



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**ΕΝΑ ΨΗΦΙΑΚΟ ΑΠΟΘΕΤΗΡΙΟ ΓΙΑ ΤΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΗΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑΣ ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΥ ΤΗΣ
ΓΝΩΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

της

ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΙΔΟΥ ΕΛΙΣΑΒΕΤ

Επιβλέπων Καθηγητής

Μιχαήλ Βιτούλης

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης
στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Απρίλιος 2021



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων Creative Commons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

- Μοιραστείτε: αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- Προσαρμόστε: αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- Αναφορά Δημιουργού: Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- Μη Εμπορική Χρήση: Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- Παρόμοια Διανομή: Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια CreativeCommonsόπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδος, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης(βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, Μάρτιος 2020

Η Δηλούσα: Ελισάβετ Καραγιαννίδου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διαμόρφωση και η διαχείριση της γνώσης, όπως έχει διαπιστωθεί σε πολλές έρευνες, προσδίδει αξία στους οργανισμούς. Αυτό συμβαίνει κυρίως με τη μετατροπή της άρρητης σε ρητή γνώση, μέσω του διαμοιρασμού της. Η διαχείριση της γνώσης και ο διαμοιρασμός της ενισχύουν την καινοτομία, η οποία στην εκπαιδευτική πρακτική παίρνει τη μορφή καινοτόμων προγραμμάτων. Η διάχυση των εκβάσεων αυτών των προγραμμάτων μπορεί να γίνει με τη βοήθεια της τεχνολογίας και ένα μέσο είναι τα ψηφιακά αποθετήρια καλών πρακτικών. Παρουσιάζονται σύγχρονα ψηφιακά αποθετήρια εκπαιδευτικών πόρων καθώς και ένα ενδεικτικό μοντέλο ενός ψηφιακού αποθετηρίου για τα καινοτόμα προγράμματα στην εκπαίδευση, το οποίο θα μπορούσε να συμβάλει στον διαμοιρασμό της γνώσης και της εκπαιδευτικής καινοτομίας. Στην παρούσα εργασία διερευνήθηκαν οι τρόποι διαχείρισης της γνώσης και η αναγκαιότητα διαμοιρασμού της στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με χρήση ερωτηματολογίων, η οποία στηρίχθηκε σε δείγμα 149 εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί είναι πρόθυμοι να διαμοιραστούν τη γνώση τους, ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για το συναδελφικό κλίμα και θεωρούν πολύ σημαντική τη χρήση της τεχνολογίας και των αποθετηρίων για τη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης. Το βασικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι η ιδιαίτερη σημασία της διαχείρισης της γνώσης και η αναγκαιότητα του διαμοιρασμού της στους εκπαιδευτικούς, ως στοιχείο ανάπτυξης και καινοτομίας.

Λέξεις κλειδιά: Διαχείριση Γνώσης, Διαμοιρασμός Γνώσης, Εκπαιδευτική Καινοτομία, Ψηφιακό Αποθετήριο, Εκπαίδευση

ABSTRACT

Previous studies have reported that knowledge creation and knowledge management contribute to the increase in organizations value. Knowledge sharing is the main way to achieve this, by converting tacit to explicit knowledge. Knowledge management and knowledge sharing can enhance innovation, which in educational practice is implemented through innovative educational programs. The effects of these programs can be diffused by using technology, while a useful tool to accomplish that, is the digital repositories of good practices. Modern digital repositories of educational resources are presented as well as an indicative model of a digital repository for innovative programs in education, which could contribute to the knowledge sharing and educational innovation. This study aims to examine the ways of knowledge management that secondary school teachers use and the necessity of knowledge sharing to the educational procedure. The quantitative survey that has been realized through questionnaires, involved one hundred and forty-nine (149) secondary school teachers working in West Thessaloniki. The results have shown the teachers' willingness to share their knowledge and that positive team environment is very encouraging in their work. It is considered that using technology and digital repositories has a positive impact to knowledge creation and knowledge sharing. The main conclusion of this research is that knowledge management and knowledge sharing have an essential role to play in education community, as they can lead to development and innovation.

keywords: Knowledge Management, Knowledge Sharing, Innovation in Education, Digital Repository, Education

Πίνακας Συντομογραφιών

ΚΠ	Καινοτόμα Προγράμματα
CSCW	Συνεργατική Εργασία που Υποστηρίζεται από Υπολογιστή
ΟΟΣΑ	Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
C.I.D.R.E.E	Σύνδεσμος Παιδαγωγικών Ινστιτούτων της Ευρώπης
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως
ΠΣΔ	Προγράμματα Σχολικών Δραστηριοτήτων
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΕΠΣΕΤ	Εθνικό Πληροφοριακό Σύστημα Έρευνας και Τεχνολογίας
ΕΚΤ	Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης
ΤΠΕ	Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας
ΙΕΠ	Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής πολιτικής
MIT	Massachusetts Institute of Technology
ΕΑΔΔ	Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών
ΥΠΠΕΘ	Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων
Π.Σ.Δ.	Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο
OER	Ανοιχτοί εκπαιδευτικοί πόροι
CC	Creative Commons
Κ.Ε.Α	Κέντρο Εκπαίδευσης για την Αειφορία
ΟΑΙ-ΡΜΗ	Ανοιχτό Πρωτόκολλο
ΙΤΥΕ «Διόφαντος»	Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «Διόφαντος»
ΑΕΠ	Ανοιχτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ABSTRACT.....	5
Πίνακας Συντομογραφιών.....	6
Εισαγωγή.....	12
Κεφάλαιο 1 – Η Γνώση.....	15
1.1 Η έννοια της γνώσης.....	15
1.2 Ρητή και άρρητη γνώση.....	17
1.3 Η σημασία του διαμοιρασμού της γνώσης.....	18
Κεφάλαιο 2 – Η Διαχείριση της Γνώσης.....	20
2.1 Η έννοια της διαχείρισης της γνώσης.....	20
2.2 Στοιχεία διαχείρισης γνώσης.....	21
2.2.1 Η δημιουργία και η σύλληψη της γνώσης.....	21
2.2.2 Ο διαμοιρασμός και ο εμπλουτισμός της γνώσης.....	21
2.2.3 Η αποθήκευση και η ανάκτηση των πληροφοριών.....	22
2.2.4 Η διάδοση των γνώσεων.....	22
2.3 Η διαχείριση της γνώσης στους οργανισμούς.....	23
2.3.1 Διαχείριση της γνώσης στον οργανισμό μάθησης.....	23
2.3.2 Διαχείριση της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα μάθησης.....	24
2.4 Διαχείριση της γνώσης και ηγεσία.....	24
Κεφάλαιο 3 – Ο Διαμοιρασμός της Γνώσης.....	26
3.1 Ο διαμοιρασμός της γνώσης στους οργανισμούς.....	26
3.2 Ο παράγοντας του φύλου στον διαμοιρασμό της γνώσης.....	26
3.3 Προϋποθέσεις για τον διαμοιρασμό της γνώσης.....	27
3.3.1 Οι κοινωνικές συνθήκες.....	28
3.3.2 Οι οργανωσιακές συνθήκες.....	29
3.3.3 Τεχνολογικές προϋποθέσεις και υποκίνηση.....	31
3.4 Εμπόδια στη διαδικασία διαμοιρασμού της γνώσης.....	32
3.5 Η επίδραση του διαμοιρασμού της γνώσης.....	33
Κεφάλαιο 4 – Η Καινοτομία.....	34
4.1 Η έννοια της καινοτομίας.....	34
4.2 Η έννοια της εκπαιδευτικής καινοτομίας.....	35
4.2.1 Είδη εκπαιδευτικών καινοτομιών.....	36
4.3 Καινοτόμα προγράμματα στην Εκπαίδευση.....	36
4.4 Η διάχυση των εκπαιδευτικών καινοτομιών.....	38
Κεφάλαιο 5 – Ένα ψηφιακό αποθετήριο για τα Καινοτόμα Προγράμματα στην Εκπαίδευση.....	40

