

این نظریه ها بر نحوه گردش تجربیات و شکستن دیوارهای سنتی تمرکز دارند:

* نظریه جوامع عملی و نگر (Wenger's Communities of Practice - CoP):

* * تفسیر تحول آموزشی: * تحول آموزشی زمانی رخ می دهد که اساتید از «انزوای پداگوژیک» (تنها تدریس کردن پشت درهای بسته) خارج شده و در گروه های غیررسمی حول یک دغدغه مشترک (مثلاً چالش آموزش مفاهیم پیچیده یا شیوه های تدریس تعاملی) به تبادل مداوم تجربه بپردازند. آموزش به یک کوشش اجتماعی اشتراکی تبدیل می شود.

* مدل ظرفیت جذب کهن و لوینتال (Cohen & Levinthal's Absorptive Capacity):

* * تفسیر تحول آموزشی: * دانشگاه ها برای تحول در روش های آموزش، ابتدا باید توانایی شناسایی روش های تدریس نوین در جهان، هضم آن متناسب با فرهنگ بومی و رشته های تحصیلی، و پیاده سازی آن در کوریکولوم درسی را در خود ایجاد کنند. بدون وجود زیرساخت مدیریت دانش، حتی بهترین فناوری های آموزشی نیز پذیرفته و مستقر نمی شوند.

۳. نظریه های سازماندهی، چرخه عمر و کاربرد دانش (Knowledge Utilization)

این نظریه‌ها مانند مدل چرخه دانش ویگ (Wiig) و مدل بکوویتز و ویلیامز (Bukowitz & Williams) بر بهره‌برداری عملیاتی از دانش در عمل تأکید دارند:

* گذار از دارایی ایستا به سرمایه در عمل:

* این نظریه‌ها نشان می‌دهند که تحول آموزشی یعنی ارزش‌گذاری بر دانسته‌هایی که مسئله‌ای از کلاس درس را حل می‌کنند. مقالات و پایان‌نامه‌ها زمانی تحول‌بخش‌اند که یافته‌هایشان در بهینه‌سازی فرآیند یاددهی، انگیزمبختی به دانشجو و کاهش افت تحصیلی بازکاربرد شوند.

* مدیریت بازخورد و بهسازی مستمر:

* فرآیند یادگیری در دانشگاه دیگر خطی نیست، بلکه یک چرخه سایبرنتیک از «تدریس $\rightarrow$ سنجش بازخورد $\rightarrow$ ثبت نقاط ضعف/قوت در حافظه دانشی گروه آموزشی $\rightarrow$ بازطراحی فرآیند تدریس» است.

۱. بعد پداگوژیک و روش‌شناختی (Pedagogical Dimension)

* گذار به یادگیری فعال (Active Learning): جایگزینی سخنرانی‌های خطی و انفعالی با رویکردهایی نظیر یادگیری مسئله‌محور (PBL)، یادگیری مبتنی بر پروژه (PjBL) و چرخه‌های کاوشگری (نظیر الگوی E5).

* پداگوژی تعاملی و معکوس (Flipped Classroom): انتقال مفاهیم پایه به بستر خارج از کلاس و اختصاص وقت کلاس به حل چالش، تحلیل انتقادی، مباحثه و کارهای گروهی.

* آموزش تطبیقی و شخصی‌سازی‌شده (Personalized Learning): توجه به سبک‌های یادگیری، توانمندی‌ها و سرعت یادگیری متفاوت دانشجویان.

۲. بعد فناورانه و زیرساختی (Technological Dimension)

* ادغام معنادار فناوری‌های نوظهور: بهره‌گیری از هوش مصنوعی مولد، آزمایشگاه‌های مجازی، شبیه‌سازهای تعاملی و سامانه‌های مدیریت یادگیری هوشمند (LMS) نه تنها به عنوان مخزن فایل، بلکه به عنوان فضای تعامل همزمان و ناهمزمان.

* تحلیل داده‌های یادگیری (Learning Analytics): رصد رفتار یادگیرندگان جهت شناسایی زودهنگام افت تحصیلی و مداخله هدفمند پداگوژیک.

۳. بعد کوریکولوم و طراحی محتوا (Curricular Dimension)

* رویکردهای میان‌رشته‌ای (Interdisciplinarity): درهم‌تنیدن علوم پایه، مهندسی، علوم انسانی و هنر در قالب پروژه‌های واقعی جامعه‌محور.

