

البحث الثاني:

مهارات إدارة المعرفة وعلاقتها بمهارات القرن الحادي والعشرين لدى
أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية بجامعة بيشة

إعداد :

د/ إيمان صابر عبد القادر العزب
أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المشارك كلية التربية جامعة بيشة
أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المساعد بكلية التربية جامعة بنها

مهارات إدارة المعرفة وعلاقتها بمهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية بجامعة بيشة

د/ إيمان صابر عبد القادر العزب

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المشارك كلية التربية جامعة بيشة
أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المساعد بكلية التربية جامعة بيشة

• المستخلص :

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى توافر مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس "التخصصات العلمية" بجامعة بيشة وعلاقتها بمهارات القرن الحادي والعشرين لديهم، واشتملت عينة البحث على (٥٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تخصص العلوم وكلية العلوم موزعة (٢٥ ذكور، ٣٢ إناث)، واقتصرت أدوات البحث على استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين لأعضاء هيئة التدريس في المهارات الفرعية (مهارات الابداع والابتكار ومهارات التعلم والاتقان، مهارات الثقافة الرقمية وتقنية المعلومات، المهارات المهنية والحياتية)، واستبانة مهارات إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس في المجالات (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة). وتوصلت النتائج إلى أن مستوى امتلاك أعضاء هيئة التدريس "التخصصات العلمية" عينة الدراسة متوسط لمهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادي والعشرين في التقدير الكلي لكلا الاستبانتين، بينما اختلفت نتائج الأبعاد الفرعية ما بين ضعيف ومتوسط لمهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين لدى عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: تقييم – إدارة المعرفة – مهارات القرن الواحد والعشرين – أعضاء هيئة التدريس

Knowledge Management Skills and Their Relationship to the Skills of the Twenty-first Century among Faculty Members with Scientific Specializations at Bisha University

Dr. Eman Saber Abdel Qader Al-Azab

Abstract :

The aim of the current research is to identify the extent of the availability of knowledge management skills among the faculty members "scientific specializations" at Bisha University and their relationship to the skills of the twenty-first century they have, and the research sample included (57) members of the faculty members of the Faculties of Education in Science and the College of Science distributed (25) Males, 32 females), my research tool was limited to identifying the skills of the twenty-first century for faculty members in sub-skills (creativity and innovation skills, learning and mastering skills, digital culture and information technology skills, life and vocational skills), and knowledge management skills for some members Faculty in the fields (diagnosis of knowledge, knowledge generation, knowledge storage, distribution of knowledge). The results reached that the level of teaching staff members 'scientific majors' study sample is average for knowledge management skills and twenty-first century skills in the overall estimation of both questionnaires, while the results of the sub-

dimensions differed between weak and medium for knowledge management skills and the skills of the twenty-first century, and the results also reached There is a positive correlation between knowledge management skills and 21st century skills in the study sample.

Key words: Assessment- Knowledge Management- 21 Century Skills - faculty members

• مقدمة:

المعرفة هي امتداد طبيعي للمعلومات والبيانات التي تقوم عليها عمليات الحفظ والاسترجاع، حيث تركز المعرفة من صحة المعلومات من خلال الأدلة العلمية والبحث العلمي، ومن هنا ظهر الاهتمام بعلم إدارة المعرفة، وتعد إدارة المعرفة كمفهوم حديث من أكثر وأهم المفاهيم التي تعد استجابة للتغيرات السريعة والمتلاحقة في زمن المعرفة، حيث تعتبر المعرفة وتطبيقاتها محور اهتمام هذا القرن وتسعى جميع المؤسسات والهيئات لتطبيق المعرفة وإدارتها لدى منسوبيها من خلال مساعدتهم على تحديد المعلومات القيمة وتطبيقها في مهام العمل اليومية.

ويشير العمار (٢٠١٨، ٢) إلى إدارة المعرفة على أنها عملية يتم من خلالها إيجاد المعلومات كنتيجة للتصنيفات متعددة الأبعاد للمعلومات في العديد من البيئات بواسطة مستخدمين متعددين، كما يراها محمد (٢٠١٣) على أنها إيجاد الطرق للإبداع وأثر المعرفة والاستفادة منها ونقلها للأخرين لأداء العمل بكفاءة من خلال استخدام التقنيات الحديثة وتقنية المعلومات.

ولاسيما أن ممارسات إدارة المعرفة وتطبيقاتها يشمل كافة مجالات المعرفة من التعلم وبرامج التدريب، والبحث والتطوير، ويشير بدير (٢٠١٠) وحمود (٢٠١٠، ٩٠) إلى أنه ينبغي على كل منظمة من المنظمات أن تبدأ بالاهتمام بإدارة المعرفة من خلال وضع استراتيجية محددة لكل منسوبيها، وفقا للأهداف والاحتياجات المسبقة.

ويرى الصاوي (٢٠٠٧، ٢٣) أن إدارة المعرفة تعتمد على خمسة أساسية، تستهدف الاستثمار في العنصر البشري وما يمتلكه من خبرات ومهارات ومعارف، وتوظيف تلك المعارف بما يخدم المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها، مما يستلزم ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، وهذا ما أكدت عليه دراسات: الضرمان (٢٠١٧)، الكميحي (٢٠١٥)، عبد الرحمن (٢٠١٤)، رفاعي (٢٠٠٩)، بحري (٢٠٠٤).

وأكدت زرقون وعرابية (٢٠١٤، ٧٦) أن ممارسة إدارة المعرفة وتطبيقها داخل المنظمات تشكل دورا أساسيا في تنمية الموارد البشرية، واتخاذ القرارات، ورفع كفاءة العنصر البشري من حيث الأداء والفاعلية. وتعد الجامعات من أولى المؤسسات التعليمية بالاهتمام بإدارة المعرفة وتطبيقاتها، وخاصة لدى أعضاء

هيئة التدريس حيث يمثلون أكثر الفئات التي تهتم باكتساب المعرفة وتوظيفها ونقلها، حيث ترتبط إدارة المعرفة ارتباطا وثيقا بالأداءات التنظيمية والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس، فعلى أساس الأداء تبنى عملية وضع واتخاذ القرارات المناسبة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة لاستخدام الموارد بكفاءة وفاعلية.

كما أكدت الروسان (٢٠١٧، ٤٢٢ - ٤٢٣) إلى أن مهارات إدارة المعرفة من الأمور الجوهرية التي ينبغي تبنيتها في مؤسسات التعليم العالي، وإذا ما تم تطبيقه بفاعلية فبالضرورة سيؤدي إلى التطوير للمناهج والأبحاث العلمية وتقديم الخدمات الأكاديمية والإدارية بصورة أفضل، مما يتحتم على مؤسسات التعليم العالي تحويل أنشطتها ووظائفها إلى منظمات لإدارة المعرفة، بما لديها من بنية معرفية تتمثل في العنصر البشري والتكنولوجيا ومصادر للبحث والمعلومات.

وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بتناول إدارة المعرفة ومهارتها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات خاصة في المملكة العربية السعودية بصورة صريحة أو ضمنية بهدف تحسين الأداء وزيادة الفاعلية والكفاءة وتحقيق التنافس بين الأفراد منها دراسات: عبد الهادي (٢٠١٨)، الخصاونة وآخرون (٢٠١٧)، الروسان (٢٠١٧)، العقلا (٢٠١٦)، عويس (٢٠١٥)، أحمد (٢٠١٦)، العمرو (٢٠١٤)، العنزي ومصطفى (٢٠١٤)، ولي وآخرون (٢٠١٤)، الحربي (٢٠١٣)، السقا (٢٠١٣)، عباس وعلي (٢٠١٣)، محمد (٢٠١٣)، الجغيمان وآخرون (٢٠١٢)، السالوس وبدرية (٢٠١٠)، المطلق (٢٠١٠)، الصباطي (٢٠٠٧).

كما أوصت بعض الدراسات بالاهتمام بمهارات البحث العلمي، ومهارات استخدام التكنولوجيا في توظيف المعرفة واستخدامها على الوجه الأمثل في مؤسسات التعليم العالي والتي تمثلها مهارات إدارة المعرفة منها دراسات: رحمة وآخرون (٢٠١٨)، (٢٠١٧)، الضرمان (٢٠١٣)، ودراسة Lee (٢٠١٠)، Gokmen et al (2009)، (Green et al (2009)، وSiam(2006).

وأشار حجي (٢٠١٤، ٧٢) أن تقارير المعرفة العالمية والعربية تؤكد على أن التعليم بما يتضمنه من معلمين ومتعلمين هو القاعدة الأساسية التي تهنى للأجيال فرص اكتساب المعرفة والمهارات والقيم التي تمكنها من بناء مجتمع المعرفة، كما أبرز تقرير المعرفة العربي لعام ٢٠١١، ٢٠١٠ أن الطلاب قبل الالتحاق بالمرحلة الجامعية ليس لديهم الحد الأدنى من المعرفة، الأمر الذي بمقتضاه تضع مسؤولية أكثر على المعلم في الجامعة لبناء جدارات المعرفة، مما يساعد على تطوير العملية التعليمية من مجرد تدريس إلى تعليم فعال لتنمية مهارات التفكير للمستقبل وهي ما تعرف بمهارات القرن الواحد والعشرين. ولهذا تؤكد التوجهات العالمية المعاصرة على أهمية تقويم الأداءات التدريسية، بهدف

التحسين والتطوير وتلبية احتياجات الحاضر ومتطلبات المستقبل، ويرى المهتمين ببرامج إعداد المعلم الجامعي عامة والتخصصات العلمية بوجه خاص حيث يواجهون تسارع كبير في المعرفة، ضرورة المامهم بالمعارف والمهارات التي تلبى كل ما يستجد من اتجاهات حديثة في عملية التدريس وبالمنظومة التعليمية بشكل عام.

فقد أشار بيريز (٢٠١٤، ٢٥) أن ثمة مبادرات عالمية حاولت تحديد المهارات والكفايات التي سيحتاجها المتعلمين والمعلمين للنجاح والتفتح في القرن الحادي والعشرين، وإحدى هذه المبادرات هي " الشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين"، وهي منظمة عامة - خاصة من هيئات تجارية وتربوية كبيرة لتحديد نموذج تعلم هذه الألفية، مما يؤدي إلى فهم أكبر لصيغة التدريس اللازمة لتعلم القرن الحادي والعشرين.

كما أشارت دراسات كل من العمرو (٢٠١٤، ٥٦) وحسن (٢٠١٤)، ومحمد (٢٠١١، ٢١٣) إلى أن معلمي التخصصات العلمية يتميزون عن الآخرين في استجاباتهم للتغيرات المعرفية والتقنية في المجتمع، كذلك يتميزون بالبحث والابتكار، متأملين بصفة مستمرة لكل تغيير يحدث حولهم، ولديهم اتجاه إيجابي للارتقاء بمستواهم العلمي والمهني والتقني في ضوء التوجهات التربوية المعاصرة.

وأضافا التوبي والقواعير (٢٠١٦، ١٥) إلى ضرورة توافر خصائص النموذج الجديد للمعلم الذي يتسم بالإبداع والقدرة على تنمية مهارات التفكير العليا والتأمل، وتنمية المهارات الحياتية، مما يؤدي إلى إدارة فن عملية التعليم، وهو ما تركز عليه مهارات القرن الحادي والعشرين والتي تتضمن التفكير الناقد وحل المشكلات، والتوجيه الذاتي والانتاجية، والقدرة على التكيف والاتصال بالتكنولوجيا الرقمية.

ويعد اتجاه مهارات القرن الحادي والعشرين من الاتجاهات التي نالت ولا زالت تستقطب اهتمام التربويين، وتعد مؤسسة الشراكة لمهارات القرن ٢١ Partnership for Century Skills من أهم رواد تنمية وتعليم مهارات القرن الحادي والعشرين والتي أنشأت نتيجة الشراكة بين قسم التربية بالولايات المتحدة الأمريكية ومجموعة من الشركات التجارية التي تهتم بالعملية التعليمية منها شركة مايكروسوفت.

وقد أكدت العديد من الدراسات العربية والأجنبية على أهمية دمج مهارات القرن ٢١ في العملية التعليمية من أهمها بجميع المرحل التعليمية منها: الربيع (٢٠١٨)، شرف (٢٠١٧)، التوبي والقواعير (٢٠١٦)، حنفي (٢٠١٦)، الشاعر (٢٠١٢)، برايس (٢٠٠٢)، اوندا (٢٠٠٢)

• مشكلة البحث:

نبعت مشكلة نظراً لأهميتها من حيث الاستجابة للتغيرات المعاصرة في مجالات البحث العلمي وتطور المعرفة وتطوير الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، الأمر الذي أكدت عليه بعض الدراسات في مجال التنمية المهنية للمعلم الجامعي منها دراسات: طيب (٢٠١٨)، الروسان (٢٠١٧)، أحمد (٢٠١٦)، الحربي (٢٠١٣)، السقا (٢٠١٣)، الطراونة والمجالي (٢٠١٢)، حيث تمثل إدارة المعرفة أحد المجالات المهمة التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس كافة الإلمام بها وخاصة ذوي التخصص العلمي في ظل الثورة التكنولوجية الهائلة وانعكاساتها على القضايا العلمية المختلفة، وكذلك انعكاساتها على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس لسمات إدارة المعرفة ومدى توافر مهارات الحادي والعشرين لديهم، مما قد يسهم في زيادة التنافسية في أدائهم التدريسي والبحثي وتبني استراتيجيات متعددة للممارسة وتطبيق مهارات إدارة المعرفة .

كما أجرت الباحثة دراسة استطلاعية من خلال تطبيق استطلاع رأي يتكون من جزأين الجزء الأول يعبر عن مهارات إدارة المعرفة وتم التعبير عنها بـ(١٠) مفردات، ومثلها في الجزء الثاني الذي يعبر عن مهارات القرن الواحد والعشرين للتعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمهارتين، كما تم تطبيق استبانة مفتوحة النهاية تتكون من سؤالين الأول: " ما المقصود بإدارة المعرفة؟ وماهي مهاراتها؟، وهل تقوم بتوظيفها داخل قاعة المحاضرة؟"، والثاني: " ما المقصود بمهارات القرن الحادي والعشرين؟ وما أنواعها؟، وهل تقوم بتوظيفها داخل قاعة المحاضرة، وكيف؟"

وأشارت نتائج استطلاع الرأي تدني وعي أعضاء هيئة التدريس بماهية إدارة المعرفة ومهاراتها وكيفية توظيفها بنسبة كبيرة مما يشير إلى ضعف امتلاك تلك المهارات، وكذلك بالنسبة لمهارات القرن الحادي والعشرين، مما كان مؤشراً للقيام بالبحث الحالي.