Γενικά	40
5.1 Ψηφιακά αποθετήρια εκπαιδευτικών πόρων	40
5.1.1 Αποθετήρια μαθησιακών αντικειμένων	41
5.1.2 Ψηφιακές βιβλιοθήκες	41
5.2 Ψηφιακό αποθετήριο DSspace	44
5.3 Ψηφιακό αποθετήριο «Φωτόδεντρο»	44
5.4 Ο ρόλος της τεχνολογίας	49
5.4.1 Ανοιχτοί εκπαιδευτικοί πόροι	49
5.5 Ενδεικτικό μοντέλο: ένα ψηφιακό αποθετήριο για τα καινοτόμα προγράμματα	50
Γενικά	50
5.5.1 Η υλοποίηση του νέου ψηφιακού αποθετηρίου	51
5.5.2 Η συμβολή του νέου αποθετηρίου	52
5.6 Εννοιολογικός χάρτης	52
Κεφάλαιο 6 – Η Έρευνα	54
6.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα	54
6.2 Μεθοδολογία της έρευνας	55
6.2.1 Το δείγμα της έρευνας	56
6.3 Διαδικασία συλλογής αποτελεσμάτων	56
6.4 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων	57
6.5 Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων	57
6.5.1 Αξιοπιστία Ερωτηματολογίου	57
6.5.2 Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων	58
6.5.3 Περιγραφική Στατιστική	60
6.5.4 Συγκριτική Ανάλυση Αποτελεσμάτων	66
6.5.5 Ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών	79
Κεφάλαιο 7 – Συζήτηση - Συμπεράσματα	81
7.1 Συζήτηση - Συμπεράσματα	81
7.2 Προτάσεις	84
Βιβλιογραφία	85
Ελληνική	85
Ξενόγλωσση	87
Διαδίκτυο	91
Νομοθεσία	92
Παράρτημα	93
Ερωτηματολόγιο	93

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1.1- Αναλυτική περιγραφή διαδικασίας παραγωγής γνώσης Πηγή: Uriarte (2008)	16
Εικόνα 1.2- Πυραμίδα της γνώσης Πηγή: Bender and Fish (2000).....	16
Εικόνα 1.3- Το μοντέλο SECI Πηγή: Nonaka και Takeuchi (1995)	18
Εικόνα 3.1- Αύξηση των μελετών για την επιρροή του διαμοιρασμού της γνώσης, 2002-2017	26
Εικόνα 3.2- Οι κοινωνικές, οργανωσιακές και τεχνολογικές συνθήκες διαμοιρασμού ...	27
Εικόνα 4.1- Η θεωρία των σταδίων Πηγή: Hislop (2005)	34
Εικόνα 5.1- Ιφιγένεια, περιβάλλον χρήστη Πηγή: Ρόκκου (2013)	42
Εικόνα 5.2- Η διαδικτυακή πλατφόρμα «Μήτιδα» Πηγή: http://www.mitida.gr/el	43
Εικόνα 5.3- Πάροχοι περιεχομένου στο Φωτόδεντρο Πηγή: Κουτούπης (2019).....	45
Εικόνα 5.4- Ψηφιακό Σχολείο – Ψηφιακό Εκπαιδευτικό Περιεχόμενο: κεντρική σελίδα	46
Εικόνα 5.5- Ψηφιακή πλατφόρμα "Φωτόδεντρο"	46
Εικόνα 5.6- Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Βίντεο (http://photodentro.edu.gr/video).....	47
Εικόνα 5.7- Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Λογισμικών (http://photodentro.edu.gr/edusoft)	47
Εικόνα 5.8- Αποθετήριο Υλικού Χρηστών (http://photodentro.edu.gr/ugc)	48
Εικόνα 5.9- Αποθετήριο Ανοιχτών Εκπαιδευτικών Πρακτικών (http://photodentro.edu.gr/oepr)	49
Εικόνα 5.10– Εννοιολογικός χάρτης (ερευνήτρια)	53
Εικόνα 6.1– Δομή ερωτηματολογίου (ερευνήτρια)	56

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 6.1- Δείκτης Cronbach - Πλήθος items.....	58
Πίνακας 6.2- Γενικά δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων.....	59
Πίνακας 6.3- Πλήθος συμμετεχόντων /ειδικότητα.....	60
Πίνακας 6.4- Τρόποι διαχείρισης της γνώσης από τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης	62
Πίνακας 6.5- Κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης	63

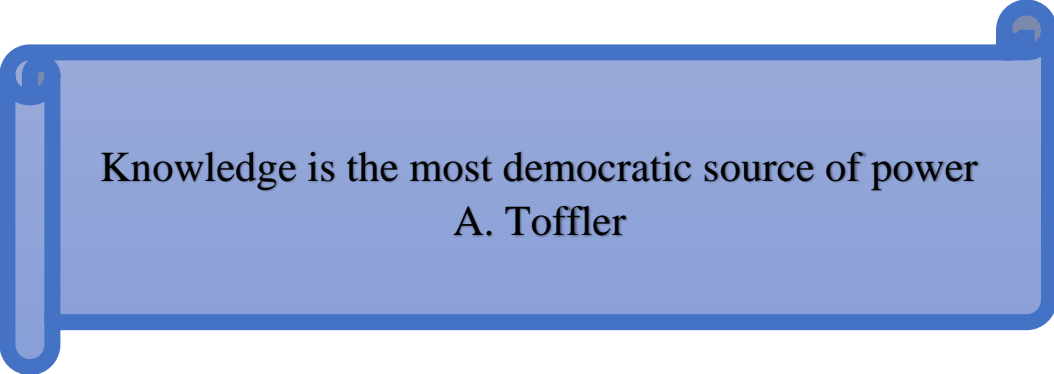
Πίνακας 6.6- Τα μέσα που συμβάλλουν στη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης	64
Πίνακας 6.7- Τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης	65
Πίνακας 6.8- Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και τρόποι διαχείρισης της γνώσης (τιμές p-value)	67
Πίνακας 6.9- Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης (τιμές p-value)	68
Πίνακας 6.10 -Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και μέσα διαμοιρασμού της γνώσης (τιμές p-value)	69
Πίνακας 6.11 - Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και εμπόδια διαμοιρασμού της γνώσης (τιμές p-value)	69
Πίνακας 6.12 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και ανταγωνισμός ως εμπόδιο.....	70
Πίνακας 6.13 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και φόβος αποδυνάμωσης ως εμπόδιο	71
Πίνακας 6.14 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και φόβος λάθους - έκθεσης ως εμπόδιο	71
Πίνακας 6.15 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και έμφυλες προκαταλήψεις ως εμπόδιο	72
Πίνακας 6.16 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και τρόποι διαχείρισης της γνώσης	73
Πίνακας 6.17 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης	75
Πίνακας 6.18 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και μέσα διαμοιρασμού της γνώσης	77
Πίνακας 6.19 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και εμπόδια διαχείρισης και διαμοιρασμού της γνώσης	78
Πίνακας 6.20 - Δείκτης ρ του Spearman - Υποδομές, εξοπλισμός, ψηφιακά μέσα και ενημέρωση για προγράμματα	79
Πίνακας 6.21 - Δείκτης ρ του Spearman - Σχέσεις - κλίμα συνεργασίας.....	80

☞ Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Μιχαήλ Βιτούλη για την καθοδήγηση, την άμεση ανταπόκριση αλλά και την εμπιστοσύνη που έδειξε στο πρόσωπό μου.

Ευχαριστώ επίσης όλους τους καθηγητές και τους συμφοιτητές μου, οι οποίοι εφάρμοσαν στην πράξη τον διαμοιρασμό της γνώσης δημιουργώντας μια κοινότητα μάθησης.

Τέλος, ευχαριστώ τους φίλους και τους αγαπημένους μου που με υποστήριξαν σε όλη την πορεία των μεταπτυχιακών σπουδών μου.