* طراحی خرد و منعطف (Micro-learning & Modular Courses): شکستن مباحث طولانی به کپسول‌های یادگیری کاربردی و مهارت‌محور.

۴. بعد سنجش و ارزیابی (Assessment Dimension)

* گذار از ارزیابی صرفاً تراکمی به تکوینی و اصیل (Authentic & Formative Assessment): تمرکز بر ارزیابی عملکرد واقعی، تفکر نقاد و حل مسئله از طریق پورتفولیو (پوشه کار)، خودارزیابی و همتاسنجی به جای اتکای محض به امتحانات پایانی کتبی.

۲. چالش‌های فرآیند نوآوری آموزشی در آموزش عالی

اجرای این مؤلفه‌ها در ساختار سنتی دانشگاه‌ها با موانع جدی روبه‌رو است که می‌توان آن‌ها را در چهار دسته تحلیل کرد:

الف) چالش‌های فرهنگی و مقاومت سازمانی

* پارادوکس تدریس-پژوهش: نظام ارتقا و ترفیع اعضای هیئت علمی عمدتاً بر تعداد مقالات پژوهشی متمرکز است و نوآوری در کیفیت تدریس و پداگوژی وزن و پاداش شایسته‌ای ندارد؛ این امر انگیزه اساتید را برای وقت‌گذاری روی روش‌های نوین کاهش می‌دهد.

* اینرسی و تمایل به حفظ وضع موجود: مقاومت روان‌شناختی اساتید و حتی دانشجویان در برابر تغییر عادت‌های سنتی (دانشجویان گاهی سخنرانی غیرفعال را آسان‌تر و کم‌زحمت‌تر از یادگیری درگیرانه می‌دانند).

ب) چالش‌های شکاف شایستگی و سواد نوین (Competence Gap)

* فقدان آموزش‌های رسمی پداگوژیک برای اساتید: بسیاری از اساتید دانشگاه در رشته تخصصی خود دانشمندند، اما آموزش ساختارمندی در زمینه روان‌شناسی یادگیری، اصول طراحی آموزشی و روش‌های تدریس نوین ندیده‌اند.

* اضطراب یا عدم مهارت در کاربرد ابزارهای دیجیتال: شکاف میان تسلط فناوری نسل جدید دانشجویان (بومیان دیجیتال) و برخی مدرسان.

ج) چالش های ساختاری و دیوان سالاری (Bureaucracy)

* سیلوهای دانشی و انزوای آموزشی: نبود فضایی نظام مند برای تبادل تجارب میان اساتید نوآور در یک دانشکده یا دانشگاه (عدم تسهیم دانش تجربی).

* انعطاف ناپذیری سرفصل ها و آیین نامه ها: فرآیند طولانی، متصلب و متمرکز تصویب یا تغییر برنامه های درسی در آموزش عالی که با سرعت تغییرات فناوری و نیازهای جامعه همخوانی ندارد.

د) چالش های زیرساختی و منابع

* کمبود تجهیزات و فضاهای کالبدی منعطف: چیدمان سنتی کلاس های درس دانشگاهی (میز و صندلی های ردیفی و ثابت) که برای کارهای گروهی و روش های تعاملی نامناسب است.

* محدودیت های پهنای باند و دسترسی به لایسنس نرم افزارها و شبیه سازهای مدرن.

۱. خلق دانش (Knowledge Creation) و نوآوری آموزشی

خلق دانش نقطه آغاز هر نوآوری پداگوژیک است. در این مرحله، راحل های نو برای چالش های تدریس و یادگیری متولد می شوند:

* تبدیل شهود و هنر معلمی به مدل های قابل انتقال (برونی سازی): اساتید برجسته شیوه های ناخودآگاهی برای درگیر کردن دانشجویان یا تفهیم مفاهیم دشوار دارند (دانش ضمنی). با سازوکار خلق دانش، این مهارت ها تحلیل شده و در قالب سناریوهای نوین تدریس (نظیر چرخه های کاوشگری E5 یا آموزش مبتنی بر سناریو) بازتولید می شوند.