هذا بالإضافة إلى قلة الدراسات العربية، وذلك في حدود اطلاع الباحثة، التي تتناول إدارة المعرفة التي تم ذكرها سالفاً، والتي تتضمن معظمها مجال القيادة والإدارة، مما كان مبرراً له من الأهمية البالغة للقيام بهذا البحث.

وبذلك تتحدد مشكلة الدراسة في " ضعف امتلاك أعضاء هيئة التدريس التخصصات العلمية لمهارات إدارة المعرفة وكيفية توظيفها، ومهارات القرن الحادي والعشرين " ويمكن التصدي لهذه المشكلة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

"ما مدى توافر مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس "التخصصات العلمية" بجامعة بيشة والعلاقة بينهما؟"

ويتضرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ◀ ما مدى توافر مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس التخصصات العلمية بجامعة بيشة؟
- ◀ ما مدى توافر مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس التخصصات العلمية بجامعة بيشة في ضوء مبادئ إدارة المعرفة؟
- ◀ هل توجد علاقة بين مهارات إدارة المعرفة وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس التخصصات العلمية بجامعة بيشة؟
- ◀ هل توجد فروق دالة إحصائية في مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؟

• أهداف البحث:

- هدف البحث الحالي إلى التعرف على:
- ◀ مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس "التخصصات العلمية" بجامعة بيشة ومدى إلمامهم بها.
- ◀ مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس "التخصصات العلمية" بجامعة بيشة لمهارات إدارة المعرفة.
- ◀ العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس "التخصصات العلمية" بجامعة بيشة.

• أهمية البحث:

- تتضح أهمية البحث الحالي فيما قد يفيد به فيما يلي:
- ◀ مخططي ومطوري برامج إعداد المعلم الجامعي: حيث الاستفادة من تحديد مهارات إدارة المعرفة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالشعب العلمية، ومدى إلمامهم بتلك المهارات، قد يساعد في تضمينها ببرامج إعداد المعلم الجامعي وتطويرها.
- ◀ تحقيق الفاعلية والكفاءة التدريسية في تحقيق مخرجات التعلم المرغوبة والتي تتعلق بعمليات التفكير من خلال دراسة العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادي والعشري، وتطبيق المعرفة وتوظيفها في ضوء التقنية الحديثة.

• مصطلحات الدراسة:

• مهارات إدارة المعرفة:

عرفها الرفاعي(٢٠٠٢) على أنها إيجاد الطرق للإبداع والابتكار من خلال المنظمة للحصول على المعرفة والاستفادة منها والمشاركة فيها ونقلها الى الموظفين الذين في حاجة إليها لأداء أعمالهم بكفاءة عالية وباستخدام الامكانيات الحديثة والتقنيات، كما أنها تعني باكتساب المعرفة وتطويرها فهي أساس القدرة في عملية خلق الأفكار وتحقيق مستويات عالية من الجودة والابداع. وعرفها الصاوي (٢٠٠٧) بأنها العمليات التي تساعد المنظمة على توليد

المعرفة، واختيارها وتنظيمها وتوظيفها واستخدامها، وتحويل المعلومات والخبرات لدى المنظمة إلى أنشطة إدارية كحل المشكلات واتخاذ القرارات، والتخطيط الاستراتيجي.

وتعرف إجرائياً في البحث الحالي بأنها: مجموعة العمليات المستمرة التي تتضمن الخبرات والأنشطة والممارسات الهادفة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس الشعب العلمية بكلية التربية - جامعة بيشة على توليد المعرفة واختيارها، وتنظيمها، وتوظيفها كمهارات في حل المشكلات التعليمية والأكاديمية والبحثية باستخدام التقنيات الحديثة، وتمثل في مهارات: تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة.

• مهارات القرن الحادي والعشرين:

تعرف إجرائياً في البحث الحالي على أنها "المهارات التي تمكن الفرد من العمل بنجاح في القرن الحادي والعشرين"، وتتضمن المهارات الفرعية التالية:

• مهارات الإبداع والابتكار ومهارات التعلم والالتقان:

وتعرف بالمهارات اللازمة لتوظيف الابتكار والإبداع وتمثل في المرونة والأصالة والطلاقة في الأداء وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في البعد الخاص بها.

• مهارات الثقافة الرقمية وتقنية المعلومات:

وتعرف بالمهارات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة بسرعة ودقة وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في البعد الخاص بها.

• المهارات المهنية والحياتية:

وتعرف بأنها المهارات اللازمة لتحديد متطلبات المهنة كالقيادة والعمل الجماعي والتشاركي وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في البعد الخاص بها.

• أدبيات البحث:

• أولاً: إدارة المعرفة: Knowledge Management

تعد المعرفة هي المورد الأساسي في تنمية الثروة البشرية، وتحقيق التميز والابتداع في ظل تصاعد المعطيات الفكرية وثورة المعلومات واستخدام التكنولوجيا، الأمر الذي زاد من الاهتمام بإدارة المعرفة من قبل المؤسسات والهيئات والمنظمات وتوظيفها لتنمية الخبرات والمهارات، لتحقيق أقصى فاعلية للمؤسسة وتحسين اتخاذ القرار وتنمية الابتداع .

• عمليات إدارة المعرفة:

تتلخص عمليات إدارة المعرفة فيما يلي: (الروسان، ٢٠١٧، ٤٢٤)

• **المعرفة الظاهرة:** (Knowledge phenomenon)

هي التي يمكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم، وتشمل كلا من البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها، وكذلك البيانات والمعلومات المخزنة والتي تتعلق بالسياسات والتشغيل والاتصال ومعاييرها، ومختلف العمليات الوظيفية.

• **المعرفة الضمنية:** (Tacit Knowledge)

هي المعرفة المخفية وتشير إلى المهارات الموجودة داخل عقل ولب كل فرد والتي يصعب نقلها وتحويلها للآخرين، وقد تكون المعرفة هنا فني أو إدراكية، وليس من السهل فهمها على أنها عملية أو التعبير عنها بكلمات. وهي حصيلة العمليات العقلية التي تتم داخل عقل الإنسان، وهذا النوع من المعرفة يصعب إدارته والتحكم فيه لأنها موجودة في رؤوس مالكيها فقط، إلا أنه يمكن استثمارها من خلال بعض الممارسات الخاصة بذلك وتحويل بعض المعرفة الضمنية إلى ظاهرة عن طريق ملاحظة الممارسات العملية، وتدوينها بنشرات وكتيبات لتصبح معلومات.

• **المعرفة الصريحة:** (Explicit Knowledge)

وهي المعرفة المنظمة المحدودة المحتوى التي تتصف بالمظاهر الخارجية لها ويعبر عنها بالرسم والكتابة والتحدث وتتيح التكنولوجيا تحويلها وتناقلها.

• **مبادئ إدارة المعرفة:**

هناك عدة مبادئ لإدارة المعرفة يمكن تلخيصها فيما يلي:

◀ تهتم بتحسين العمليات ومعالجتها، للوصول إلى حلول فعالة نتيجة لاستخدام التكنولوجيا.

◀ تتطلب أفراد مدركين ولديهم الوعي الكافي لتوظيف المعرفة.

◀ تعتبر تدوم وتستمر مع الحياة، بالرغم من أنها مكلفة لتعدد المصادر التي تكونها.

◀ مرنة وقابلة للتكيف كي تؤدي إلى وظيفتها السعي نحو الاتقان.

◀ مسؤولية إدارة المعرفة تكون جماعية، فالمعرفة عملية اجتماعية وليست مسؤولية فرد.

• **أهداف وأهمية إدارة المعرفة:**

يشير Neilson (2001)، الروسان (٢٠١٧، ٤٢٩) إلى أن إدارة المعرفة أهمية

كبيرة، قد تتحول لأهداف منها:

◀ تبني الإبداع: وذلك من خلال زيادة البنية التحتية لربط الشبكات

الإلكترونية وتجويد وإثراء المنظمة والأفراد بالأفكار، وزيادة التعاون بزيادة

الفرص لتبادل المعرفة الضمنية والصريحة بين الأفراد

◀ التركيز على المعرفة لاستثمار جهود المنظمة وتحسين الخدمات.

◀ إتاحة الفرصة للأفراد للحصول على المعلومات التي يحتاجونها من خلال

تمكين الحكومة الإلكترونية بقاعدة من المعلومات، بما تمكنهم من زيادة

الانتاجية.

◀ تهتم الأفراد بالوعي بمعرفتهم وخبراتهم وإمكاناتهم، لحل المشكلات المعقدة.
◀ تتيح إدارة المعرفة تحديد المعرفة، وترثيقها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.

◀ التعلم من الأخطار والتزويد بجداول لإعادة استخدام المعرفة والإبداع.
◀ تكامل المعرفة الجديدة لدعم اتخاذ القرارات بالتعاون مع أصحاب القرار.

هدفت دراسة الخصاونة وآخرون (٢٠١٢) إلى التعرف على مستوى مهارات البحث العلمي الأساسية في ضوء أبعاد ومهارات إدارة المعرفة لدى طلاب إدارة الأعمال والمحاسبة في إقليم الشمال.

كما هدفت دراسة الروسان (٢٠١٧) إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للبنات للجبيل، تم تطبيق استبانة على (١٠٩) عضو هيئة تدريس في محورين الأول: دور إدارة المعرفة عفي تنمية المهارات (الفنية، الانسانية، والفكرية) كمهارات إدارية، والصعوبات التي تواجه إدارة المعرفة.

• مميزات إدارة المعرفة:

تتعد مميزات ووظائف إدارة المعرفة فيما يلي: (Oebbecke & Flatoff, 2011)، (Thititnanon & Lawthanong, 2007)

◀ تمثل إحدى المكونات الأساسية والجوهرية لمنح المنظمات والأفراد من خلال قدرتها على المساهمة في المحافظة وتطوير رؤية طويلة المدى من خلال التطلعات المستقبلية.

◀ تساهم في استخدام استراتيجيات وأساليب تحقق التشجيع والتحفيز للوصول إلى أعلى كفاءة في بيئة العمل من خلال توفير نظام فعال لإدارة المعلومات.

◀ سهولة المحافظة على المعرفة من خلال تخزينها بالطرق المناسبة التي توفرها إدارة المعرفة.

◀ المساهمة في تطوير المعرفة بعد استخدامها والتعرف على نقاط القوة والضعف فيها.

◀ تساعد في الإفادة من الأخطاء السابقة التي تعرضت لها المنظمة في عملية توليد أو تخزين أو مشاركة المعرفة والتعلم منها خلال التغذية الراجعة لعمليات تطبيق المعرفة.

◀ التطور المستمر للمعرفة نتيجة تطوير الاحتياجات.

◀ تساهم في ربط المعارف والمعلومات والخبرات للفرد والمنظمة.

◀ تحقق إدارة المعرفة مشاركة أفضل لتوفير التدريب والتعليم والحفاظ على الملكية الفكرية للأفراد والمؤسسات.

• مصادر إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس:

◀ المصادر الداخلية: وتكمن في الخبرات المتراكمة لأعضاء هيئة التدريس أو أفراد المؤسسة التعليمية حول العديد من الموضوعات، وقدرتهم على الاستفادة

منها على سبيل المثال: المؤتمرات الداخلية والتعلم الصفي، والبحوث، وبراءات الاختراع وغيرها التي تعتمد على خبرة الذكاء والخبرة والمهارة. ◀ المصادر الخارجية: ويقصد بها البيئة المحيطة، والتي تتوقف على نوع العلاقة بين المنظمة وأعضاء هيئة التدريس وتمتد إلى العلاقة بالمنظمات الأخرى، وتشير الروسان (٢٠١٧، ٤٢٦) أن البيئة هي المصدر الخارجي للمعلومات والمعرفة، حيث يعمل الأفراد بمختلف مستوياتهم على اكتساب من خلال التأمل والفهم وإيجاد العلاقة بين السبب والنتيجة أي يستطيعون معالجة البيانات وتحويلها لمعلومات.

مما سبق يمكن أن نعتبر مجتمع المعرفة المورد الرئيسي فيه هو المعرفة وليس رأس المال أو الخامات وغيرها من عناصر الإنتاج التقليدي، حيث أكدت دراسة ضرمان (٢٠١٧) والصبغ (٢٠١٧) أن لابد من وجود اتجاهات ايجابية نحو إدارة المعرفة، وتوفير برامج تدريبية مناسبة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، ووجود ثقافة تنظيمية تشجع على تبادل المعرفة من خلال توفير استراتيجيات مرنة تسمح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في اتخاذ القرار.

كما أوصت بعض الدراسات بضرورة تبصير معلمي العلوم وأعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية إلى أهمية إدارة المعرفة والتعرف على أهم مهاراتها لاكتساب أكبر قدر من الثقافة العلمية والمفاهيم المهنية المرتبطة بالتكنولوجيا الحديثة والمهارات المهنية منها دراسة حسن (٢٠١٤).

• مهارات القرن الواحد والعشرين:

يشير مصطلح مهارات القرن الحادي والعشرين إلى بعض المترادفات منها مهارات التفكير المستقبلي ومهارات المعرفة ومهارات الألفية الثالثة والتي تعرف بأنها: " مجموعة المعارف والمهارات المهمة لتحقيق النجاح في سوق العمل، وبدورها لا تقتصر على جانب محدد بل يمكن تطبيقها في المجالات المختلفة، وتم تحديدها في ثلاثة مهارات رئيسية هي: مهارات التعلم والابتكار، مهارات التقنية والمعلوماتية، مهارات مهنية وحياتية كما حددتها منظمة شراكة مهارات القرن الحادي والعشرين (The Partnership for 21st-CenturySkills)

بينما حددها مركز الاقليم الشمالي التربوي (NCREL,2003)، (الهارون، ٢٠١٦، ٧٥)

- ◀ مهارات التفكير الابداعي: وتتضمن مهارات التكيف والتوجيه الذاتي والابتكار ومهارات التفكير العليا.
- ◀ مهارات الاتصال الفعال: وتتضمن مهارات البين شخصية، والمهارات الاجتماعية والعمل في فريق، والمسؤولية الاجتماعية.
- ◀ مهارات العصر الرقمي والتقني: وتتضمن مهارات الاتصال مع الشبكات واستخدام وتوظيف التقنية وإدارتها في مجتمع المعرفة.