Knowledge is the most democratic source of power
A. Toffler

Εισαγωγή

Μεγάλες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές αλλαγές χαρακτηρίζουν τον εικοστό αιώνα, με κυρίαρχη ανάμεσά τους την αυξανόμενη σημασία που δόθηκε στον ρόλο της γνώσης ως πηγή αξίας για τους οργανισμούς (Cooke και Leydesdorff 2006, όπως αναφέρεται στους Syed, Murray, Hislop, & Mouzughy, 2018). Κοινωνικές και τεχνολογικές αλλαγές, όπως η παγκοσμιοποίηση και η συνεχώς εξελισσόμενη τεχνολογία των υπολογιστών, συνέβαλαν σημαντικά στη διαμόρφωση μιας οικονομίας που βασίζεται στη γνώση και τη χρησιμοποιεί ως πηγή ανταγωνιστικότητας αλλά και δημιουργικότητας (Syed et al., 2018).

Παρόλο που η γνώση θεωρείται ένα από τα πιο σημαντικά θετικά στοιχεία σε έναν οργανισμό, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν χρησιμοποιείται για την επίτευξη της βελτιστοποίησης. Ένα μεγάλο μέρος της γνώσης είναι ρητό, μπορεί δηλαδή να εξωτερικευτεί, ένα σημαντικό μέρος της όμως παραμένει άρρητο και σιωπηρό. Η πρόκληση κατά τη διαχείριση της σιωπηρής γνώσης είναι να προσεγγιστεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι εφικτό να διαμοιραστεί και να γίνει κοινή η χρήση της (Uriarte, 2008). Σημαντικό ρόλο στον διαμοιρασμό της γνώσης παίζουν τα ίδια τα άτομα, η κουλτούρα του οργανισμού αλλά και η χρήση της τεχνολογίας (Nadason, Saad & Ahmi, 2017).

Ο ρόλος της διαχείρισης της γνώσης και του διαμοιρασμού της θεωρείται καθοριστικός για την ανάπτυξη εκείνων των δεξιοτήτων που συνδέονται με τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και την επίλυση προβλημάτων, και θεωρούνται αναγκαίες στον χώρο της εκπαίδευσης (Syed et al., 2018). Μέσα από τις πρακτικές διδασκαλίας, την εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων και μεθόδων και τη χρήση της τεχνολογίας είναι επόμενο να αυξάνεται ο όγκος του παραγόμενου εκπαιδευτικού υλικού. Η ανάγκη για διαμοιρασμό του υλικού αυτού αλλά και για διάχυση των εκβάσεων των ποικίλων δράσεων και προγραμμάτων μπορεί να εξυπηρετηθεί με τη δημιουργία ψηφιακών αποθετηρίων εκπαιδευτικών πόρων. Ωστόσο, στην έρευνα των Κυριακώδη και Τζιμογιάννη (2015) διαπιστώθηκε πως ενώ οι εκπαιδευτικοί επικοινωνούν και ανταλλάσσουν ιδέες, γνώση και εμπειρίες στον χώρο του σχολείου και κατά την υλοποίηση καινοτομιών, δεν μεταφέρουν τη γνώση αυτή στην ευρύτερη σχολική κοινότητα. Είναι σημαντικό επομένως να μελετηθεί η διαχείριση της γνώσης στους εκπαιδευτικούς έτσι ώστε να γίνει μια καταγραφή της δυναμικής που υπάρχει στην εκπαιδευτική κοινότητα και να επισημανθούν οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να ενισχυθεί ο διαμοιρασμός της γνώσης σε αυτήν.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη της διαχείρισης της γνώσης και του διαμοιρασμού της στους οργανισμούς γενικά, και ιδιαίτερα στην εκπαιδευτική κοινότητα. Μελετάται η σχέση της διαχείρισης της γνώσης με την καινοτομία και με τις συγκεκριμένες μορφές που αυτή παίρνει στην εκπαιδευτική πρακτική. Διερευνάται επίσης ο ρόλος των αποθετηρίων στη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης και στο πλαίσιο αυτό παρουσιάζεται το ενδεικτικό μοντέλο ενός ψηφιακού αποθετηρίου για τα Καινοτόμα προγράμματα στην Εκπαίδευση.

Οι επιμέρους στόχοι της εργασίας κατά το ερευνητικό μέρος είναι η διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τη γνώση καθώς και η διερεύνηση των κινήτρων που τους ωθούν στον διαμοιρασμό της, των μέσων που επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν αλλά και των εμποδίων που μπορεί να εμφανιστούν κατά τον διαμοιρασμό. Για τον σκοπό αυτόν χρησιμοποιήθηκε ένα αντιπροσωπευτικό τυχαίο δείγμα εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης.

Η παρούσα διπλωματική εργασία αναπτύσσεται σε επτά κεφάλαια . Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι διάφορες προσεγγίσεις στην έννοια της γνώσης, τα είδη της γνώσης και η σημασία του διαμοιρασμού της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην έννοια της διαχείρισης της γνώσης και στα βασικά στοιχεία που την αποτελούν, στον ρόλο που έχει η διαχείριση της γνώσης στους οργανισμούς και στη σχέση της με την ηγεσία.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στη θεμελιώδη δραστηριότητα του διαμοιρασμού της γνώσης, στον ρόλο που παίζει το φύλο σε αυτόν, στις προϋποθέσεις, τα εμπόδια αλλά και την επίδραση που μπορεί να έχει.

Το τέταρτο κεφάλαιο πραγματεύεται την έννοια της καινοτομίας και ιδιαίτερα της εκπαιδευτικής καινοτομίας, όπως εκφράζεται μέσα από τα Καινοτόμα Προγράμματα (στο εξής ΚΠ), καθώς και στη διάχυση των εκπαιδευτικών καινοτομιών.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρατίθενται συγκεκριμένα αποθετήρια ψηφιακών πόρων και παρουσιάζεται ένα ενδεικτικό μοντέλο ενός ψηφιακού αποθετηρίου για τα ΚΠ στην εκπαίδευση.

Στο έκτο κεφάλαιο αναφέρονται οι σκοποί και οι στόχοι της έρευνας που υλοποιήθηκε, τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και η διαδικασία συλλογής των αποτελεσμάτων. Στο ίδιο κεφάλαιο αναφέρεται η διαδικασία ανάλυσης των δεδομένων αλλά και τα επιμέρους αποτελέσματα της ανάλυσης αυτής.

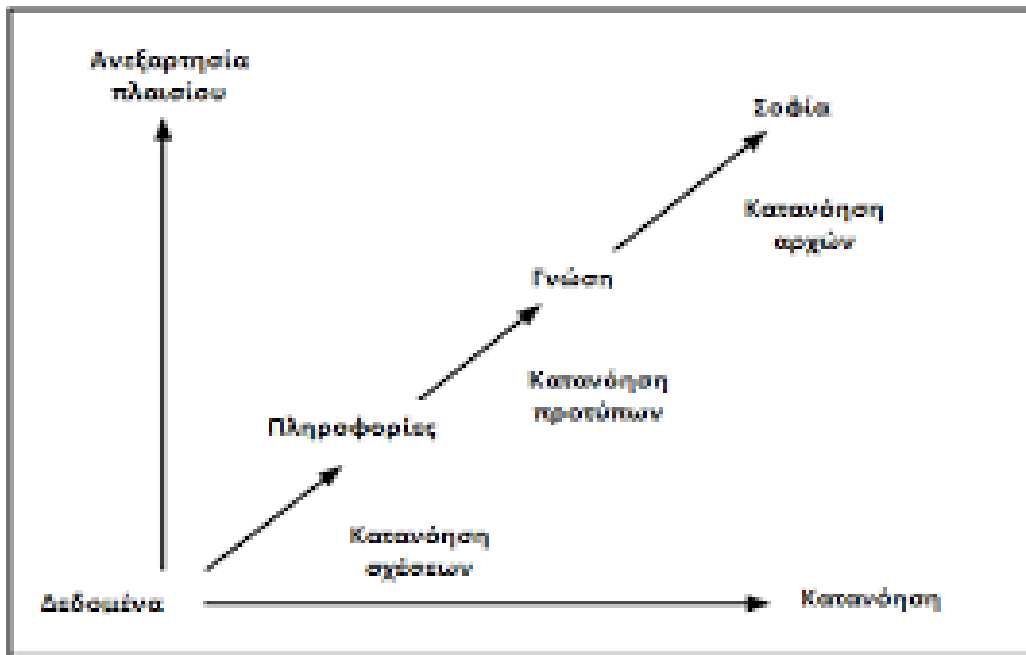
Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται η συζήτηση και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας. Τέλος, γίνονται προτάσεις προς όσους ενδιαφέρονται να μελετήσουν τα δεδομένα του θέματος της διαχείρισης της γνώσης και του διαμοιρασμού της, προκειμένου να αξιοποιηθούν αυτά καλύτερα στον χώρο της εκπαίδευσης.