* تلفیق دانش تخصصی رشته با پداگوژی فناورانه: خلق دانش جدید از ترکیب علم روز (مثلاً فیزیک، مهندسی یا پزشکی) با ابزارهای هوش مصنوعی مولد و شبیه سازهای آزمایشگاهی، محیط های یادگیری چندحسی و تعاملی را پدید می آورد.

* پژوهش در عمل (Action Research): اساتید کلاس درس خود را به یک آزمایشگاه نوآوری تبدیل کرده و با آزمایش روش های فعال، شواهد جدیدی از چگونگی ارتقای یادگیری تولید می کنند.

۲. سازماندهی و ذخیره سازی دانش (Knowledge Organization & Codification)

اگر دانش خلق شده سازماندهی نشود، با رفتن یا بازنشستگی اساتید از بین می رود و دانشگاه دچار «آلزایمر سازمانی» می شود:

* ایجاد مخازن باز منابع آموزشی (OER & Pedagogy Repositories): دستهبندی و نمایه‌سازی طرح‌درس‌های نوآورانه، آزمون‌های عملکردی، محتواهای چندرسانه‌ای و پروژه‌های بین‌رشته‌ای بر اساس سرفصل و رشته.

* کاهش زمان بازآفرینی چرخ و دوباره‌کاری: یک استاد تازه‌وارد به‌جای آزمون‌وخطاهای پرهزینه، مستقیماً به بانک تجربیات تدریس تدوین‌شده اساتید پیشین دسترسی یافته و انرژی خود را صرف افزودن لایه‌های جدید نوآوری می‌کند.

* توسعه درختواره شایستگی‌های یادگیری: نقشه‌برداری دقیق از ارتباط مفاهیم پیش‌نیاز و پس‌نیاز که طراحی کوریکولوم‌های منعطف و ماژولار را ممکن می‌سازد.

۳. تسهیم و انتقال دانش (Knowledge Sharing & Transfer)

نوآوری آموزشی زمانی شکوفا می‌شود که مرزهای جزیره‌ای میان اساتید، گروه‌ها و حتی دانشگاه‌ها برداشته شود:

* شکستن پدیده «انزوای پداگوژیک» از طریق جوامع عملی (CoP): ایجاد محفل‌های گفت‌وگوی بین‌رشته‌ای که در آن اساتید به‌دور از سلسله‌مراتب‌های رسمی، شکست‌ها و موفقیت‌های روش‌های تدریس خود را به اشتراک می‌گذارند.

* منتورینگ و تدریس مشارکتی (Co-teaching): انتقال سریع ریزه‌کاری‌های تدریس فعال از اساتید نوآور به اساتید جوان‌تر در بستر کار عملی واقعی.

* تسهیل یادگیری افقی میان‌دانشجویی (Peer-to-Peer Learning): سازوکارهای تسهیم دانش فقط مختص اساتید نیست؛ طراحی فضاهایی که دانشجویان تجربیات حل مسئله و پروژه‌های خود را برای سایر هم‌تایان به اشتراک بگذارند، فرهنگ یادگیری جمعی را نهادینه می‌کند.

۴. کاربرد و بازتولید دانش (Knowledge Application & Re-use)

ارزش نهایی مدیریت دانش در این مرحله آشکار می‌شود؛ جایی که دانش مدون و تسهیم‌شده در کلاس درس پیاده‌سازی و اعتبارسنجی می‌گردد:

* تحقق یادگیری تطبیقی و شخصی‌سازی در عمل: کاربرد بینش‌های دانشی ذخیره‌شده باعث می‌شود استاد بتواند متناسب با سطح و بازخورد دانشجویان، روش تدریس خود را در لحظه تغییر داده و پداگوژی را متناسب‌سازی کند.

* حلقه بازخورد سایبرنتیک (Cybernetic Feedback Loop):

طراحی نوآورانه} \text{\{اجرا در کلاس\} \rightarrow \text{\{\\$ \\$\}سنجش بازخورد یادگیرنده\} \rightarrow \text{\{\\$ \\$\}ارتقای متد و اصلاح و ارتقای متد\}

این چرخه کاربرد سبب می شود نوآوری آموزشی یک رخداد تصادفی نباشد، بلکه به یک فرآیند سیستماتیک خوداصلاح گر بدل شود.