« مهارات الانجابية العالية: وتتضمن مهارات التخطيط والادارة والتنظيم والاستخدام الفعال للادوات التقنية في العالم الواقعي.

وترتبط هذه المهارات ارتباطاً وثيقاً بمهام المعلم وخاصة المعلم الجامعي حيث أنه منوط ببناء جيل بأكمله، كما أن تلك المهارات تعتبر داعمة لمهارات إدارة المعرفة والاقتصاد المعرفي والتي بدورها تتضمن من مهارة إدارة التكنولوجيا، ومهارة إدارة الوقت والتفكير.

وقد اهتمت دراسات (NRC,2009)، Metz (2010) ودراسة عبد السلام (٢٠١٣)، ودراسة الحارون (٢٠١٦) بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر مجلس البحوث القومية وتم تحديثها في المهارات: المرونة، الاختراع والتكيف، التفكير الناقد، حل المشكلات، القدرة على الاتصال.

وللمعلم الجامعي دور أساسي في تطوير العملية التعليمية، لذلك لا بد من تزويدهم وتدريبهم على جميع المستجدات التي تفيدهم في تطوير مستوى الأداء بالشكل الذي يضمن تحقيق احتياجات القرن الواحد والعشرين في برامج إعداد المعلم كما ذكرها (Darling,2012).

وقد حددت الجمعية الأمريكية لكليات إعداد المعلمين (ACCTE,2008) (The American Association of College for Teacher Education): المبادئ الأساسية لتضمين مهارات القرن الواحد والعشرين في برامج إعداد المعلم فيما يلي:

« الاهتمام بتربية وتعليم الطلاب في مدارس التعليم العام لإعدادهم لمعارف ومهارات القرن الواحد والعشرين.

« التحقق من امتلاك الإداريين والمعلمين لمعارف ومهارات القرن الواحد والعشرين، وقياسها.

« بناء برامج إعداد المعلم بحيث تعد خريجها لامتلاك وتعليم وتقييم معارف ومهارات القرن الواحد والعشرين.

« الاهتمام بالمعلمين الجدد كونهم مصدر التجديد والتغيير لنشر مهارات القرن الحادي والعشرين.

« التعاون بين قادة المؤسسات في التعليم العالي والمسؤولين في المدارس والمجتمعات المحلية في تصميم وبناء برامج إعداد المعلم لتبلي متطلبات المتعلمين للقرن الحادي والعشرين.

« يهتم كل برنامج من برامج إعداد المعلم بتطوير خطته ليصبح برنامجاً يحاكي برامج القرن الواحد والعشرين لإعداد المعلم الجامعي.

« اعتماد برامج إعداد المعلم بحيث تكون مرجع ومصدر لتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم في القرن الحادي والعشرين.

« الاهتمام بالبحوث التربوية التي تهدف إلى تقييم برامج إعداد المعلم وإعداده للقرن الواحد والعشرين.

- **مهارات القرن الحادي والعشرين والأداء التدريسي والتنمية المهنية:**
تهتم شراكة القرن الحادي والعشرين بالتنمية المهنية للمعلمين من خلال إعداد برامج في ضوء مهارات القرن ٢١، والتي تتميز بما يلي:
◀◀ **حث المعلمين على فهم مهارات القرن الحادي والعشرين، وتوظيفها في العملية التعليمية والتدريس.**
◀◀ **تسهيل التعاون بين جميع المشاركين بالبرنامج .**
◀◀ **تتيح للمعلمين المواد والأدوات التي تمكنهم من بناء كيان تعليمي خاص بهم.**
◀◀ **تتفق والخبرات التعليمية لكل منظمة من حيث المعايير التي تحكم بها العمل.**
◀◀ **تؤكد على دور المعلم كميسر للعملية التعليمية وليس ملقناً.**
◀◀ **تتيح الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.**

وقد ساهمت جمعية الشراكة من أجل مهارات القرن الواحد والعشرين (Partnership for 21st Century Skills) بشكل فعال لتأسيس وتحقيق إجماع حول تعريف وتحديد مهارات ومعارف القرن الواحد والعشرين التي يجب أن تتضمنها المناهج الدراسية. وقد قامت جمعية الشراكة من أجل مهارت القرن الواحد والعشرين بتنقيح الإطار الخاص بمهارات القرن الواحد والعشرين على مدى ست سنوات. وقد ساهم فيه مئات المعلمين ورجال الأعمال وقادة المجتمع المحلي وأولياء الأمور والطلاب وواضعي السياسات. (التوبي وأخرون، ٢٠١٦، ٢٠) وقد حددت شراكة مهارات القرن ٢١ مجموعة من الإجراءات اللازمة لإعداد وتنمية المعلم مهنيًا في ضوء مهارات القرن ٢١ وتتلخص فيما يلي: (الباز، ٢٠١٣، ١٩٩)

- ◀◀ **إنشاء برامج مكثفة للتنمية المهنية للمعلم بحيث تركز بشكل مقصود على تدريس مهارات القرن ٢١.**
- ◀◀ **إحداث تكامل بين مهارات القرن ٢١ وعملية إعداد المعلم ومنحه رخصة ممارسة المهنة.**
- ◀◀ **التعاون مع الإداريين والمعلمين في سبيل دعم التعليم المهني المتميز والقائم على علاقات تعاونية.**
- ◀◀ **إنشاء فرق عمل قيادية على مستوى الإدارة التعليمية لمتابعة الجهود المبذولة في سبيل تنمية مهارات القرن ٢١ في المدارس التابعة للإدارة التعليمية.**
- ◀◀ **إنشاء برنامج للتنمية المهنية يركز على إمداد مشرفي مراكز مصادر التعلم في المدارس بالتدريب الكاف والمعرفة المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال.**
- ◀◀ **إنشاء كيانات مهنية على شبكة الانترنت تدعم المعلمين والإداريين تختص بتنمية قدراتهم على تفعيل مهارات القرن ٢١.**
- ◀◀ **تدريب الإداريين بشأن كيفية قيادة المبادرات التي تستهدف تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.**

◀◀ تقديم تدريب مهني لموظفي الإدارات التعليمية.
◀◀ إشراك كليات إعداد المعلم في برامج قيادة مهارات القرن ٢١ التي تجري على مستوى الإدارات التعليمية
◀◀ دمج معايير التدريس ومهارات القرن ٢١ لضمان أن المعلم بات قادرا على تدريس وتقييم مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات.
◀◀ إنشاء موقع إلكتروني على شبكة الانترنت يسهل على المعلمين الاتصال به، ويمكن استغلاله في إمدادهم بالمراجع والمصادر ودعم الجهود التي يبذلونها في سبيل ذلك.

ومن ناحية أخرى هناك مجالات ومهارات يتكرر ذكرها ويشار لها عند الحديث عن مهارات القرن الواحد والعشرين كما يأتي: (التوبي، ٢٠١٦، ٢٢)

• **أولاً: مهارات التعلم والابتكار:**

لقد ازداد الاهتمام بمهارات التعلم والابتكار كمحرك ومعياري للحكم على مستوى استعداد الطلبة للعمل في بيئات عمل معقدة ومتطورة وتمييزهم عن أولئك الذين ليس لديهم الإستعداد لذلك، وتلخص مهارات التعلم والابتكار بما يأتي:

◀◀ التفكير الناقد وحل المشكلات: كالقيام بتحليل وتقييم الأدلة والحجج والبراهين، والقدرة على حل العديد من المشكلات غير المألوفة باستخدام كل من الطرق التقليدية أو الطرق المبتكرة.

◀◀ التواصل: كامتلاك مهارات التواصل اللفظي والكتابي باختلاف السياقات والمواقف.

◀◀ التعاون: كالقدرة على العمل بشكل فعال مع فرق ومجموعات متنوعة واحترامها .

◀◀ الإبداع والابتكار: كالقدرة على استخدام مجموعة واسعة من التقنيات لخلق أفكار جديدة وجديرة بالاهتمام.

• **ثانياً: مهارات تكنولوجيا المعلومات والإعلام وتتضمن ما يلي:**

◀◀ الثقافة والمعلومات العامة: كالقدرة على الوصول للمعلومات وتقييمها ونقدها بكفاءة.

◀◀ الثقافة الإعلامية: كالقدرة على فهم كيف ولماذا الرسائل الاعلامية تصدر وما الغاية منها، وكيفية الاستفادة من وسائل الإعلام.

◀◀ ثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: كالقدرة على استخدام التكنولوجيا كأداة بحثية وأداة للوصول للمعلومات من خلالها وتنظيم تلك المعلومات وتقييمها.

• **ثالثاً: المهارات الحياتية والوظيفية:**

لم تعد بيئات العمل تعتمد على المحتوى الأكاديمي ومهارات التفكير، فمع وجود بيئات عمل معقدة أصبح الطلاب مطالبين بتطوير مهاراتهم والتي بدورها ستساهم في تطوير حياتهم المهنية .ومن هذه المهارت ما يأتي:

- ◀ المرونة والقدرة على التكيف كالعامل بشكل فعال في مناخ يسوده الغموض والتغيير، والتعامل بإيجابية مع الشناء والنقد.
- ◀ المبادرة والتوجيه الذاتي من خلال وضع الأهداف على المدى القصير والبعيد، ورصد وتحديد الأولويات وترتيبها، والاستفادة من التجارب السابقة من أجل تحقيق التقدم في المستقبل.
- ◀ المهارات الاجتماعية والثقافية كالتصرف بطريقة صحيحة ومهنية واحترام الاختلافات الثقافية والعمل بفعالية مع الناس من مختلف الخلفيات الاجتماعية والثقافية.
- ◀ الإنتاجية والمساءلة كالإصرار على تحقيق الأهداف، حتى في وجود العقبات والضغوط التنافسية، والقدرة على تحمل المسؤولية عن النتائج.
- ◀ القيادة والمسؤولية من خلال استخدام مهارات التعامل مع الآخرين ومساعدتهم على حل مشكلاتهم والاستفادة من نقاط قوة الآخرين لتحقيق هدف مشترك.

ولإكساب الطلاب مهارات القرن الواحد والعشرين وبالتالي تحقيق مخرجات تعليمية مرغوب فيها، فإن على الجامعات والكليات المنوطة بإعداد المعلمين أن تقدم الدعم اللازم لهم أثناء الخدمة أو مرحلة ما قبل الخدمة، وأن تتضمن برامجها هذه الكفايات والمهارات الآتية: مواكبة التكنولوجيا الحديثة واستخدامها وتطويعها لخدمة المحتوى الأكاديمي وطرق التدريس، والاستفادة منها في تحقيق الاحتياجات التعليمية الخاصة، وتطبيق طرق التدريس الحديثة التي تتوافق مع المعايير التي تهدف إلى تجسيد وتضمين مهارات ومعارف القرن الواحد والعشرين (McTighe , 2005) & (hurchill Wigginsm,2010)

• إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس:

إن الثورة التكنولوجية أثرت بشكل بالغ على سلوك المتعلم ونشاطه داخل وخارج المجتمع، منها تغير صناعة وممارسة التعليم خاصة في مؤسسات التعليم العالي، من حيث اختلاف شكل ومضمون المؤسسة التعليمية، وتعدد مصادر المعرفة.

وتمثل جميع أطراف العملية التعليمية ومصادرها بظهور أنماط جديدة من التعليم نظرا لتعدد مصادر المعرفة، كالتعليم الافتراضي وغيرها، مما أدى إلى التحول إلى عالَم قائم على المعرفة وغير محدد.

وأشارت الضرمان (٢٠١٧، ٥٧) أن لتطبيق إدارة المعرفة لأبد من توافر استراتيجيات وأهداف واضحة وهيكل تنظيمي مرن، ووجود قوى بشرية تكون لديها الرغبة في مشاركة المعارف والخبرات مع الآخرين، ووجود تقنيات متطورة تساعد على تنظيم وتوثيق واسترجاع المعرفة من مصادرها والتي تقدمها مهارات القرن الحادي والعشرين.

جميع تلك المظاهر انتقلت بالعملية التعليمية إلى القرن الواحد والعشرين التي من أهم متطلباته الاهتمام بتطبيق التكنولوجيا الحديثة وتنمية مهارات التفكير العليا للوصول إلى الابداع والابتكار وتضمينها بالمنهج، وهذا ما أكدته دراسات عبيد (١٩٩٧)، الشاعر (٢٠١٢)، عبد العزيز (٢٠١٢)، والتوبي والفواجير (٢٠١٦)، ضرمان (٢٠١٧)، وقد أكدت جميعها على ضرورة تصميم برامج تدريبية مناسبة تعتمد على التفكير وتطوير الكفاءات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس.

وبالرجوع إلى دراسات: الطراونة والمجالي (٢٠١٢)، والحري (٢٠١٣)، السقا (٢٠١٣)، أحمد (٢٠١٦)، التوبي والفواجير (٢٠١٦)، الروسان (٢٠١٧)، وطيب (٢٠١٨) يمكن الإشارة إلى الدور المهم للجامعات والعوامل التي تؤثر في تنمية مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين فيما يلي:

- ◀◀ الزيادة عدد أعضاء هيئة التدريس وتنوع تخصصاتهم.
- ◀◀ أصبح التعليم الجامعي يركز على التعليم أكثر من التدريس.
- ◀◀ أصبح التركيز في التعليم العالي على ثلاثة جوانب رئيسية هي: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع ليس كما كان التدريس هو وظيفة الجامعة فقط.
- ◀◀ إعداد المعلمين لإدراك الفروق الفردية بين المتعلمين وعدم التركيز على المحتوى أكثر من أهمية توصيل المعلومة.
- ◀◀ بناء شراكة بين الجامعة المنوطة بإعداد المعلمين ومديريات التعليم.
- ◀◀ التأكد من حصول معلمي المستقبل على تدريبات وخبرات متعددة، وتوفير الأدوات المناسبة لتقييمهم قبل البدء في ممارسة مهنة التدريس.
- ◀◀ حث المعلمين على فهم مهارات القرن الحادي والعشرين، وتوظيفها في العملية التعليمية والتدريس.
- ◀◀ تسهيل التعاون بين جميع المشاركين بالبرنامج .
- ◀◀ تتيح للمعلمين المواد والأدوات التي تمكنهم من بناء كيان تعليمي خاص بهم.
- ◀◀ تتفق والخبرات التعليمية لكل منظمة من حيث المعايير التي تحكم بها العمل.
- ◀◀ تؤكد على دور المعلم كميسر للعملية التعليمية وليس ملقناً.
- ◀◀ تتيح الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.
- ◀◀ تعمل على تحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال تطبيق التكنولوجيا، والتواصل والتعاون والابداع، والتمكن من مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات.