Κεφάλαιο 1 – Η Γνώση

1.1 Η έννοια της γνώσης

Γνώση, σύμφωνα με τον ορισμό των Davenport and Prusak, (1998), είναι ένα μίγμα ρευστό, το οποίο αποτελείται από πλαισιωμένες εμπειρίες, αξίες και πληροφορίες, οι οποίες δημιουργούνται με τη βοήθεια των απόψεων που εκφράζουν οι ειδικοί. Μέσω του ρευστού αυτού μίγματος μπορούν να αξιολογηθούν και να ενσωματωθούν κάθε φορά νέες πληροφορίες και εμπειρίες. Η γνώση επομένως προέρχεται από τους επαΐοντες αλλά και εφαρμόζεται από αυτούς. Η αποτύπωση της γνώσης στους οργανισμούς γίνεται σε έγγραφα, σε αποθετήρια, αλλά ακόμη και σε οργανωσιακές ρουτίνες, διαδικασίες, πρακτικές και πρότυπα.

Η γνώση προέρχεται από τις πληροφορίες, οι οποίες δημιουργούνται από την επεξεργασία ενός συνόλου δεδομένων (Uriarte, 2008). Τα δεδομένα μπορεί να είναι ένα σύνολο από αντικειμενικά γεγονότα ή περιστατικά, τα οποία δεν έχουν ιδιαίτερη σημασία από μόνα τους. Μπορούμε να τα περιγράψουμε σαν δομημένους φακέλους ή αρχεία συναλλαγών (Davenport & Klahr, 1998; Beckman, 1999). Μια απλή συλλογή δεδομένων όμως, δεν αποτελεί πληροφορία αν δεν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ τους. Η κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των δεδομένων ή μεταξύ μιας συλλογής δεδομένων και άλλων πληροφοριών, τα μετατρέπει σε πληροφορία, πάντα μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο, για να έχει νόημα. Η μετατροπή των δεδομένων και των πληροφοριών σε γνώση συντελείται, όταν κάποιος μπορεί να κατανοήσει την πρότυπη σχέση ανάμεσά τους. Αυτά τα πρότυπα σχέσεων είναι πλήρη, είναι δυναμικά και μπορούν να μας δώσουν υψηλό επίπεδο προβλεψιμότητας ως προς την εξέλιξή τους στον χρόνο. Στην παρακάτω εικόνα (εικόνα 1.1) παρουσιάζεται αυτή η εξέλιξη από τα δεδομένα στις πληροφορίες και από τις πληροφορίες στη γνώση, μέσω της κατανόησης, με απώτερο στόχο πάντα τη σοφία. (Uriarte, 2008).



Εικόνα 1.1- Αναλυτική περιγραφή διαδικασίας παραγωγής γνώσης Πηγή: Uriarte (2008)

Η γνώση όμως μπορεί να οριστεί όχι μόνο ως κατανόηση της σχέσης δεδομένων και πληροφοριών αλλά και ως εξοικείωση μέσω της εμπειρίας, ως θεωρητική ή πρακτική κατανόηση ενός θέματος ή και ως το σύνολο των πραγμάτων που είναι γνωστά (Biggam 2001). Όπως βλέπουμε και στην εικόνα 1.2, στην ιεραρχία της Νόησης οι Bender and Fish (2000) τοποθετούν στην ανώτερη βαθμίδα του συστήματος τη σοφία, ή αλλιώς εμπειρογνωμοσύνη.



Εικόνα 1.2- Πυραμίδα της γνώσης Πηγή: Bender and Fish (2000)

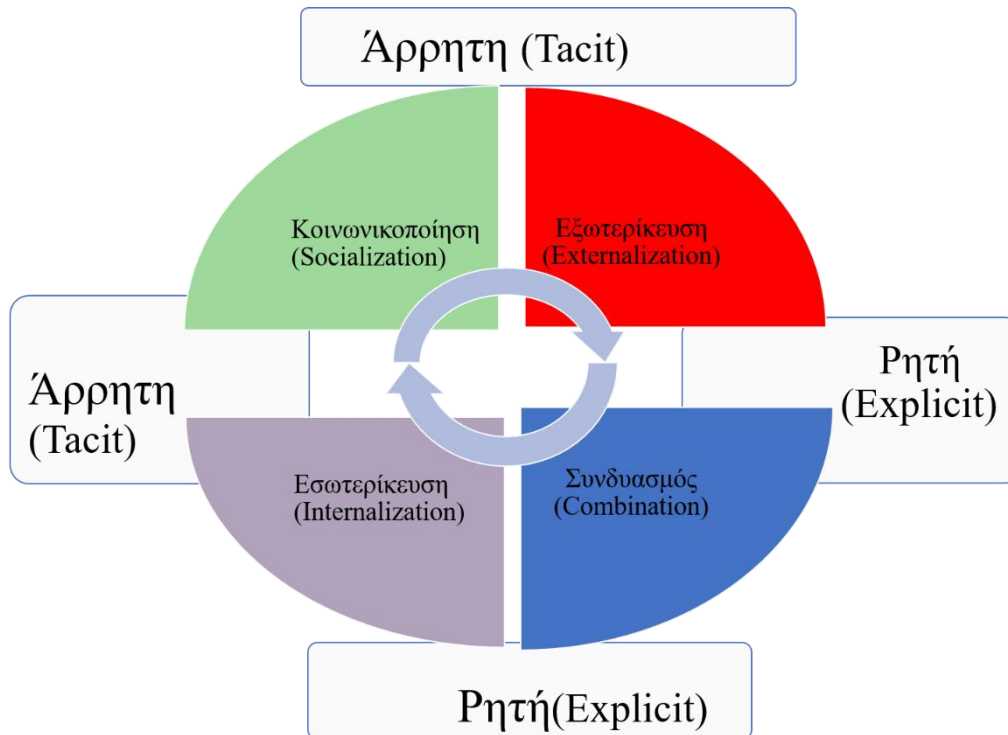
Η εμπειρογνωμοσύνη αποκτάται από ένα άτομο μέσω της εμπειρίας, της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης και είναι η βαθιά, εξειδικευμένη γνώση ενός συγκεκριμένου γνωστικού αντικειμένου (Bender & Fish, 2000).

Ο Nonaka (1994), στο άρθρο του “A dynamic theory of organizational knowledge creation”, μελετά τη γνώση που διαμορφώνεται μέσα σε έναν οργανισμό και την εξηγεί ως μια διαδικασία που έχει δύο επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο είναι αυτό κατά το οποίο καταγράφεται, ενισχύεται και αποκρυσταλλώνεται η γνώση που δημιουργείται από τα άτομα, ενώ το δεύτερο είναι αυτό κατά το οποίο η γνώση αυτή συνδέεται με το γνωστικό σύστημα ενός οργανισμού. Οι οργανισμοί, έχοντας συνειδητοποιήσει ότι η γνώση είναι δύναμη, χαράσσουν μια νέα στρατηγική η οποία αποσκοπεί στη συσσώρευση και στη διατήρηση της γνώσης, έτσι ώστε να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Spender, 2015). Η αξιοποίηση των δεδομένων, των πληροφοριών, καθώς και των δεξιοτήτων, των ιδεών και των κινήτρων των ανθρώπων θα οδηγήσει στην επίτευξη του ανταγωνιστικού αυτού πλεονεκτήματος, το οποίο θα είναι και το μοναδικό βιώσιμο πλεονέκτημα του οργανισμού, ως αποτέλεσμα της μάθησης (Dalkir, 2017).