* ارزشیابی اصیل و بازتنظیم آزمون ها: کاربرد چارچوب های دانشی، شیوه ارزشیابی را از بازگویی طوطی وار محفوظات به سمت آزمون های پروژه محور و سنجش مهارت های حل مسئله در دنیای واقعی هدایت می کند.

پیشنهادهای (کاربردی و پژوهشی)

الف) پیشنهادات کاربردی برای دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی:

1. تشکیل جوامع عملی (Communities of Practice): راه اندازی گروه های تخصصی میان رشته ای از اساتید و طراحان آموزشی برای گفت و گو و انتقال تجارب زیسته درباره روش های تدریس فعال و چالش های کلاسی.
2. ایجاد سامانه های مدیریت و تسهیم محتوای آموزشی (بانک تجارب تدریس): راه اندازی بسترهای دیجیتال جهت بارگذاری طرح درس های نوآورانه، فیلم های نمونه، سناریوهای حل مسئله و بازخوردهای ارزیابی.
3. طراحی سازوکارهای انگیزشی و تشویقی: لحاظ نمودن شاخص های «تسهیم دانش و اشتراک گذاری نوآوری های آموزشی» در آیین نامه های ارتقا و ترفیع اعضای هیئت علمی.
4. برگزاری کارگاه های ادواری ارتقای سواد مدیریت دانش و پداگوژی فناورانه: آموزش ابزارهای نوین تبدیل دانش ضمنی به تصریحی به اساتید و کادر آموزشی.

ب) پیشنهادات برای پژوهش های آتی:

1. ارزیابی تجربی و کمی تأثیر مدل SECI (نانوکا و تاکوچی) بر کیفیت یادگیری دانشجویان در رشته های علوم پایه و مهندسی.
2. مطالعه تطبیقی دانشگاه های پیشرو جهان در بهره گیری از سامانه های مدیریت دانش برای توسعه نوآوری پداگوژیک.
3. بررسی نقش فناوری های هوش مصنوعی مولد در تسریع چرخه خلق و تسهیم دانش آموزشی در دانشگاه ها.

نتیجه‌گیری

نوآوری آموزشی در دانشگاه‌ها یک رویداد تصادفی نیست، بلکه نیازمند بستری ساختارمند و پویا برای تبدیل دانش، شهود و تجربیات فردی به الگوهای عملیاتی و سازمانی است. تحلیل نظریه‌های مدیریت دانش نشان می‌دهد که اتصال فرآیندهای «جامعه‌پذیری، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی» به میدان یاددهی-یادگیری، توان بالقوه دانشگاه‌ها را در بازآفرینی روش‌های تدریس فعال می‌کند. استقرار مدیریت دانش فراتر از خرید سامانه‌های نرم‌افزاری، مستلزم اصلاح فرهنگ سازمانی به سمت اعتماد متقابل، اشتراک‌گذاری آزادانه ایده‌ها و تشویق جسارت در نوآوری آموزشی است. پیوند این دو حوزه می‌تواند دانشگاه‌ها را از مراکز انتقال محفوظات به اکوسیستم‌های یادگیرنده، نوآور و انعطاف‌پذیر در مواجهه با چالش‌های عصر حاضر تبدیل نماید.

__ منابع

- ۱: مدیریت دانش در نظام های آموزشی و تاثیر آن بر ارتقای اثربخشی سازمانی مدارس - سید محمد موسوی - فصلنامه تحقیقات راهبردی در تعلیم و آموزش و پرورش، دوره: 6، شماره: 70، ۱۴۰۴
- ۲: مدیریت دانش در سازمانهای آموزش عالی - زهرا وظیفه - اولین کنفرانس بین المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر، ۱۴۰۳
- ۳: کتاب یک فنجان تجربه - سارا مرادی، علی تابع، بهراد آهوان - نشر قلم و فرهنگ، ۱۴۰۴
- ۴: کتاب بررسی موردی نظام آموزشی ایران در دوران پساکرونا - علی اصغر صدیق، علی خدادوست، علی تابع، بهراد آهوان - نشر قصار، ۱۴۰۳
- ۵: شناخت نقش برنامه های راهنمایی و مشاوره در مدارس ابتدایی ارائه شده در هجدهمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران (1403) علی تابع ، بهراد آهوان ، سینا یاری ، علی اصغر صدیق