• إجراءات البحث:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم اتباع الاجراءات التالية:

◀ الاطلاع على الأدبيات والبحوث السابقة التي اهتمت بإدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين.

◀ إعداد أدوات الدراسة وتتمثل فيما يلي:

• أولاً: استبانة مهارات إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك في ضوء ما يلي:

◀ تحديد الهدف من الاستبانة: هدفت الاستبانة إلى قياس مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس " التخصصات العلمية بجامعة بيشة".

◀ إعداد الصورة الأولية للاستبانة: تكونت الاستبانة من (٢٥) فقرة في صورتها الأولية، موزعة على أربعة مجالات، هي: تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة.

◀ حساب صدق وثبات استبانة مهارات إدارة المعرفة:

• صدق الاستبانة:

تم حساب صدق أداة الاستبانة بعدة طرق منها:

◀ صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس درجات علمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد - معيد) بجامعة بيشة في عدة تخصصات، وتم تعديل بعض الصياغات غير الواضحة وحذف المفردات المتكررة المعني، وأصبح عدد المفردات (٢٠) مفردة.

• صدق الاتساق الداخلي:

تم تطبيق استبانة مهارات إدارة المعرفة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وبين الدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي لاستبانة مهارات إدارة المعرفة

المجال	رقم الفقرة	علاقتها بمجموع المجال	المجال	علاقتها بالدرجة الكلية للاستبانة	علاقتها بمجموع المجال	رقم الفقرة	المجال
تشخيص المعرفة	١	0.63(**)	تخزين المعرفة	١	0.59(**)	١	توليد المعرفة
	٢	0.79(**)		٢	0.73(**)	٢	
	٣	0.80(**)		٣	0.75(**)	٣	
	٤	0.82(**)		٤	0.88(**)	٤	
توليد المعرفة	٥	0.60(**)	توزيع المعرفة	٥	0.76(**)	٥	توليد المعرفة
	٦	0.46(**)		٦	0.78(**)	٦	
	٧	0.82(**)		٧	0.52(**)	٧	
	٨	0.36(*)		٨	0.50(**)	٨	
	٩	0.78(**)		٩	0.61(**)	٩	
	١٠	0.54(**)		١٠	0.69(**)	١٠	
			////	////	////	////	

(*) تعني أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٥)
(**) تعني أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,١)

يتضح من الجدول (١) أن جميع معاملات الارتباط، في جميع المجالات، بين الفقرات وبين الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وبينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، أو (٠,٠٥)، فتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٣٠)، و(٠,٨٨)، وجميعها دالة إحصائياً وهذا دليل أن فقرات الاستبانة تقيس ما وضعت لأجل قياسه وهو مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجات مجالات الاستبانة ببعضها، ومع الدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون لارتباط مجالات الاستبانة ببعضها وبالدرجة الكلية لاستبانة مهارات إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس

المجالات	تشخيص المعرفة	توليد المعرفة	تخزين المعرفة	توزيع المعرفة	الكلية
تشخيص المعرفة	1	0.53(**)	0.79(**)	0.54(**)	0.85(**)
توليد المعرفة	-	1	0.49(**)	0.62(**)	0.80(**)
تخزين المعرفة	-	-	1	0.52(**)	0.84(**)
توزيع المعرفة	-	-	-	1	0.82(**)
الكلية	-	-	-	-	1

يتضح من الجدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين المجالات نفسها وبينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، فتراوحت معاملات الارتباط بين المجالات مع بعضها بين (٠,٤٩ - ٠,٧٩)، وتراوحت للمجالات والدرجة الكلية للاستبانة بين (٠,٨٠ - ٠,٨٥)، وهذا يؤكد أن جميع المجالات تشترك مع بعضها في قياس مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

• ثانياً: ثبات استبانة مهارات إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس

تم حساب ثبات الاستبانة بطريقتي التجزئة النصفية، وبمعادلة ألفا كرونباخ، والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣) ثبات استبانة مهارات إدارة المعرفة بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

المجالات	الثبات بطريقة التجزئة النصفية		المجالات	م
	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين		
تشخيص المعرفة	٠,٦٦	٠,٤٩	تشخيص المعرفة	١
توليد المعرفة	٠,٦٣	٠,٤٦	توليد المعرفة	٢
تخزين المعرفة	٠,٨٠	٠,٦٣	تخزين المعرفة	٣
توزيع المعرفة	٠,٦٦	٠,٥٠	توزيع المعرفة	٤
الكلية	٠,٩٢	٠,٨٦	الكلية	-

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

« تراوحت معاملات ثبات مجالات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية (٠,٦٣ - ٠,٨٠)، وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية بالتجزئة النصفية (٠,٩٢)، وهي معاملات ثبات جيدة.

« تراوحت معاملات ثبات مجالات الاستبانة بمعامل ألفا كرونباخ بين (٠,٦٤ - ٠,٧٥) وبلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبانة (٠,٨٨). ومن معاملات الثبات السابقة بالطريقتين يتضح أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من معاملات الثبات، وبالتالي يمكن الثقة في النتائج التي يتم التوصل إليها باستخدام الاستبانة.

• الصورة النهائية لاستبانة مهارات إدارة المعرفة وطريقة التصحيح:

تكونت الصورة النهائية لاستبانة مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس من (٢٠) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، هي: تشخيص المعرفة، ويتضمن الفقرات (١ - ٤)، وتوليد المعرفة، ويتضمن الفقرات (٥ - ٩)، وتخزين المعرفة، ويتضمن الفقرات (١٠ - ١٤)، وتوزيع المعرفة، ويتضمن الفقرات (١٥ - ٢٠)، وتكونت الإجابة عن فقرات الاستبانة من ثلاثة بدائل يختار منها المستجيب واحدا منها، وهي: (دائما - أحيانا - أبدا) وتعطى الدرجات التالية على التوالي (٣ - ٢ - ١)، وبالتالي فإن أعلى درجة للاستبانة هي (٦٠) درجة، وأدنى درجة هي (٢٠) درجة.

• ثانياً: استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين لأعضاء هيئة التدريس:

« تحديد الهدف من الاستبانة: هدفت الاستبانة إلى قياس مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس " التخصصات العلمية بجامعة بيشة".

« إعداد الصورة الأولية للاستبانة: تكونت الاستبانة من (٣٣) فقرة في صورتها الأولية، موزعة على ثلاثة مجالات، هي الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير، مهارات الثقافة الرقمية والتقنية والمعلوماتية، المهارات المهنية والحياتية.

• حساب صدق وثبات استبانة مهارات القرن الواحد والعشرين:

• حساب الصدق:

تم حساب صدق أداة الاستبانة بعدة طرق أبرزها:

« صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس درجات علمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد - معيد) بجامعة بيشة في عدة تخصصات، وتم حذف مفردات لعدم وضوح الصياغة، وأصبح عدد المفردات (٣٢) مفردة.

« صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وبين الدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي لاستبانة مهارات القرن الحادي والعشرين لأعضاء هيئة التدريس

المجال	رقم الفقرة	علاقتها بمجموع المجال	علاقتها بالدرجة الكلية للاستبانة	المجال	رقم الفقرة	علاقتها بمجموع المجال	علاقتها بالدرجة الكلية للاستبانة
الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير	١	0.79(**)	0.76(**)	تابع الثقافة الرقمية	١٧	0.72(**)	0.64(**)
	٢	0.62(**)	0.55(**)		١٨	0.72(**)	0.80(**)
	٣	0.64(**)	0.63(**)		١٩	0.55(**)	0.61(**)
	٤	0.66(**)	0.62(**)		٢٠	0.51(**)	0.43(**)
	٥	0.65(**)	0.65(**)		٢١	0.57(**)	0.54(**)
	٦	0.56(**)	0.60(**)		٢٢	0.70(**)	0.59(**)
	٧	0.83(**)	0.75(**)		٢٣	0.73(**)	0.68(**)
	٨	0.54(**)	0.55(**)		٢٤	0.76(**)	0.67(**)
	٩	0.80(**)	0.79(**)		٢٥	0.79(**)	0.77(**)
الثقافة الرقمية	١٠	0.89(**)	0.80(**)	المهارات المهنية والحياتية	٢٦	0.71(**)	0.55(**)
	١١	0.58(**)	0.57(**)		٢٧	0.88(**)	0.84(**)
	١٢	0.58(**)	0.57(**)		٢٨	0.73(**)	0.67(**)
	١٣	0.70(**)	0.67(**)		٢٩	0.69(**)	0.77(**)
	١٤	0.62(**)	0.51(**)		٣٠	0.74(**)	0.63(**)
	١٥	0.72(**)	0.76(**)		٣١	0.69(**)	0.65(**)
	١٦	0.65(**)	0.58(**)		٣٢	0.87(**)	0.74(**)

يتضح من الجدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط - في جميع المجالات - بين الفقرات وبين الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وبينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، فتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٣)، و(٠,٨٩)، وجميعها دالة إحصائية، وهذا دليل أن فقرات الاستبانة تقيس ما وضعت لأجل قياسه وهو مهارات القرن الحادي والعشرين لأعضاء هيئة التدريس.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجات مجالات الاستبانة ببعضها، ومع الدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) معاملات ارتباط بيرسون لارتباط مجالات الاستبانة ببعضها وبالدرجة الكلية للاستبانة مهارات القرن الحادي والعشرين لأعضاء هيئة التدريس

المجالات	الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير	المهارات المهنية والحياتية	الثقافة الرقمية والمعلوماتية	المهارات المهنية والحياتية	الكلية
الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير	1	0.86(**)	0.84(**)	0.97(**)	
مهارات الثقافة الرقمية والمعلوماتية	-	1	0.78(**)	0.94(**)	
المهارات المهنية والحياتية الكلية	-	-	1	0.91(**)	1

يتضح من الجدول (٥) أن جميع معاملات الارتباط بين المجالات نفسها وبينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، فتراوحت معاملات الارتباط بين المجالات مع بعضها بين (٠,٧٨ - ٠,٨٦)، وتراوحت للمجالات والدرجة الكلية للاستبانة بين (٠,٩١ - ٠,٩٧٥)، وهي معاملات ارتباط

مرتفعة، وهذا يؤكد أن جميع المجالات تشترك مع بعضها في قياس مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس.

- ثبات استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين لأعضاء هيئة التدريس:
تم حساب ثبات الاستبانة بطريقتي التجزئة النصفية، وبمعادلة ألفا كرونباخ، والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦) ثبات استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين لأعضاء هيئة التدريس بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

م	المجالات	الثبات بطريقتي التجزئة النصفية	
		معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون
١	الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير	٠,٧٨	٠,٨٨
٢	مهارات الثقافة الرقمية والمعلوماتية	٠,٨٢	٠,٩٠
٣	المهارات المهنية والحياتية	٠,٧٢	٠,٨٤
-	الكلية	٠,٨٧	٠,٩٣

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

- ◀ تراوحت معاملات ثبات مجالات استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين بطريقة التجزئة النصفية (٠,٨٤ - ٠,٩٠)، وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية بالتجزئة النصفية (٠,٩٣)، وهي معاملات ثبات مرتفعة.
- ◀ تراوحت معاملات ثبات مجالات الاستبانة بمعامل ألفا كرونباخ بين (٠,٨٨ - ٠,٩٠) وبلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبانة (٠,٩٦)، وهي معاملات ثبات مرتفعة. ومن معاملات الثبات السابقة بالطريقتين يتضح أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الثقة في النتائج التي يتم التوصل إليها باستخدامها.

- الصورة النهائية لاستبانة مهارات القرن الحادي والعشرين وطريقة التصحيح:
تكونت الصورة النهائية لاستبانة مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس من (٣٢) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات، هي: ويتضمن الفقرات (١ - ١٣)، ومجال مهارات الثقافة الرقمية والتقنية والمعلوماتية، ويتضمن الفقرات (١٤ - ٢٥)، ومجال المهارات المهنية والحياتية (التكيف، والمرونة، والقيادة، والمسؤولية)، ويتضمن الفقرات (٢٦ - ٣٢)، وتكونت الإجابة عن فقرات الاستبانة من ثلاثة بدائل، يختار منها المستجيب واحدا منها، وهي: دائما - أحيانا - أبدا - تعطى الدرجات التالية على التوالي (٣ - ٢ - ١)، وبالتالي فإن أعلى درجة للاستبانة الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير هي (٩٦) درجة، وأدنى درجة هي (٣٢) درجة.

• عينة البحث:

• وصف أفراد العينة وفقاً لتغير الجنس (ذكور- إناث):

جدول (٧) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

النسبة	التكرار	الوظيفية
٤٣,٩%	٢٥	ذكور
٥٦,١%	٣٢	إناث
١٠٠%	٥٧	الإجمالي

يتبين من الجدول (٧) أن عينة الدراسة بلغت (٥٧) عضو هيئة تدريس، توزعت وفقاً لتغير الجنس إلى (٢٥) ذكورا، وبنسبة (٤٣,٩%)، و(٣٢) إناثا، وبنسبة (٥٦,١%).

• نتائج الدراسة:

تم عرض النتائج التي توصلت إليها البحث الحالي فيما يلي:

• نتائج الإجابة عن التساؤل الأول:

وينص هذا السؤال على "ما مدى توافر مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس التخصصات العلمية بجامعة بيشة"؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (٨) يبين المعيار الذي تم الاعتماد عليه في مدى الحكم على مدى توافر المهارة.