1.2 Ρητή και άρρητη γνώση

Η γνώση έχει κατηγοριοποιηθεί με πολλούς τρόπους και διαφορετικά κριτήρια, στο πλαίσιο της προσπάθειας που γίνεται από τους ειδικούς να μελετηθεί και να αξιοποιηθεί κατά τον βέλτιστο τρόπο. Σύμφωνα με τους Ackerman, Dachtera, Pipek and Wulf (2013), η διάκριση μεταξύ της «ρητής» και της «σιωπηρής» γνώσης προήλθε από το έργο του Polanyi, (1966). Οι Nonaka and Takeuchi, (1995) θεώρησαν πολύ σημαντική τη διάκριση αυτή ανάμεσα στην ρητή και την άρρητη γνώση, στη «γνώση του νου» και τη «γνώση του σώματος», και την έκαναν ευρέως γνωστή στον τομέα διαχείρισης της γνώσης.

Οι δύο αυτές μορφές γνώσης μπορούν να συνδυαστούν και να οδηγήσουν σε τέσσερις μορφές μετάδοσης της γνώσης, σύμφωνα με το μοντέλο SECI (Nonaka & Takeuchi, 1995), όπως φαίνεται στην εικόνα 1.3.



Εικόνα 1.3- Το μοντέλο SECI Πηγή: Nonaka και Takeuchi (1995)

Η πρώτη μορφή μετάδοσης της γνώσης είναι η κοινωνικοποίηση, κατά την οποία η άρρητη γνώση μεταφέρεται και πάλι ως άρρητη. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσα από την ανταλλαγή απόψεων ή εμπειριών. Η δεύτερη μορφή μετάδοσης είναι αυτή της εξωτερίκευσης, όταν μετατρέπεται δηλαδή από άρρητη σε ρητή, όπως μπορεί να γίνει με τη χρήση ερωτήσεων και απαντήσεων. Η ρητή γνώση που μεταφέρεται ως ρητή και παραμένει αυτούσια, ο συνδυασμός δηλαδή στοιχείων της ρητής γνώσης είναι η τρίτη μορφή μετάδοσης της γνώσης. Η τέταρτη μορφή είναι η εσωτερίκευση, κατά την οποία η ρητή γνώση μετατρέπεται σε άρρητη. Αυτή η εσωτερική διαδικασία συμβαίνει με την παρακολούθηση για παράδειγμα μιας παρουσίασης από τους εργαζόμενους (Nonaka & Takeuchi, 1995).

1.3 Η σημασία του διαμοιρασμού της γνώσης

Ο όρος «ρητή» γνώση (explicit knowledge) αναφέρεται στη γνώση που εκφράζεται, είτε με λέξεις είτε με αριθμούς και μπορεί να διαμοιραστεί. Ο διαμοιρασμός αυτός μπορεί να γίνει με πολλές μορφές, όπως για παράδειγμα με τη μορφή αρχείων, δεδομένων, σχεδίων, προγραμμάτων. Επομένως, η ρητή γνώση μπορεί να γίνει γνώση όλων των εργαζόμενων σε έναν οργανισμό (Nonaka & Takeuchi, 1995). Ο όρος «άρρητη» γνώση (tacit knowledge) αναφέρεται στη γνώση που αποθηκεύεται στον εγκέφαλο του ατόμου και περιλαμβάνει τις πεποιθήσεις, τις απόψεις και τα συστήματα αξιών του (Uriarte, 2008). Η γνώση αυτή είναι

κατανοητή χωρίς να δηλώνεται. Μεγάλο μέρος της γνώσης σε έναν οργανισμό μπορεί να ανήκει στην κατηγορία της άρρητης γνώσης. Η αξιοποίησή της συμβάλλει στη βελτιστοποίηση του πνευματικού κεφαλαίου του οργανισμού και στην απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Biggam, 2001). Η άρρητη γνώση επομένως μπορεί σταδιακά να εκφραστεί και να μετατραπεί σε ρητή. Αυτή η γεφύρωση της διχοτομίας ανάμεσα στις δύο μορφές γνώσης έχει ιδιαίτερη σημασία στη μελέτη της καινοτομίας (Nonaka & Takeuchi, 1995). Η μετατροπή βέβαια της άρρητης γνώσης σε ρητή και ο διαμοιρασμός της είναι μεγάλη πρόκληση για τους οργανισμούς, καθώς εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα αλλά και την προθυμία του ατόμου που φέρει τη γνώση αυτή, να την μεταφέρει στους άλλους (Collins, 2010). Τελικά, όποια και αν είναι η κατηγοριοποίηση της γνώσης, το σημαντικό είναι ότι η γνώση του οργανισμού πρέπει να είναι διαθέσιμη στα μέλη του (Omotayo, 2015).

Κεφάλαιο 2 – Η Διαχείριση της Γνώσης

2.1 Η έννοια της διαχείρισης της γνώσης

Οι Nonaka and Takeuchi, (1995) είναι οι πρώτοι που έθεσαν οργανωμένα και συστηματικά στην ακαδημαϊκή κοινότητα τα θέματα διαχείρισης της γνώσης. Η διαχείριση της γνώσης αρχικά ήταν ένα θεωρητικό, ακαδημαϊκό αντικείμενο μελέτης και έρευνας. Στη συνέχεια όμως, και μέχρι σήμερα, μελετάται ως ένα ουσιαστικό στοιχείο του επιχειρηματικού και οργανωσιακού περιβάλλοντος. Στη βιβλιογραφία υπάρχουν περισσότεροι από εκατό ορισμοί για τη διαχείριση της γνώσης. Χρησιμοποιώντας τις λέξεις που αναφέρονται πιο συχνά σε αυτούς οι ερευνητές ορίζουν τη διαχείριση της γνώσης ως τη διαδικασία δημιουργίας, ανταλλαγής, χρήσης και διαχείρισης των γνώσεων και των πληροφοριών στο πλαίσιο ενός οργανισμού, έτσι ώστε αυτός να αποκτήσει το πλεονέκτημα, ενώ ταυτόχρονα επιτυγχάνει τους στόχους του (Girard & Girard, 2015).

Κατά τον Uriarte (2008), διαχείριση της γνώσης είναι η μετατροπή της άρρητης γνώσης σε ρητή γνώση και η κοινή χρήση της μέσα σε έναν οργανισμό. Μέσα από αυτήν τη διαδικασία οι οργανισμοί δημιουργούν αξία από το πνευματικό τους κεφάλαιο, που δεν είναι άλλο από τη γνώση. Ο ρόλος της μετατροπής της γνώσης είναι αναμφισβήτητος μέσα σε έναν οργανισμό. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι συνήθως η μετατροπή αυτή οδηγεί στη δημιουργία γνώσεων σε διαφορετικά επίπεδα, όπως σε δι-οργανωσιακά, οργανωσιακά, ομαδικά και ατομικά επίπεδα (Masrek & Zainol, 2015, όπως αναφέρεται στον Novakovic, 2020).

Η διαχείριση των πληροφοριών και η διαχείριση των ανθρώπων αναφέρονται ως οι δύο βασικές πτυχές της διαχείρισης γνώσης. Στο πλαίσιο της διαχείρισης των πληροφοριών, οι πληροφορίες είναι αυτές που θα οδηγήσουν στη γνώση και θα αποτελέσουν ένα αξιοποιήσιμο κεφάλαιο για τον οργανισμό, κυρίως ως προς τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς του. Για την επίτευξη αυτού του στόχου οι εταιρίες χρησιμοποιούν ειδικά, κυρίως τεχνολογικά εργαλεία, καθώς και μεθόδους ανάλυσης και προγραμματισμού τόσο των νέων πληροφοριών όσο και αυτών που ήδη υπάρχουν μέσα στον οργανισμό. Ωστόσο η νέα γνώση δεν μπορεί να δημιουργηθεί μόνο μέσα από τη διαχείριση πληροφοριών. Απαραίτητη είναι και η διαχείριση των ανθρώπων, δηλαδή του ανθρώπινου δυναμικού των οργανισμών. Η διαχείριση των ανθρώπων αναφέρεται στη διαχείριση της άρρητης γνώσης τους, η οποία είναι εσωτερική, και, εφόσον είναι επιτυχής, οδηγεί στην παραγωγή νέας γνώσης. Προϋπόθεση για την επιτυχή διαχείριση των ανθρώπων είναι να λαμβάνονται υπόψη οι αξίες, οι πεποιθήσεις τους, οι προσδοκίες και οι προτιμήσεις τους (Uriarte, 2008).