جدول (٨) يبين تقدير مدى توافر المهارة وفقاً لمدى المتوسط الحسابي الموزون

مدى التوافر	مدى المتوسط الحسابي
عالي	من ٢,٣٥ إلى ٣
متوسط	من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
ضعيف	من ١ إلى ١,٦٧

وفيما يلي تم عرض مدى توافر كل مهارة من مهارات إدارة المعرفة وفقاً لمجالات الاستبيان، وكالتالي:

• أولاً: مجال تشخيص المعرفة:

لمعرفة مدى توافر مهارات تشخيص المعرفة على مستوى كل فقرة وعلى الدرجة الكلية للمجال، لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (٩) يبين ذلك:

جدول (٩) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر مهارات تشخيص المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
1	أصمم استمارات خاصة للمعرفة والخبرات الداخلية.	1.58	0.80	ضعيف	٣
2	أستخدم طرق متعددة لتشخيص القدرات الأساسية للمعرفة.	1.60	0.70	ضعيف	٢
3	أعتمد على أسلوب العرض الصوري للخرايط المعرفية (خرايط المفاهيم- الخرايط الذهنية).	1.61	0.84	ضعيف	١
4	أقوم بتشخيص المعرفة بالاعتماد على الأشخاص ذوي الخبرة في مجال المعرفة.	1.53	0.73	ضعيف	٤
-	المتوسط العام للمجال	1.58	0.54	ضعيف	////

يتضح من الجدول (٩) أن المتوسط العام لمجال مهارة تشخيص المعرفة بلغ (١,٥٨)، وهذا يعني أن هذه المهارة بشكل عام تقع في المدى الضعيف لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتفصيل المهارات الفرعية لهذا المجال وفقا لكل فقرة من الفقرات، يتضح أن جميع الفقرات جاءت في المدى الضعيف فكان أعلى متوسط للفقرة رقم (٣) والتي تنص على "أعتمد على أسلوب العرض الصوري للخرائط المعرفية (خرائط المفاهيم - الخرائط الذهنية)" بمتوسط حسابي (١,٦١)، إذ احتلت المرتبة الأولى في مهارات تشخيص المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس، وبرغم من ذلك إلا أن توافرها ضعيفا، في حين جاءت الفقرة رقم (٤) في المرتبة الأخيرة من مهارات تشخيص المعرفة وتنص على "أقوم بتشخيص المعرفة بالاعتماد على الأشخاص ذوي الخبرة في مجال المعرفة"، بمتوسط حسابي (١,٥٣).

• **ثانياً: مجال توليد المعرفة:**

لمعرفة مدى توافر مهارات توليد المعرفة على مستوى كل فقرة وعلى الدرجة الكلية للمجال، لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (١٠) يبين ذلك:

جدول (١٠) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر مهارات توليد المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
5	اعتمد في توليد المعرفة على الخبرات الداخلية والخبرات السابقة.	2.11	0.90	متوسط	٣
٦	اعتمد في توليد المعرفة على الأقسام في البحث والتطبيق.	1.86	0.88	متوسط	٤
٧	أحصل على المعرفة الجديدة من خلال الاطلاع على قواعد البيانات.	1.18	0.50	ضعيف	٥
٨	أثق في امتلاكي للآليات والقدرات المناسبة التي تتيح الحصول على المعرفة الجديدة من مصادرها المختلفة.	2.51	0.68	عالي	١
٩	أستطيع الحصول على معرفة جديدة من خلال ما توصل إليه الباحثون الآخرون.	2.23	0.78	متوسط	٢
-	المتوسط العام للمجال	1.98	0.47	متوسط	//////

يتضح من الجدول (١٠) أن المتوسط العام لمجال مهارة توليد المعرفة بلغ (١,٩٨)، وهذا يعني أن مهارة توليد المعرفة بشكل عام تتوفر بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتفصيل المهارات الفرعية لهذا المجال وفقا لكل فقرة من الفقرات، يتضح أن هناك فقرة واحدة حصلت على درجة توافر عالية، وثلاث فقرات حصلت على درجة توافر متوسطة، وحصلت فقرة واحدة فقط على درجة توافر ضعيفة، وبما أن غالبية الفقرات قد توفرت بدرجة متوسطة إلا أن الفقرات قد ترتبت من الأعلى إلى الأدنى حسب درجة توافرها، إذ احتلت الفقرة رقم (٨)، والتي تنص على "أثق في امتلاكي للآليات والقدرات المناسبة التي تتيح الحصول على المعرفة الجديدة من مصادرها المختلفة" المرتبة الأولى بمتوسط

حسابي (٢٠٥١)، وبدرجة توافر عالية، وجاءت الفقرة رقم (٧) والتي تنص على "أحصل على المعرفة الجديدة من خلال الاطلاع على قواعد البيانات" في المرتبة الأخيرة، إذ حصلت على متوسط حسابي (١,١٨)، مما يعني أن هذه المهارة تتوفر بدرجة ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

• ثالثاً: مجال تخزين المعرفة:

لمعرفة مدى توافر مهارات تخزين المعرفة على مستوى كل فقرة وعلى الدرجة الكلية للمجال لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (١١) يبين ذلك:

جدول (١١) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى توافر مهارات تخزين المعرفة لدى أعضاء هيئة التدري س

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
١٠	أعتمد في تخزين المعرفة على عمليات تجميع المعلومات وتصنيفها وترتيبها وفق نظام خاص بي	2.33	0.93	متوسط	١
١١	أتبع الطرق التكنولوجية الحديثة في تخزين المعرفة	1.49	0.63	ضعيف	٤
١٢	أقوم بالتحديث المستمر للمعارف المخزونة.	1.23	0.63	ضعيف	٥
١٣	أتمتع بالبرونة في تخزين المعرفة واسترجاعها	1.58	0.80	ضعيف	٣
١٤	أرى من الضروري الاحتفاظ بالأشخاص الذين يمثلون مصدر للمعرفة المستمرة	1.89	0.72	متوسط	٢
-	المتوسط العام للمجال	1.71	0.47	متوسط	////

يتضح من الجدول (١١) أن المتوسط العام لمجال مهارة تخزين المعرفة بلغ (١,٧١)، وهذا يعني أن مهارة تخزين المعرفة - بشكل عام - تتوفر بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتفصيل المهارات الفرعية لهذا المجال وفقاً لكل فقرة من الفقرات، يتضح أن هناك فقرتان حصلتا على درجة توافر متوسطة، وهي ذات الأرقام (١٠)، و(١٤)، وثلاث فقرات حصلت على درجة توافر ضعيفة، وهي ذات الأرقام (١١) و(١٢)، و(١٣)، وبالرغم من هذا التفاوت في درجة التوافر إلا أن الفقرات قد ترتبت من الأعلى إلى الأدنى حسب درجة توفرها، إذ احتلت الفقرة رقم (١٠)، والتي تنص على "أعتمد في تخزين المعرفة على عمليات تجميع المعلومات وتصنيفها وترتيبها وفق نظام خاص بي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وبدرجة توافر متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على "أقوم بالتحديث المستمر للمعارف المخزونة" في المرتبة الأخيرة، إذ حصلت على متوسط حسابي (١,٢٣)، مما يعني أن هذه المهارة تتوفر بدرجة ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

• رابعاً: مجال توزيع المعرفة:

لمعرفة مدى توافر مهارات توزيع المعرفة على مستوى كل فقرة وعلى الدرجة الكلية للمجال لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (١٢) يبين ذلك:

جدول (١٢) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى توافر مهارات توزيع المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
١٥	اعتمد في تطبيق المعرفة على الأجهزة والأدوات الحديثة	1.79	0.82	متوسط	٢
١٦	أهتم بمراجعة الزمن لمواكبة التطورات الحديثة في تطبيق المعرفة	1.75	0.83	متوسط	٤
١٧	أهتم بالابداع وأتبنى الأفكار الإبداعية في تطبيق المعرفة	1.14	0.40	ضعيف	٦
١٨	اعتمد على ذوي الخبرة المتنوعة معرفياً في تطبيق المعرفة	1.54	0.78	ضعيف	٥
١٩	أستخدم الأساليب الحديثة في تطبيق المعرفة	1.95	0.87	متوسط	١
٢٠	أطور من المعارف التي أتوصل إليها أثناء تطبيقها وتوظيفها	1.77	0.82	متوسط	٣
-	المتوسط العام للمجال	1.66	0.45	ضعيف	////

يتضح من الجدول (12) أن المتوسط العام لمجال مهارة توزيع المعرفة بلغ (1.66)، وهذا يعني أن مهارة توزيع المعرفة - بشكل عام - تتوفر بدرجة ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتفصيل المهارات الفرعية لهذا المجال وفقاً لكل فقرة من الفقرات، يتضح أن هناك أربع فقرات حصلت على درجة توافر متوسطة، وهي ذات الأرقام (15)، و(16)، و(19)، و(20)، وفقرتان حصلتا على درجة توافر ضعيفة، وهي ذات الأرقام (17) و(18)، وبالرغم من هذا التفاوت في درجة التوافر إلا أن الفقرات قد ترتبت من الأعلى إلى الأدنى حسب درجة توافرها، إذ احتلت الفقرة رقم (19)، والتي تنص على "أستخدم الأساليب الحديثة في تطبيق المعرفة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.95)، وبدرجة توافر متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (17) والتي تنص على "أهتم بالابداع وأتبنى الأفكار الإبداعية في تطبيق المعرفة" في المرتبة الأخيرة، إذ حصلت على متوسط حسابي (1.14)، مما يعني أن هذه المهارة تتوفر بدرجة ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية للمجالات فقط، وحساب المتوسط العام للاستبانة، والجدول (١٣) يبين ذلك.

جدول (١٣) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى توافر مجالات مهارات إدارة المعرفة والدرجة الكلية للمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
1	تشخيص المعرفة	1.58	0.54	ضعيف	٤
٢	توليد المعرفة	1.98	0.47	متوسط	١
٣	تخزين المعرفة	1.71	0.47	متوسط	٢
٤	توزيع المعرفة	1.66	0.45	ضعيف	٣
-	المتوسط العام للاستبانة	1.73	0.38	متوسط	////

يتضح من الجدول (١٣) أن المتوسط العام لمهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بلغ (1.73)، وهو يقع ضمن مدى التوافر المتوسط، مما يعني أن مهارات إدارة المعرفة عموماً تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة.

ويتضح أيضاً من الجدول (١٣) أن مجالات مهارات إدارة المعرفة ترتبت من الأعلى إلى الأدنى كالتالي: إذ حصل مجال توليد المعرفة على الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (١,٩٨) وبدرجة توافر متوسطة، تليه في المرتبة الثانية مجال تخزين المعرفة، بمتوسط حسابي (١,٧١)، وبدرجة توافر متوسطة أيضاً، ثم جاء مجال توزيع المعرفة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (١,٦٦) وبدرجة توافر ضعيفة، وجاء مجال تشخيص المعرفة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٥٨)، وبدرجة توافر ضعيفة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات الطيب (٢٠١٨)، الروسان (٢٠١٧)، أحمد (٢٠١٦)، السقا (٢٠١٣)، عباس وعلى (٢٠١٣)، الطراونة (٢٠١٢).

• **نتائج الإجابة عن السؤال الثاني:**

وينص هذا السؤال على "ما مدى توافر مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس التخصصات العلمية بجامعة بيشة في ضوء مبادئ إدارة المعرفة"؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وفيما يلي تم عرض مدى توافر كل مهارة من مهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء مبادئ إدارة المعرفة وفقاً لمجالات الاستبانة، وكالتالي:

• **أولاً: مجال الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير:**

معرفة مدى توافر مهارات الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير على مستوى كل فقرة وعلى الدرجة الكلية للمجال، لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (١٤) يبين ذلك:

جدول (١٤) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى توافر مهارات الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير لدى أعضاء هيئة التدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
1	تساعدني إدارة المعرفة على تحفيز عمليات التفكير لدى.	1.84	0.77	متوسط	7
2	تدفعني عمليات إدارة المعرفة إلى تقديم المعارف لدى من خلال العمليات الحسية.	1.70	0.71	متوسط	12
3	تساعدني إدارة المعرفة على تقديم أنشطة التعلم بطرق استقصائية علمية استكشافية.	2.00	0.85	متوسط	3
4	تدفعني عمليات إدارة المعرفة على تقديم أنشطة مختلفة لطلابي.	1.96	0.82	متوسط	4
5	تساعدني على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة للأفكار العلمية	2.11	0.90	متوسط	1
6	تساعدني في توليد أفكار علمية جديدة وغير مألوفة.	1.75	0.83	متوسط	9
7	تدفعني للاتصال مع الآخرين للوصول إلى المعرفة.	1.88	0.83	متوسط	5
8	تساعدني في التعبير عن نفسي بصور مختلفة.	2.04	0.84	متوسط	2
9	تتيح لي اقتراح حلول إبداعية للمشكلات العلمية.	1.74	0.72	متوسط	11
10	تحثني على تبادل المعلومات والعمل الجماعي.	1.88	0.85	متوسط	6
11	تحثني على استخدام الأسلوب العلمي في التفكير وحل المشكلات.	1.82	0.76	متوسط	8
12	تمكني من استخلاص النتائج العلمية وإعطاء تفسيرات منطقية للبيانات العلمية المتوفرة.	1.75	0.87	متوسط	10
13	تساعدني للتوصل إلى النتائج المرغوبة بعد تشخيص المعرفة تشخيصاً دقيقاً.	1.54	0.66	ضعيف	13
	المتوسط العام للمجال	1.85	0.55	متوسط	////

يتضح من الجدول (١٤) أن المتوسط العام لمجال مهارة الابداع والابتكار ومهارة التعلم والتفكير بلغ (١.٨٥)، ويقع في المدى المتوسط، وهذا يعني أن هذه المهارات بشكل عام تقع في المدى المتوسط لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتفصيل المهارات الفرعية لهذا المجال وفقا لكل فقرة من الفقرات، يتضح أن جميع الفقرات جاءت في المدى المتوسط، ما عدا الفقرة رقم (١٣) توفرت بدرجة ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس، فكان أعلى متوسط للفقرة رقم (٥) والتي تنص على "تساعدني على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة للأفكار العلمية" بمتوسط حسابي (٢.١١)، إذ احتلت المرتبة الأولى في مهارات الابداع ومهارات التعلم والتفكير، لدى أعضاء هيئة التدريس، في حين جاءت الفقرة رقم (١٣) في المرتبة الأخيرة من مهارات الابداع ومهارات التعلم والتفكير، وتنص على "تساعدني للتوصل إلى النتائج المرغوبة بعد تشخيص المعرفة تشخيصا دقيقا"، بمتوسط حسابي (١.٥٤).