2.2 Στοιχεία διαχείρισης γνώσης

Ένας βασικός σκοπός της διαχείρισης της γνώσης μέσα σε έναν οργανισμό είναι να επιδράσει στον διαμοιρασμό της γνώσης, στην εφαρμογή και στη δημιουργία της, αφού με αυτόν τον τρόπο οδηγείται στην δημιουργία αξίας. (Kozhakhmet & Nazri, 2017; Li, Brake, Champion, Fuller, Gabel, & Hatcher-Busch, 2009, όπως αναφέρεται στους Ahmad & Karim, 2019). Τέσσερα είναι τα στοιχεία που πρέπει να υπάρχουν σε ένα πλήρες σύστημα διαχείρισης της γνώσης: α) η δημιουργία και η σύλληψη της γνώσης, β) ο διαμοιρασμός και ο εμπλουτισμός της, γ) η αποθήκευση και η ανάκτηση των πληροφοριών και δ) η διάδοση των γνώσεων (Uriarte, 2008).

2.2.1 Η δημιουργία και η σύλληψη της γνώσης

Σύμφωνα με τους Nonaka and Takeuchi (1995), όταν τα άτομα αλληλοεπιδρούν σε κάποιες κοινές δραστηριότητες, ακόμη και στο διάλειμμα της εργασίας τους, συνθέτουν άρρητη γνώση και αυτό το ονομάζουμε κοινωνικοποίηση. Η μετατροπή της άρρητης γνώσης σε ρητή, αφορά τη διαδικασία της εξωτερίκευσης, ενώ η μετατροπή της ρητής γνώσης σε άρρητη αφορά την εσωτερίκευση.

Επομένως, σε κάθε ομάδα ή οργανισμό, η αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών οδηγεί στη δημιουργία γνώσεων. Η σύλληψη και η καταγραφή της γνώσης αυτής είναι το πρώτο στάδιο στην προσπάθεια του οργανισμού να ανταποκριθεί στην αυξημένη ανταγωνιστικότητα, να δημιουργήσει νέες ιδέες και τελικά να διαχειριστεί τη γνώση. Η δημιουργικότητα και η καινοτομία είναι δύο χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα για τη δημιουργία νέας γνώσης. Μπορούν να συμβάλουν στην ανακάλυψη εναλλακτικών δραστηριοτήτων και ευκολότερων διαδικασιών για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού (Uriarte, 2008).

2.2.2 Ο διαμοιρασμός και ο εμπλουτισμός της γνώσης

Ο διαμοιρασμός της γνώσης ορίζεται ως μια δραστηριότητα, ή ένα σύνολο δραστηριοτήτων με σκοπό την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των ανθρώπων που ανήκουν σε ένα οργανισμό. Οι γνώσεις αυτές μπορεί να προέρχονται είτε από την ενεργή αναζήτηση σε πηγές γνώσης, όπως είναι π.χ. οι βιβλιοθήκες, τα αρχεία, οι εμπειρογνώμονες, είτε από τα ίδια τα άτομα που μεταδίδουν τη γνώση τους στα υπόλοιπα άτομα του οργανισμού. Η επιτυχία του διαμοιρασμού συνδέεται άμεσα με την προθυμία των ατόμων του οργανισμού να συμμετέχουν σε αυτόν, είτε αναζητώντας τη γνώση, είτε ως αποδέκτες της (Dalkir, 2017). Επομένως, αναγκαία προϋπόθεση αναδεικνύεται η ύπαρξη σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέλη της ομάδας (Al-Alawi, Al-Marzooqi, & Mohammed, 2007). Οδηγούμαστε λοιπόν στο ορισμό που δίνει ο

Ahmad, (όπως αναφέρεται στους Ahmad & Karim, 2019), όπου ο διαμοιρασμός γνώσεων ορίζεται ως «η ανταλλαγή πληροφοριών που σχετίζονται με την εργασία, συμβουλών και εμπειρογνωμοσύνης με σκοπό να βοηθήσουν τους άλλους και να συνεργαστούν για την επιτέλεση καθημερινών εργασιών, την επίλυση προβλημάτων και την ανάπτυξη νέων ιδεών».

2.2.3 Η αποθήκευση και η ανάκτηση των πληροφοριών

Ένα άλλο βασικό στοιχείο για τη διαχείριση της γνώσης είναι η αποθήκευση και η ανάκτηση των πληροφοριών. Η αποθήκευση των πληροφοριών, δηλαδή της αποκτηθείσας ή κοινής γνώσης σε έναν κεντρικό χώρο ώστε αυτή να είναι προσβάσιμη και να μπορεί να ανακτηθεί από όλους, είναι απαραίτητη σε έναν οργανισμό. Στην αποθήκευση και ανάκτηση των πληροφοριών συμβάλλει ιδιαίτερα η δημιουργία ηλεκτρονικών βάσεων δεδομένων, κατά τη χρήση των οποίων οι πληροφορίες εύκολα μπορούν να αποθηκευτούν αλλά και ανακτηθούν, μέσω δικτύων ή κυρίως του διαδικτύου (Ackerman, Pipek & Wulf, 2003). Τα μοντέλα αποθετηρίων πληροφοριών και γνώσεων, αναφέρονται κυρίως σε έγγραφα και αρχεία υπολογιστή. Στον χώρο της Συνεργατικής Εργασίας που Υποστηρίζεται από Υπολογιστή (CSCW), αυτό αφορά κυρίως το κεφάλαιο της οργανωσιακής μνήμης, όπου οι πληροφορίες αντιμετωπίζονται κυρίως ως ένα εξωτερικό αντικείμενο, ενταγμένες βέβαια σε ένα κοινωνικό πλαίσιο. Στο ίδιο πλαίσιο, μια δεύτερη γενιά στρέφεται στην εξέταση των δεσμών μεταξύ ανθρώπων στην εργασία. Αυτή η έρευνα αφορά είτε την αναζήτηση άλλων ατόμων μέσα σε έναν ή περισσότερους οργανισμούς, είτε τον διαμοιρασμό γνώσεων σε διαδικτυακές κοινότητες. Πολλές μελέτες αναφέρονται επίσης στο πώς οι άνθρωποι βοηθούν ο ένας τον άλλον μέσα στους οργανισμούς (Ackerman et al, 2013).

2.2.4 Η διάδοση των γνώσεων

Το τέταρτο στοιχείο της διαχείρισης της γνώσης αφορά τη διάδοση της, ώστε να είναι αποτελεσματική. Προϋπόθεση για να επιτευχθεί αυτό αποτελεί η μετατροπή της άρρητης σε ρητή γνώση, η οποία θα μπορεί έτσι εύκολα να διανεμηθεί. Ο φόβος για τους ιεραρχικά ανώτερους έχει διαπιστωθεί πως λειτουργεί ανασταλτικά στη διανομή της γνώσης. Αντίθετα, ένα περιβάλλον συνεργασίας και κατανόησης, που ευνοεί τη μάθηση, συμβάλλει μακροπρόθεσμα στη θετική διαχείριση της γνώσης για τον οργανισμό. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για τη διάδοση της γνώσης είναι συνήθως οι δημοσιεύσεις, οι παρουσιάσεις, οι ιστότοποι και οι βιβλιοθήκες. Χρησιμοποιούνται επίσης τα δίκτυα, οι συνεργασίες μεταξύ οργανισμών και τα κέντρα γνώσης, με σκοπό τη διάδοση των εμπειριών που αποκτήθηκαν και των καλών πρακτικών (Uriarte, 2008).