• نائياً: مجال مهارات الثقافة الرقمية والتقنية والمعلوماتية:

لمعرفة مدى توافر مهارات الثقافة الرقمية والتقنية والمعلوماتية على مستوى كل فقرة وعلى الدرجة الكلية للمجال لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (١٥) يبين ذلك.

جدول (١٥) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى توافر مهارات الثقافة الرقمية والتقنية والمعلوماتية لدى أعضاء هيئة التدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
١٤	تحثني في البحث عن المعرفة في مصادر تعلم داخلية وخارجية	1.67	0.72	ضعيف	11
١٥	تحثني على التحلي بالأمانة العلمية في الوصول للمعارف ونقلها.	1.67	0.74	ضعيف	12
١٦	تساعدني على استخدام التكنولوجيا في الوصول للمعلومات والمعارف العلمية.	1.91	0.76	متوسط	6
١٧	تدفعني إلى تقديم مواقف ترتبط بالتخصص ذات فاعلية وكفاءة في عملية التعلم.	1.82	0.71	متوسط	8
١٨	تساعدني في توظيف التكنولوجيا في تدريس المواد العلمية	1.89	0.77	متوسط	7
١٩	تساعدني في نقد المعلومات التي أحصل عليها من مصادر مختلفة	2.05	0.77	متوسط	3
٢٠	توضح لي أهمية التكنولوجيا في تحقيق مخرجات التعلم	1.75	0.81	متوسط	10
٢١	تساعدني في تقويم مخرجات التعلم لمقرراتي.	2.16	0.82	متوسط	1
٢٢	تساعدني في التعرف على كيفية استخدام التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة.	2.16	0.82	متوسط	2
٢٣	توضح لي دور التقنية الحديثة في التقدم العلمي.	2.02	0.77	متوسط	5
٢٤	تساعدني على استخدام استراتيجيات تدريسية قائمة على التعلم الإلكتروني.	2.04	0.76	متوسط	4
٢٥	تساعدني في تقييم القضايا العلمية الأخلاقية التي تظهر نتيجة التقنية الحديثة.	1.82	0.71	متوسط	9
-	المتوسط العام للمجال	1.91	0.45	متوسط	//////

يتضح من الجدول (١٥) أن المتوسط العام لمجال مهارات الثقافة الرقمية والتقنية والمعلوماتية بلغ (١,٩١)، وهذا يعني أن مهارات الثقافة الرقمية والتقنية والمعلوماتية بشكل عام تتوفر بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتفصيل المهارات الفرعية لهذا المجال وفقا لكل فقرة من الفقرات، يتضح أن جميع الفقرات حصلت على درجة توافر متوسط ما عدى الفقرتان (١٤) و(١٥) حصلتا على درجة توافر ضعيفة، وترتبت الفقرات في هذا المجال من الأعلى إلى الأدنى حسب درجة توفرها، فاحتلت الفقرة رقم (٢١) والتي تنص على "تساعدني في تقويم مخرجات التعلم لمقرراتي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,١٦)، وبدرجة توافر متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على "تحثني على التحلي بالأمانة العلمية في الوصول للمعارف ونقلها" في المرتبة الأخيرة، إذ حصلت على متوسط حسابي (١,٦٧)، مما يعني أن هذه المهارة تتوفر بدرجة ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

• ثالثاً: مجال المهارات المهنية والحياتية (التكيف، والمرونة، والقيادة، والمسؤولية):

معرفة مدى توافر المهارات المهنية والحياتية على مستوى كل فقرة وعلى الدرجة الكلية للمجال لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (١٧) يبين ذلك:

جدول (١٧) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر المهارات المهنية والحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس

ترتيب مدى التوافر	مدى توافر المهارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	٤
2	متوسط	0.77	2.11	تحثني على تلقي الخبرة والعرفة العلمية من المتخصصين الأعضاء.	٢٦
5	متوسط	0.81	1.98	تحثني على اكتساب خبرات نتيجة مناقشات علمية منطقية.	٢٧
6	متوسط	0.82	1.96	تساعدني في وضع الأهداف والخطط لأعمالي التي أقوم بها.	٢٨
7	متوسط	0.77	1.81	تساعدني في تحديد البدائل المناسبة واختيار البديل الأمثل	٢٩
4	متوسط	0.79	2.02	تساعدني على تحمل المسؤولية الفردية في ضوء آراء مجموعة العمل.	٣٠
3	متوسط	0.90	2.11	تساعدني على عرض مواقف وخبرات علمية تعزز عملية التعلم.	٣١
1	متوسط	0.83	2.14	تحثني على إدارة الوقت بفاعلية	٣٢
////	متوسط	0.55	2.02	المتوسط العام للمجال	-

يتضح من الجدول (١٧) أن المتوسط العام لمجال المهارات المهنية والحياتية بلغ (٢,٠٢)، وهذا يعني أن مهارة المهارات المهنية والحياتية - بشكل عام - تتوفر بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتفصيل المهارات الفرعية لهذا المجال وفقا لكل فقرة من الفقرات، يتضح أن هناك أن جميع الفقرات توافرت بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، إلا أن الفقرات قد ترتبت من الأعلى إلى الأدنى حسب درجة توفرها، إذ احتلت الفقرة رقم (٣٢)، والتي تنص على "تحثني على إدارة الوقت بفاعلية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,١٤)، وبدرجة توافر متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (٢٩) والتي تنص على "تساعدني في تحديد البدائل المناسبة واختيار البديل الأمثل" في المرتبة الأخيرة، إذ حصلت على

متوسط حسابي (١.٨١)، مما يعني أن هذه المهارة تتوفر بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية لمجموع المجالات، وحساب المتوسط العام للاستبانة، والجدول (١٨) يبين ذلك.

جدول (١٨) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر مجالات مهارات القرن الحادي والعشرين والدرجة الكلية للاستبانة لدى أعضاء هيئة التدريس

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى توافر المهارة	ترتيب مدى التوافر
1	الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير	1.85	0.55	متوسط	٣
٢	الثقافة الرقمية والتقنية المعلوماتية	1.91	0.45	متوسط	٢
٣	المهارات المهنية والحياتية	2.02	0.55	متوسط	١
-	المتوسط العام للاستبانة	1.91	0.47	متوسط	////

يتضح من الجدول (١٨) أن المتوسط العام لمهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس بلغ (١.٩١)، وهو يقع ضمن مدى التوافر المتوسط، مما يعني أن مهارات القرن الحادي والعشرين تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة.

ويتضح أيضاً من الجدول (١٨) أن مجالات مهارات القرن الحادي والعشرين ترتبت من الأعلى إلى الأدنى كالتالي: إذ حصل مجال المهارات المهنية والحياتية على الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٢.٠٢) وبدرجة توافر متوسطة، تليه في المرتبة الثانية مجال الثقافة الرقمية والتقنية المعلوماتية، بمتوسط حسابي (١.٩١)، بدرجة توافر متوسطة أيضاً، ثم جاء مجال الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (١.٨٥) وبدرجة توافر متوسطة.

• نتائج السؤال الثالث:

وينص هذا التساؤل على أنه "هل توجد علاقة بين مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس التخصصات العلمية بجامعة بيشة؟" .. للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٩) معاملات ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الـ ٢١

مهارات القرن الـ ٢١	الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير	مهارات الثقافة الرقمية والتقنية المعلوماتية	المهارات المهنية والحياتية	اجمالي مهارات القرن الحادي والعشرين
مهارات إدارة المعرفة	٠,٣٢(*)	٠,٣١(*)	٠,٣٤(**)	٠,٣٤(**)
تشخيص المعرفة	٠,٣٧(**)	٠,٣٦(**)	٠,٤٠(**)	٠,٤٠(**)
توليد المعرفة	٠,٤٦(**)	٠,٤٠(**)	٠,٣٦(**)	٠,٤٥(**)
تخزين المعرفة	٠,٢٤(*)	٠,١٢	٠,٢٣(*)	٠,٢١(*)
توزيع المعرفة	٠,٤٣(**)	٠,٣٦(**)	٠,٤١(**)	٠,٤٣(**)

يتضح من الجدول (١٩) ما يلي:

◀ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لمهارات إدارة المعرفة والدرجة الكلية لمهارات القرن الحادي والعشرين، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٤٣)، وهو دال عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يعني أنه كلما زادت امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات إدارة المعرفة زادت مهارات القرن الحادي والعشرين لديهم.

◀ وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين جميع مجالات مهارات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة) وبين الدرجة الكلية لمهارات القرن الحادي والعشرين، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٢١) كما في مجال توزيع المعرفة، و(٠,٤٥) كما في مجال تخزين المعرفة.

◀ وتتفق نتائج هذا السؤال مع نتائج بحري (٢٠١٤)، ولي وأخرون (٢٠١٤)، ودراسة الفهيدى (٢٠١٠) دراسة المطلق (٢٠١٠)، الطراونة والمجالي (٢٠١٢)، التي أوضحت نتائجها أن من أهم مبررات تطبيق مهارات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي هي تدني تلك المهارات والحاجة إليها من قبل منسوبي الجامعة سواء المتمثلة في تشخيص المعرفة أو توليدها أو تخزينها أو توزيعها.

• نتائج السؤال الرابع:

وينص هذا السؤال على أنه "هل توجد فروق دالة إحصائياً في مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؟ .. وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، والجدول (٢٠) يوضح ذلك.

جدول (٢٠): قيمة T ودلالاتها للفروق في مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	التوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	الدلالة اللفظية
تشخيص المعرفة	ذكور	25	1.60	0.53	٥٥	٠,٢٦	٠,٨٠	غير دال
	إناث	32	1.56	0.56				
توليد المعرفة	ذكور	25	2.06	0.47	٥٥	١,١٦	٠,٢٥	غير دال
	إناث	32	1.91	0.46				
تخزين المعرفة	ذكور	25	1.78	0.50	٥٥	١,٠٠	٠,٣٢	غير دال
	إناث	32	1.65	0.45				
توزيع المعرفة	ذكور	25	1.81	0.48	٥٥	٢,٢٦	٠,٠٣	دال عند ٠,٠٥
	إناث	32	1.54	0.40				
الدرجة الكلية	ذكور	25	1.82	0.39	٥٥	١,٥٢	٠,١٣	غير دال
	إناث	32	1.67	0.37				

يتضح من الجدول (٢٠) ما يلي:

◀ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة) وفي الدرجة الكلية للاستبانة، إذ بلغت قيمة (t) على التوالي (٠,٢٦ و ١,١٦ و ١,٠٠ و ١,٥٢) وجميع مستويات دلالتها أعلى من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني أنه لا يختلف أعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات وعلى الدرجة الكلية للاستبانة مهارات إدارة المعرفة باختلاف جنسهم (ذكور - إناث).

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال توزيع المعرفة، إذ بلغت قيمة (t) (٢,٢٦) وبلغ مستوى الدلالة (٠,٠٣) وهو أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، إذ بلغ متوسط توزيع المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور (١,٨١)، ولدى الإناث (١,٥٤)، وبما إن متوسط الذكور أعلى فإن هذا يعني أن مهارات توزيع المعرفة أعلى لدى هيئة التدريس الذكور مقارنة بالإناث.

◀ وتتفق هذه النتائج مع دراسات: أحمد (٢٠١٦)، عباس وعلى (٢٠١٣)، والجفيمان وآخرون (٢٠١٢)، الطراونة والمجالي (٢٠١٢).

• نتائج السؤال الخامس:

وينص هذا السؤال على "هل توجد فروق دالة إحصائية في مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؟ .. وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، والجدول (٢١) يوضح ذلك.