2.3 Η διαχείριση της γνώσης στους οργανισμούς

Οι οικονομικοί οργανισμοί χρησιμοποιούν στρατηγικές διαχείρισης της γνώσης με σκοπό να βελτιώσουν την επίδοσή τους, την ικανότητά τους δηλαδή να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τις δικές τους, αλλά και των ενδιαφερόμενων φορέων (Obeidat,, 2016). Η διαχείριση της οργανωσιακής γνώσης θεωρείται ένας παράγοντας κρίσιμος ως προς το θέμα του ανταγωνισμού για έναν οργανισμό και καθορίζεται από την κουλτούρα του. Με την κατανόηση της κουλτούρας του οργανισμού, διαμορφώνεται και η ανάλογη στρατηγική διαχείρισης της γνώσης. Διαφορετικά, η γνώση παραμένει ένας μη αξιοποιήσιμος πόρος (Fruehauf, & Lehman, 2016 όπως αναφέρεται στον Novakovic, 2020).

Η έρευνα έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα με τη διαχείριση της γνώσης στους οργανισμούς, στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Στον χώρο της εκπαίδευσης, το σχολείο θεωρείται και αυτό οργανισμός, με απώτερο σκοπό τη μάθηση. Το ίδιο όμως ισχύει και για τους εκπαιδευτικούς, για τους οποίους μπορούμε να πούμε πως ανήκουν σε μια εκπαιδευτική κοινότητα μάθησης (Αργυρού, 2011). Τα βασικά στοιχεία της διαχείρισης της γνώσης επομένως μπορούν να παρατηρηθούν και σε αυτά τα πεδία.

2.3.1 Διαχείριση της γνώσης στον οργανισμό μάθησης

Ως οργανισμός μάθησης γενικότερα ορίζεται μια ομάδα ανθρώπων που αναλαμβάνουν μια κοινή δέσμευση απέναντι σε κάποιους σκοπούς, αναγνωρίζοντας την αξία τους και αναπτύσσοντας νέους τρόπους για την επίτευξή τους (Novakovic, 2020). Μανθάνων οργανισμός σύμφωνα με άλλον ορισμό είναι αυτός που συνεχώς μαθαίνει, αλλάζει μορφή, προτρέπει τους εργαζόμενους να συνεργάζονται και να επικοινωνούν και αναγνωρίζει την αλληλεξάρτησή του με την κοινωνία. Ο μανθάνων οργανισμός καθορίζεται από τις σχέσεις ανάμεσα σε άτομα, ομάδες, τον ίδιο τον οργανισμό και το περιβάλλον του (Marsick & Watkins, 1994, όπως αναφέρεται στην Κούκου, 2018). Σύμφωνα με τους Nonaka and Takeuchi (1995), η ρητή γνώση είναι η κορυφή του παγόβουνου της γνώσης ενός οργανισμού. Το πιο σημαντικό μέρος της είναι αυτό που βρίσκεται κάτω από την επιφάνεια του νερού.

Επομένως ένας οργανισμός για να μετατραπεί σε οργανισμό γνώσης, θα πρέπει να επιτύχει τη διαχείριση της άρρητης γνώσης, να τη μετατρέψει σε ρητή και να τη μεταδώσει σε όλα τα μέλη του, με απώτερο σκοπό τη δημιουργία νέας γνώσης. Οι οργανισμοί γνώσης έχουν ως βασικό στόχο την συνεχή καινοτομία, αφού, ζώντας σε έναν κόσμο αβεβαιότητας, η μόνη βεβαιότητα είναι πως η γνώση είναι η μόνη πηγή διαρκούς ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Κατά τον Hargreaves (2003), η διεθνής επιστημονική κοινότητα προσανατολίζεται σε ένα νέο ρόλο του

σχολείου, ως αυτόνομου οργανισμού μάθησης, που αποσκοπεί στην παραγωγή, την αναδόμηση και τον ανασχηματισμό της γνώσης, στον μετασχηματισμό του δηλαδή σε κοινότητα μάθησης.

2.3.2 Διαχείριση της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα μάθησης

Παράλληλα με την έννοια του «οργανισμού μάθησης» χρησιμοποιείται και ο όρος «επαγγελματική κοινότητα μάθησης», χωρίς όμως να ταυτίζονται εννοιολογικά. Επαγγελματική κοινότητα μάθησης είναι η κοινότητα στην οποία εκπαιδευτικοί και ηγεσία εργάζονται συνεχώς για τη μάθηση και τον διαμοιρασμό της, ενεργώντας ομαδικά και χρησιμοποιώντας τον προβληματισμό και την αξιολόγηση για τις πρακτικές τους, με απώτερο σκοπό πάντα τη βελτίωση της διδασκαλίας και της μάθησης (Hord, 1997, όπως αναφέρεται στην Κούκου, 2018). Οι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν όλο και περισσότερες συλλογικές ευθύνες, επιλέγοντας την αυτοκαθοδηγούμενη και συνεργατική μάθηση μέσα και έξω από τον χώρο του σχολείου, με αποτέλεσμα να γίνονται ενεργά μέλη μιας ευρύτερης επαγγελματικής κοινότητας μάθησης (Αρβανίτη, 2013). Το σχολείο μπορεί να λειτουργήσει ως κοινότητα μάθησης, ξεκινώντας από αυτήν την επαγγελματική κοινότητα του διδακτικού προσωπικού και έχοντας ως στόχο τη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων (Wenger, 1998, όπως αναφέρεται στην Αρβανίτη, 2013). Απαραίτητη προϋπόθεση γι' αυτό είναι να αλλάξει η αντίληψη του εκπαιδευτικού για τον ρόλο του στην εκπαίδευση αλλά και το μοντέλο που ακολουθείται για την επιμόρφωση και κατάρτιση των εκπαιδευτικών. Να υπάρξει δηλαδή προσανατολισμός σε διαδραστικές και συνεργατικές κοινότητες μάθησης. Διαπιστώνουμε επομένως ότι όταν τα σχολεία λειτουργούν ως οργανισμοί μάθησης, τότε και οι ομάδες των εκπαιδευτικών αναμορφώνονται σε εκπαιδευτικές κοινότητες μάθησης, στις οποίες η δημιουργία της γνώσης, ο διαμοιρασμός, η αποθήκευση και η διάδοση της μπορούν να παίξουν καθοριστικό ρόλο (Vanhoof, Petegem & Maeyer, 2009; Devos & Verhoeven, 2003, όπως αναφέρονται στην Κανατά, Δάρρα, Σοφός & Κλαδάκη, 2017).

2.4 Διαχείριση της γνώσης και ηγεσία

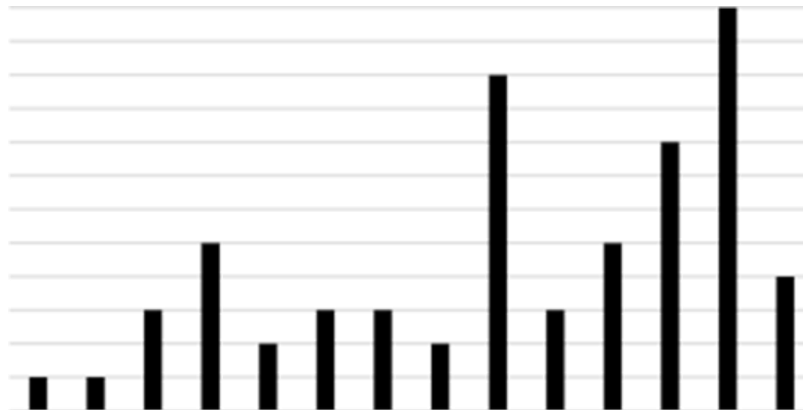
Ο ρόλος των διευθυντών στη διαχείριση των άυλων πόρων, όπως είναι η γνώση σε έναν οργανισμό, είναι καθοριστικός. Η επισήμανση και η σωστή κατανομή των πόρων αυτών συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων και του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος του οργανισμού (Bhatti, & Zaheer, 2014, όπως αναφέρεται στον Novakovic, 2020). Το στυλ ηγεσίας που εφαρμόζεται σε έναν οργανισμό μπορεί να επηρεάσει θετικά ή αρνητικά τη διαχείριση της γνώσης σε αυτόν. Εάν η ηγεσία ενός οργανισμού είναι παθητική, αντιστέκεται

στην αλλαγή, εστιάζει σε βραχυπρόθεσμες λύσεις, χρησιμοποιεί τη γλώσσα της επίπληξης και όχι της συναίνεσης ή ακούει επιλεκτικά, σίγουρα θα γίνεται τροχοπέδη στη λειτουργία του ως οργανισμού μάθησης (Κολέζα, 2014). Σύμφωνα με τη μετασχηματιστική θεωρία, ο ηγέτης με τις ενέργειες και με τη γενικότερη συμπεριφορά του θα πρέπει να προωθεί την καινοτόμο σκέψη και την εμπλοκή των εργαζομένων στις διαδικασίες, επιδιώκοντας με αυτόν τον τρόπο τη βελτίωση του ίδιου του οργανισμού (Birasnav, 2014, όπως αναφέρεται στον Novakovic, 2020). Στον χώρο της εκπαίδευσης ειδικότερα, καθοριστικός είναι ο ρόλος της σχολικής ηγεσίας στη διαμόρφωση μιας κουλτούρας μάθησης αλλά και στη διαχείριση της από τους εκπαιδευτικούς, κυρίως μέσω της παροχής διαρκούς επιμόρφωσης (Αρβανίτη, 2013).