جدول (٢١): قيمة T ودلالاتها للفروق في مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس

وفقاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمات	الدلالة الإحصائية	الدلالة اللفظية
الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير	ذكور	25	1.86	0.51	55	0.21	0.84	غير دال
	إناث	32	1.83	0.58				
الثقافة الرقمية والتقنية المعلوماتية	ذكور	25	1.94	0.44	٥٥	٠,٣٩	٠,٧٠	غير دال
	إناث	32	1.89	0.46				
المهارات المهنية والحياتية	ذكور	25	2.02	0.54	٥٥	٠,٠٦	٠,٩٥	غير دال
	إناث	32	2.01	0.57				
الدرجة الكلية	ذكور	25	1.93	0.46	٥٥	٠,٢٥	٠,٨٠	غير دال
	إناث	32	1.90	0.49				

يتضح من الجدول (٢١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات القرن الحادي والعشرين في المجالات (الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير، والثقافة الرقمية والتقنية المعلوماتية، والمهارات المهنية والحياتية) وكذلك في الدرجة الكلية للاستبانة، إذ بلغت قيم (t) للمجالات وللدرجة الكلية على التوالي (٠,٢١)، (٠,٣٩)، و (٠,٠٦) للمجالات وبلغت للدرجة الكلية (٠,٢٥)، وجميع مستويات الدلالة لهذه القيم أعلى من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني أنه لا يختلف أعضاء هيئة التدريس الذكور عن الإناث في مهارات القرن الحادي والعشرين، وتتفق هذه النتائج مع دراسات: التوبي والفواعير (٢٠١٦)، رحمة وآخرون (٢٠١٧)

• مناقشة النتائج:

يتضح من خلال العرض السابق للجدول والفروض مايلي:
أصبحت مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين من المهارات الأساسية التي ينبغي أن تعتمد عليها الكليات والجامعات كمعايير لأعضاء هيئة التدريس. وهناك تدني في مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين لدى عينة الدراسة، وكان أهم مبررات تطبيق مهارات إدارة المعرفة في

مؤسسات التعليم العالي هي تدني تلك المهارات والحاجة إليها من قبل منسوبي جامعة بيشة سواء المتمثلة في تشخيص المعرفة أو توليدها أو تخزينها أو توزيعها، وذكر على الأخص المهارات المرتبطة بتوليد المعرفة واستخدام التقنيات الحديثة والمهارات، وأوصت بضرورة تبني إدارة المعرفة لحل المشكلات بمؤسسات التعليم العالي على مستوى المملكة العربية السعودية لتحقيق دورها في تحقيق أهدافها والوصول إلى الريادة العالمية، كما أوضحت نتائج تلك الدراسات أن الاهتمام بإدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين هي من أهم الاتجاهات الحديثة التي تبنتها المؤسسات التربوية بهدف مواجهة تطور المعرفة وحسن توظيفها واستخدامها. فقد حظيت درجات عينة الدراسة في استبانة مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادي والعشرين على "متوسط" في جميع مجالات كلتا الاستبانتين، وهذا يدل على أن التدني في تلك المهارات لم يكن شديداً، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية مطالبين دوماً بالاطلاع على المعارف الجديدة وإجراء البحوث العلمية في مختلف تخصصاتهم الأكاديمية، كما قد يعزى ذلك إلى أن جامعة بيشة جامعة ناشئة ومستحدثة وتحاول جاهدة في توفير المواد والأدوات اللازمة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بها في استخدام التقنية الحديثة للحصول على المعرفة والتي تتضح في محاولة نقل التعلم التقليدي إلى استخدام التعلم الإلكتروني في شتى جوانب العملية التعليمية بجامعة بيشة، وحثهم على إجراء المشروعات البحثية في ضوء الاتجاهات الحديثة مثل مهارات التفكير بأنواعه وخاصة مهارات القرن الواحد والعشرين، الذي يفرض على الجامعة تحديث، وتطوير، وإعادة صياغة برامجها بما يتناسب وتنمية تلك المهارات، والعمل في جماعة كهيكل قيادية وإدارية وتنظيمية والهيئة التدريسية، لأن العمل الجماعي أحد وأهم المهارات الأساسية التي تقود ممارسة إدارة المعرفة وامتلاك مهارات القرن الواحد والعشرين بالشكل الصحيح، ولهذا تنادي الدراسات السابقة بتبني مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين كمعيار لتقويم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتم تناول ذلك التدني تفصيلاً فيما يلي:

« مجال تشخيص المعرفة: اتضح من نتائج هذا المجال الذي تراوحت متوسطات عينة الدراسة في الإجابة عن مفرداته من (ضعيف إلى متوسط) وكان المتوسط العام للمدال "ضعيق" وقد يعزى ذلك إلى قصور وعي عينة الدراسة بمفهوم إدارة المعرفة والذذي اتضح في مشكلة الدراسة أثناء بعض المقابلات الشخصية والاستبانة المفتوحة لأعضاء هيئة التدريس، حيث كان للمفردة (٤) والتي تنص على "أقوم بتشخيص المعرفة بالاعتماد على الأشخاص ذوي الخبرة في مجال المعرفة" كانت ضعيفة، وقد يعزى ذلك إلى عدم التدريب والوعي الكافي للتحديد وفهم المتطلبات المعرفية وما نحتاجه منها لتطبيقه فيما بعد، وكانت أعلى نسبة للمفردة (٣) ونصت على "أعتمد على أسلوب العرض الصوريللخرايط المعرفية: وقد يرجع ذلك إلى التخصص

الأكاديمي لعينة الدراسة اعتمد في دراسته على هذا الأسلوب وكذلك استخدامه في عملية التدريس، إلا أنها لم تصل للمستوى المطلوب.

◀◀ مجال توليد المعرفة: كان المتوسط العام لهذا المجال "متوسط"، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة التخصص العلمي لعينة الدراسة التي تتيح لهم الاطلاع المستمر على المعارف في التخصص، كما قد يعزى إلى استخدام جامعة بيشة وكلياتها التعلم الإلكتروني محاولاتها المستمرة لتطبيقه وممارسته على الوجه الأمثل، وقد يعزى أيضا إلى توفير الجامعة لقواعد البيانات العالمية لتسهيل عملية البحث العلمي وتوليد المعرفة، وهذا قد يظهر للبعض أنه يتعارض مع نتيجة المفردة (٧) لهذا المجال والتي تنص على "أحصل على المعرفة الجديدة من خلال الاطلاع على قواعد البيانات" حيث حصلت على أقل المتوسطات، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعة قامت بتوفير قاعدة البيانات لم تتعدى الثلاث سنوات، ومن ثم الحاجة إلى التدريب على استخدامها بكفاءة وكذلك التدريب على استخدام التقنية الحديثة، كما يمكن ارجاع ذلك إلى تعود العديد من أعضاء هيئة التدريس إلى الاطلاع والبحث في الكتب والمراجع الورقية.

◀◀ مجال تخزين المعرفة: كان المتوسط العام للمجال "ضعيف"، وقد يرجع ذلك إلى تدني وعي عينة الدراسة بأساليب وطرق تخزين المعرفة، كذلك جميع أبعاده الفرعية فيما عدا المفردة (١٠) والتي نصت على "أعتمد في تخزين المعرفة على عمليات تجميع المعلومات وتصنيفها وترتيبها وفق نظم خاصة بي"، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة تخصصهم العلمي حيث كانت معظم المواد التي يدرسونها تدرس بطريقة الاسكيمات والخرائط المعرفية، كما أن دراسة وتدريب المواد العلمية يحتاج إلى ممارسة بعض مهارات التفكير كالتصنيف والاستنتاج والاستنباط والتنظيم الذاتي، وتظهر عليهم أيضا أثناء ممارسة التدريس بالكلية، بينما حظيت المفردة (١١) على أقل المتوسطات ونصت على "أقوم بالتحديث المستمر للمعارف المخزونة"، وقد يعزى ذلك إلى تدني مهارات البحث العلمي، ويعزى ذلك إلى حاجة عينة البحث إلى التدريب على المهارات التقنية كما ذكر في المحور السابق.

◀◀ مجال توزيع المعرفة: حظي المجال ككل على متوسط "ضعيف" وكان معظم متوسطات أبعاده الفرعية على متوسط "ضعيف"، وكانت المفردة (١٩) "استخدم الأساليب الحديثة في تطبيق المعرفة" أعلى المتوسطات المتدنية مما يدل على الحاجة الملحة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة على مهارة استخدام التقنية في البحث العلمي وفي العملية التعليمية، مما يتفق مع ما جاء من النتائج السابقة، بينما جاءت المفردة (١٧) "أهتم بالابداع واتبنى الأفكار الابداعية في تطبيق المعرفة"، وقد يرجع ذلك أيضا إلى ضعف مهارات البحث العلمي والتقيد بالمقررات الموجودة، كما قد يرجع إلى قصور في فهم مفهوم إدارة المعرفة وأهمية الوعي بعملية الابداع في تطبيق المهارات المرتبطة به.

• نتائج استبانة مهارات القرن الواحد والعشرين في ضوء مبادئ إدارة المعرفة والعلاقة بين المهارتين: حظيت الاستبانة ككل على مستوى "متوسط" وجميع أبعادها الفرعية (الابداع والابتكار ومهارات التعلم والتفكير، الثقافة الرقمية والتقنية المعلوماتية، المهارات المهنية والحياتية)، مما يشر إلى وجود تلك المهارات ولكن تحتاج إلى المزيد من الممارسة والتطبيق، وقد يرجع ذلك إلى تركيز عينة البحث على المعارف كمحتوى علمي أو مصدر للمعرفة فقط أكثر منه مصدر للخبرات والمهارات التي توجه سلوكهم إلى تلبية احتياجات العصر وسوق العمل، والذي ينبغي الإشارة إليه هو مدى الارتباط بين مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادي والعشرين نظرا لوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية لمهارات إدارة المعرفة والدرجة الكلية لمهارات القرن الحادي والعشرين، وكذلك في الأبعاد الفرعية للمهارتين، وهذا يعني أنه كلما زادت امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات إدارة المعرفة زادت مهارات القرن الحادي والعشرين لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات الطراونة والمجالى (٢٠١٢)، وعباس وعلي (٢٠١٣)، عويس (٢٠١٥)، أحمد (٢٠١٦)، السالوس (٢٠١٧)، وقد تناولت تلك الدراسات كل مهارة على حدى ولكن تضمنت المهارات الأخرى بصورة ضمنية كأبعاد فرعية، وأثبتت نتائجها مدى ارتباط هذه المهارات بتنمية كفاءة عضو هيئة التدريس، وقد تعزي هذه النتيجة أن جامعة ببشة جامعة ناشئة تحتاج إلى تطبيق المزيد من البرامج والآليات التي ترفع من تمكن أعضاء هيئة التدريس لديها لمهارات القرن الواحد والعشرين، وإعادة صياغة برامجها في ضوء مفهوم إدارة المعرفة وأهم مهاراته نظرا لأن هاتين المهارتين ترتبطا ارتباطا وثيقا بمهارات سوق العمل، وكذلك توفير التقنيات الحديثة ليس فقط في الحصول على المعرفة من خلال قواعد البيانات، بل أيضا توفير الأجهزة والتقنيات الحديثة في المعامل لتيسير عملية البحث وتطبيق المعرفة وممارستها في الواقع لدى أصحاب التخصصات العلمية والعملية. ولا توجد فروق دالة إحصائيا في مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة وفقا لتغير الجنس (ذكور/إناث)، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة عمل عضو هيئة التدريس سواء في التدريس أو البحث العلمي لا يمكن التمييز بين الجنسين فيها، فكلهما يعمل في ضوء مآلديه من قدرات عقلية ومهارية وفي ضوء الامكانيات المادية المتاحة له.

• التوصيات:

- في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يوصى بما يلي:
- ◀ العمل على نشر ثقافة إدارة المعرفة وتنمية المهارات المرتبطة بها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ◀ الاهتمام بتوفير متطلبات إدارة المعرفة من حيث المصادر، وأساليب تخزين المعرفة، والوسائل التقنية الحديثة التي تخدم توظيف إدارة المعرفة.
- ◀ العمل على إقامة مراكز لتفعيل إدارة المعرفة بالجامعات والكليات وتطويرها وتدريب أعضاء هيئة التدريس على ممارستها، والتي بدورها تنمي مهارات القرن الواحد والعشرين.

- ◀ تطوير برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين.
- ◀ تفعيل دور الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى التي تدعم من نشر ثقافة إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين.

• المقترحات:

- ◀ إجراء بحوث مماثلة على التخصصات الأدبية.
- ◀ إجراء بحوث مماثلة على الكليات بالجامعات الأخرى.
- ◀ تقويم برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الواحد والعشرين.
- ◀ تشخيص صعوبات تطبيق أعضاء هيئة التدريس " التخصصات العلمية" لعمليات ومهارات إدارة المعرفة بالجامعات.

• المراجع:

- أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي (٢٠١٦): متطلبات تطوير ممارسة إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة المنوفية من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ٦٣ (٣)، يوليو، ١٥١-٢٠٠.
- افالوس، بياتريس (٢٠٠٢): معلمون للقرن الحادي والعشرين: إعداد المعلم: تأملات ومناظرات - تحديات وتجديدات، ترجمة آدم، محمد سلامة، مركز مطبوعات اليونسكو، ٣٢ (٣)، سبتمبر، ٣٣٧-٣٤٥.
- أوند، ماريا بيلار (٢٠٠٢): معلمون للقرن الواحد والعشرون، تجربة بعثات التدريس وشبكات المعلمين أنماط جديدة في التدريب، ترجمة أحمد عطية أحمد، مركز مطبوعات اليونسكو، سبتمبر، ٣٢ (٣)، ٤٢١-٤٣٥.
- أوند، ماريا بيلار (٢٠٠٢): معلمون للقرن الواحد والعشرون، تجربة بعثات التدريس وشبكات المعلمين أنماط جديدة في التدريب، ترجمة أحمد عطية أحمد، مركز مطبوعات اليونسكو، سبتمبر، ٣٢ (٣)، ٤٢١-٤٣٥.
- إيجليساساس، جوان ل (٢٠٠٢): معلمون للقرن الواحد والعشرين (٢٠٠٢): التعليم القائم على المشكلات بالنسبة بالنسبة لإعداد المعلمين، ترجمة أحمد عطية أحمد، مركز مطبوعات اليونسكو، ٣٢ (٣)، ٤٠٣-٤١٩.
- الباز، مروة محمد محمد (٢٠١٣): تطوير منهج العلوم للصف الثالث الإعدادي في ضوء مهارات القرن الواحد والعشرين، مجلة التربية العلمية، ٦ (١٦)، نوفمبر، ١٩١-٢٣١.
- بحري، سونيا (٢٠٠٤): بين التركيز على المعرفة والتركيز على المهارات المعرفية أو المهارات السلوكية والحياتية التعليم المستند إلى المعرفة مقابل التعليم السلوك والمهارات الحياتية، المؤتمر الدولي حول تطوير التعليم الثانوي من أجل مستقبل أفضل - وزارة التربية والتعليم - مسقط، ديسمبر، ٢١٦-٢٢٠.
- بدير، جمال (٢٠١٠م): اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، عمان، دار كنوز المعرفة.
- برايس، جيرمي ف (٢٠١٢): العلوم في القرن الواحد والعشرين: أكثر من مجرد حقائق - منهج علم البيئة الحضرية لصفوف المدرسة الثانوية، ترجمة العفيفة، منى محمد وسعيد، عبد الله، مجلة التطوير التربوي - وزارة التربية والتعليم، ١٠ (٧٠)، ابريل، ١٨-٢٢.

- بيرز، سوز. (٢٠١٤): تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين " ادوات عمل"، ترجمة محمد بلال الجيوسي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض: المملكة العربية السعودية.
- التوي، عبد الله، والقواعير، أحمد محمد جلال (٢٠١٦): دور مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان في اكساب خريجها مهارات ومعارف القرن الواحد والعشرين، مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث- جسر، (٢)٢، فبراير، ١٣-٣٤.
- الجغيمان، عبد الله بن محمد وعبد المنعم، محمد محمد، و أبو ناصر، فتحي محمد (٢٠١٢): تطوير تقييم أداء كليات جامعة الملك فيصل في ضوء بعض الخبرات والتجارب المعاصرة لتقييم أداء الجامعات المعتمدة أكاديميا، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل للعلوم الانسانية والادارية، (١)١٣، ٣٠١، ٣٦٥.
- الحارون، شيماة حمودة (٢٠١٦): فعالية تمين كفايات الثقافة الاعلامية في تدريس مادة العلوم لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، والتحصيل لدى تلاميذ المرحلة الاعدادية، مجلة التربية العلمية، ٦ (١٩)، نوفمبر، ٦٥-٩٩.
- حجي، أحمد اسماعيل (٢٠١٤): التعليم ومجتمع المعرفة، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية، (١٦)٤٧، فبراير، ٧-٨.
- الحربي، عبد الله بن مزعل بن عوض (٢٠١٣): تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم التدريبيية، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، (٣)٣٧، ٢٨٨-٣٧٤.
- حسن، سوزان محمد (٢٠١٤): برنامج تدريبي مقترح قائم على المدخل الافتراضي في تدريس العلوم وأثره على اكساب معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة بالسعودية بعض المفاهيم المهنية المرتبطة بالمستحدثات التكنولوجية وتنمية ثقافتهم العلمية، مجلة التربية العلمية، ٦ (١٧)، ١١٣-١٦١
- حسين، هشام بركات (٢٠١١): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو استخدام نظام إدارة التعلم الالكتروني، مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، يناير، (١١١)، ٢١٢-٢٣٥.
- حمود، خضير (٢٠١٠م) : منظمة المعرفة ، عمان ، دار الصفاء .
- الخصاونة، عاكف لطفي والسعيد، معتز أمين و محمود، هيثم مصطفى و فاضل، محمد أسعود (٢٠١٧): واقع إدارة الجامعات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال حول بناء المعرفة لدى الطلبة في أساسيات البحث العلمي والمعيقات، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤ (٤٤)، ١١٧-١٣٤.
- ديبز، ماري أ (٢٠٠٢): معلمون للقرن الحادي والعشرين: التجديد في تعليم المدرسين: المثال والمثال المقابل للإصلاح القائم على الميرر في الولايات المتحدة ، ترجمة: الطويل، سعاد، مركز مطبوعات اليونسكو، ٣٢ (٣)، سبتمبر، ٣٩٣-٤٠١.
- الربيع، حنان ونيس بن عمير (٢٠١٨): دور التقويم التكويني في تنمية مهارات القرن الواحد والعشرين لدى طالبات المرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمي في التربية- جامعة عين شمس، (١٢)١٩، ١٣٥-١٥١.
- رحمة نجم، عبود نجم (٢٠٠٥): إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، ط١، الوراق للنشر والتوزيع.
- رحمة، ابتسام سامي محمود، ومحمود، صابر حسين ورزق، هناء رزق رزق (٢٠١٨): فاعلية استخدام بيئة تعلم تشاركي عبر الانترنت لتنمية بعض مهارات إدارة المعرفة لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التجارة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (٣٩)، مايو، ٤٣٣-٤٤٠.
- رفاعي، ممدوح عبد العزيز محمد (٢٠٠٩): نقل المعرفة الضمنية: جمعية إدارة الأعمال العربية، ١٢٦، سبتمبر، ١٨-٢٢.

- الروسان، هدى محمد عساف (٢٠١٧): دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية بكلية التربية للبنات بالجبيل، مجلة جامعة أسيوط، ٣٣ (١)، الجزء الثاني، يناير، ٤٥٨-٤١٩.
- السالوس، منى على أحمد والميمان، بدرية صالح عبد الرحمن (٢٠١٠): نحو معايير أكاديمية لجودة إعداد المعلم في كليات التربية بجامعة طيبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، اللقاء السنوي الخامس عشر- تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات الجمعية السعودية للعلوم التربوية والتفسيية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والتفسيية (جستن) وكلية التربية بجامعة الملك سعود، ٦-٥ يناير، ٤٠-١٠٢.
- السقا، امتثال أحمد محمد (٢٠١٣): تطوير ممارسة عمليات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود "دراسة ميدانية"، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنت- الجمعية المصرية للتربية المقارنتة والإدارة التعليمية، ١٦ (٤٠)، ٢٢١-٢٨٠.
- الشاعر، حنان إسماعيل (٢٠١٢): مهارات تكنولوجيا التعليم للقرن الواحد والعشرين، المؤتمر العلمي الثالث عشر: تكنولوجيا التعليم الإلكتروني- اتجاهات وقضايا معاصرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة، ٢٣-٢٧.
- شرف، نوال سمير (٢٠١٧): تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلم التربية الفنية بكلية التربية النوعية في ضوء مهارات القرن الواحد والعشرين، المؤتمر الدولي الثالث "مستقبل إعداد المعلم وتنميته بالوطن العربي" - كلية التربية جامعة ٦ أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب، المجلد (٦)، ١٤٣٥-١٤٥٧.
- الشيخ، مصطفى محمد (٢٠١٧): تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية في ضوء معايير توجه STEM، مجلة التربية العلمية، ٧ (٢٠)، يوليو، ١٣٦-١٨٩.
- الصباطي، إبراهيم وعبد المولى، إبراهيم، وعبد الحافظ، محمد (٢٠٠٧): دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية لجامعة الملك فيصل، ٨ (٨)، ٩٧-١٧٠.
- الضرمان، فاتح عبد الله (٢٠١٧): إدارة المعرفة في بيئة المعلومات: بحث تطبيقي في مكتبات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، ٢٣ (٢)، سبتمبر، ٥٥-٨١.
- الطراونة، أحمد محمد أحمد والمجالي، أمال ياسين (٢٠١٢): دور إدارة المعرفة في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس مهنيًا: دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية، أعمال المؤتمر الثالث والعشرون: الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية، الاتحاد العربي للمكتبات والعلوم ووزارة الثقافة والفنون والتراث القطرية، الدوحة، ١٥٤٧-١٥٧٨.
- طيب، عزيزة عبد الله (٢٠١٨): تصور مقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس لإدارة المعرفة في ضوء مفهوم اقتصاد المعرفة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٧ (٥)، أيار، ١٢-٢٦.
- عباس، محمد شكري وزير، وعلى، مديحة حامد محمد (٢٠١٣): نظم إدارة المعرفة والالتزام التنظيمي كمعايير لإعداد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ٢ (٢)، إبريل، ٢٩٣-٣٢٨.
- عبد الرحمن، جيهان (٢٠١٤): إدارة المعرفة، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ٣٠ (١٤٢)، أكتوبر، ٣-١.
- عبد السلام، حنان رجاء (٢٠١٣): "فاعلية البرمجيات الاجتماعية في تنمية الوعي الصحي وبعض مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طالبات جامعة جازان، مجلة التربية العلمية، ع(٣)، مج (١٦)، مايو، ١٩٩-٢٧٠.

- عبد العزيز، أروى عبد العزيز أحمد (٢٠١٢): مستوى التفكير ما وراء المعرفي لدى أعضاء التدريب في معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية، مجلة الثقافة من أجل التنمية، (٧٥)، ديسمبر، ١-٥٦.
- عبد الهادي، سامر عدنان شوقي (٢٠١٨): التنظيم الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبو ظبي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة جامعة القدس المفتوحة والدراسات التربوية والنفسية، ٧ (٢١)، رجب، ١٥١-١٦٤.
- عبيد، وليم (١٩٩٧): المنهج والعملية التعليمية وإنسان القرن الواحد والعشرين، المؤتمر القومي السنوي: تطوير المناهج في الجامعات " رؤية مستقبلية"، جامعة عين شمس- مركز تطوير التعليم، ديسمبر، ١١٦-١٢١.
- العقلا، محمد على فراج (٢٠١٦): تأثير تكنولوجيا وآليات إدارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء التنظيمي ودعم واتخاذ القرارات الاستراتيجية: دراسة ميدانية على الجامعات السعودية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة - جامعة سوهاج، ٣٠ (١)، ٣٤٥-٣٧٧.
- العمرو، عبد العزيز رشيد (٢٠١٤): جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم " دراسة تقييمية"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٥٠)، يونيو، ٥٤-٨٣.
- العنزي، أحمد بن عجونو ومصطفى، مصطفى أبو النور (٢٠١٤): أثر استخدام استراتيجيات المنتج التشاركي القائمة على أوعية المعرفة السحابية في تنمية مهارات إنتاج المقررات الالكترونية عبر الويب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية، المؤتمر العلمي الربع عشر: تكنولوجيا التعليم والتدريب الإلكتروني عن بعد وطموحات التحديث في الوطن العربي، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، جامعة الأزهر، إبريل، ٣١٧-٣٦٠.
- عويس، وليد عمر (٢٠١٥): أثر تطوير رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس لضمان الجودة في التعليم في الجامعات الأردنية، المؤتمر العلمي الدولي الأول: منظمات الأعمال- الفرص والتحديات والتطلعات، جامعة البلقاء التطبيقية ومركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، ٣٢-١.
- الفهيد، هذال عبيد عباد (٢٠١٠): إعداد معلم العلوم في دول الخليج العربية بين الواقع والمأمول، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٤ (٤)، أكتوبر، ٣٣٣-٣٤٤.
- كرانت، عبد الفتاح والخلي، سمية (٢٠٠٩): مكونات إدارة المعرفة "دراسة تحليلية" في وزارة التربية والتعليم الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة المعرفة، ٥ (٣)، ٢٩٣-٣٢٦.
- الكميشي، لطيفة على (٢٠١٥): اختصاصيو المعلومات ودورهم في إدارة المعرفة، أعمال المؤتمر السادس والعشرين: اختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بالتعاون مع جامعة البلقاء التطبيقية وجمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن، نوفمبر، ٣٥١-٣٦٤.
- محمد، المعتز بالله زين الدين (٢٠١١): تقويم الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الاعدادية في ضوء بعض المعايير الدولية المعاصرة، مجلة التربية العلمية، ٣ (١٤)، يوليو، ٢١٣-٢٥٤.
- محمد، ريب الله (٢٠١٣): واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية: دراسة ميدانية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٦ (١١)، ٤٤-٦٢.
- المطلق، تركي على حمود (٢٠١٠): مبررات ومتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٤٤ (٦)، ديسمبر، ٢٥٧-٣٣٧.

- هياجنة، أحمد فخري (٢٠٠٧): تحقيق مقارن بين نظم إدارة المعرفة (دراسة مقارنة بين نظم إدارة المعرفة ونظم المعلومات)، الرياض، السعودية.
- ولي، أحلام إبراهيم والدياغ، لانا أحمد وإبراهيم، سميرة علي (٢٠١٤): دور عمليات إدارة المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي لدى القيادات الجامعية (دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة صلاح الدين/ اربيل)، العدد ٨، طبعة ٢.
- ياسر الصاوي (٢٠٠٧م): إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- Metz, s.(2011): 21st-Century Skills, Journal of Science Teacher, 78(7), 1-6.
- Ahmed,E (2014): “Principal Perception of Change Management : A Mixed Methods Study”, The Pennsylvania Education Leadership Journal, 33(2), 6-18.
- Neilson, R (2001): “ The Leaders of Knowledge Initiative: Qualifications, Roles and Responsibilities”. Available at: www.ndu.edu/ndu/irmc/km-cio-role.htm.
- Lee, Chi-lug (2010): A Process- Based Knowledge Management System For Schools: A case study in Taiwan the Turkish online Journal of Education Technology, Oct,9(4),10-21.
- Akdere, M (2009): “ The Role of Knowledge Management in Quality Management Practices, : Achieving Performance Excellence in Organization” .Advances in Developing Human Resources, 11(3), 349- 361.
- Binbokr,M & Ahmed, E (2015): “ An Empirical Investigation of Faculty Members Organizational Commitment in The Kingdom of Saudi Arabia ”,American Journal of Educational Research, 3(8), 1020- 1026.
- Manafi, M & Subramaniam,I (2015): The Role of The Perceived Justice in The Relationship between Human Resource management Practice and Knowledge Sharing: A Sudy of Malaysian Universities Lecturers ., Canadian Center of Science and Education : Asian Social Science, 11(12), 131- 143.
- Pinto, M (2014): Knowledge Management in Higher Education Institution: A framework to Improve Collaboration, Barcelona Information Systems and Technologies (CISTI), 2014 9th Iberian Conference, 18-21 June.
- Kidwel, J., Linde,K.M., Johnson,S. (2000): Applying Corporate of Knowledge Management System Practices in Higher Education, EDUCAUSE QUARTERLY, Nov, (4),28-33.
- Bybee, R.W.(2009):The Bscs 5E instructional model and 21st-Century Skills, A Presentation for a Workshop on Exploring the

- International of Science Education and the Development of 21st-Century Skills. The National Academies Board on Science Education. 5-6 Feb. Retrieved on: http://www7.Nationalacademies.org/bose/Bybee_21st-Century_Presentation.pdf.
- Shu-Sheng Liaw, Gwo-Dong Chen, Hsiu-Mei Huang (2008): Users' Attitudes toward Web-Based Collaborative Learning Systems for Knowledge Management, Computers & Education, 50(3), 3-11.
 - Siam Walid Z (2006): The extent of awareness of the important of accounting knowledge management in the Jordan Industrial Shareholding Company, Dirasat, administration Science, 33(1), 21-25.
 - Irma Becerra, Fernandez and Rajiv Sabherwal (2014): Knowledge management, systems and processes. M.E. Sharpe, Inc, 8 Business Park Drive, Armonke, New York.
 - Gokmen,D .,SILMA ,F., BIROL,C. (2009):A Qualitative Research on the University Administrators' Capacity to Use Management Knowledge Tools :The Case of TRNC Universities.
 - LEE, Chi-Lung (2010 : A process-Based Knowledge Management System For Schools: a case study in Taiwan The Turkish Online Journal of Educational Technology, Oct, . 9(4),10-21.
 - Green, G., Liu, L. & Qi, B (2009) :Knowledge-based Management Information Systems for the Effective Business Performance of SMEs. Journal of International Technology and Information Management, 18(2),201-222 .
 - Mcnergncy, M.,(2003) "Teachers Competences, the Time and the Place" Teacher Journal, 2 (2), 92- 10