Κεφάλαιο 3 – Ο Διαμοιρασμός της Γνώσης

3.1 Ο διαμοιρασμός της γνώσης στους οργανισμούς

Ο διαμοιρασμός της γνώσης θεωρείται μία από τις πιο θεμελιώδεις δραστηριότητες σε έναν οργανισμό, και αυτός είναι ο λόγος που όπως φαίνεται και στην Εικόνα 3.1, η έρευνα ιδιαίτερα από το 2010 και μετά έχει εστιάσει σε αυτόν και στις ποικίλες επιδράσεις του (Ahmad & Karim, 2019).



Εικόνα 3.1- Αύξηση των μελετών για την επιρροή του διαμοιρασμού της γνώσης, 2002-2017

Πηγή: Ahmad & Karim, (2019)

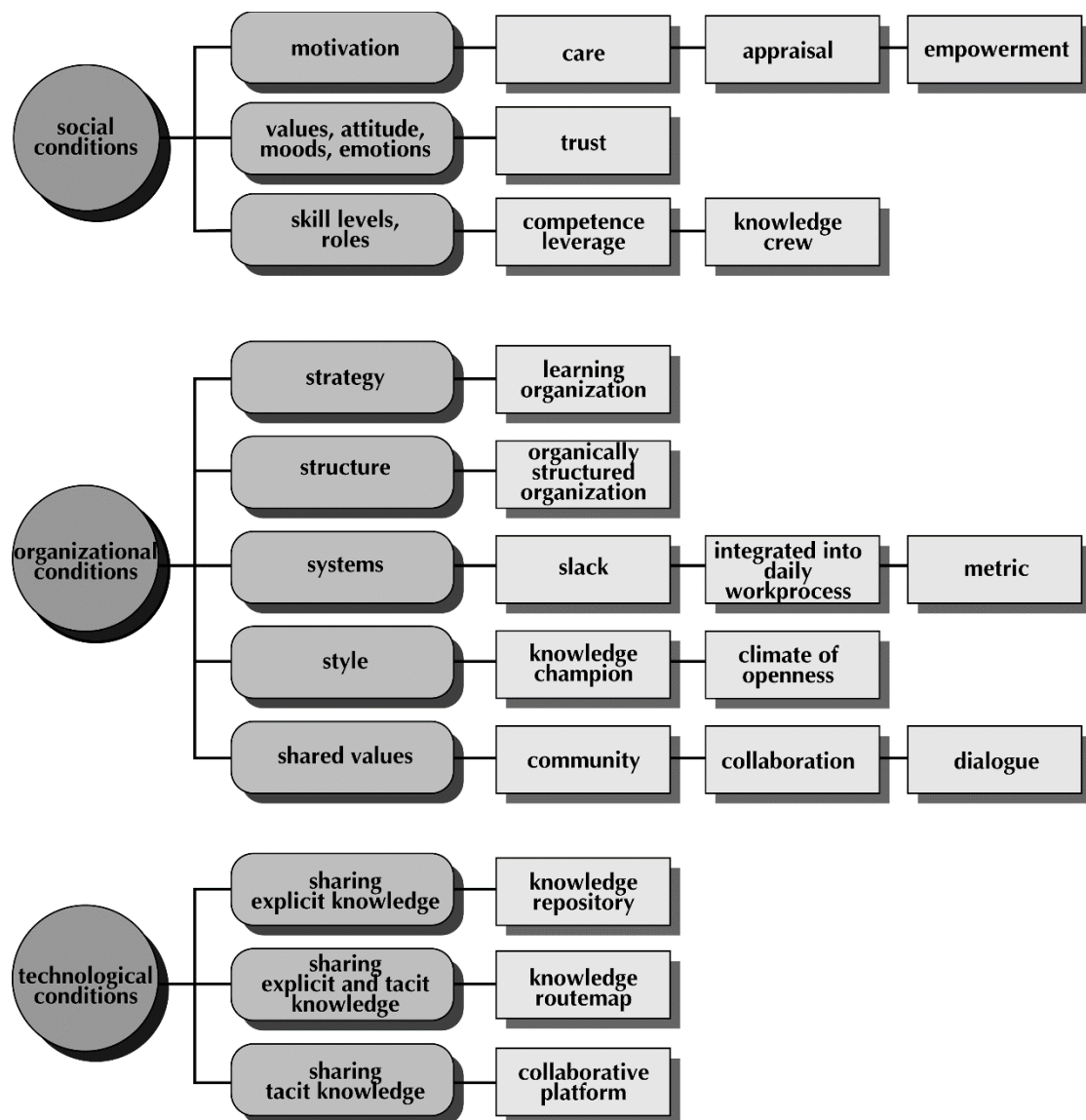
Εξάλλου, σύμφωνα με τους Hislop, Bosua & Helms (2018), η ανταλλαγή γνώσεων και τα αποτελέσματα που αυτή έχει για τον οργανισμό, καθορίζει και την επιτυχία της πολιτικής διαχείρισης της γνώσης που ο οργανισμός εφαρμόζει. Μια αποτελεσματική ανταλλαγή γνώσεων θα πρέπει να διέπεται από τρία χαρακτηριστικά. Πρώτον, θα πρέπει ο αποδέκτης να κατανοήσει αρκετά, ώστε να μπορέσει να ενεργήσει αποτελεσματικά. Δεύτερον, αυτό που διαμοιράζεται θα πρέπει να είναι η γνώση και όχι συστάσεις που την αφορούν. Τρίτον, ο διαμοιρασμός της γνώσης δεν αφορά μόνο άτομα αλλά και ομάδες και οργανισμούς (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2014, όπως αναφέρεται στην Αδαμοπούλου, 2019).

3.2 Ο παράγοντας του φύλου στον διαμοιρασμό της γνώσης

Οι λίγες σχετικά μελέτες που έχουν γίνει για τον ρόλο του φύλου στον διαμοιρασμό της γνώσης, δείχνουν ότι οι γυναίκες ηγέτες αφιερώνουν πολύ χρόνο στο να βοηθούν τους άλλους και να προσφέρουν υψηλής ποιότητας υποστήριξη. Έχει επίσης διαπιστωθεί πως οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα καλές στον διαμοιρασμό εντός ομάδων, ενώ αντίστοιχα οι άνδρες είναι καλύτεροι στη δημιουργία δικτύων, που επίσης συμβάλλουν στον διαμοιρασμό της γνώσης (Tariq, 2018)

3.3 Προϋποθέσεις για τον διαμοιρασμό της γνώσης

Ο Van Den Brink (2001) προβάλλει τρεις παράγοντες που συμβάλλουν καθοριστικά στην ανταλλαγή της γνώσης: τα άτομα, τον οργανισμό και την τεχνολογία. Η γνώση δεν μπορεί να διαμοιραστεί χωρίς κοινωνική αλληλεπίδραση ανάμεσα στα άτομα. Πολύ σημαντικός είναι επίσης ο ρόλος των οργανισμών, ως χώρος υλοποίησης του διαμοιρασμού. Η τεχνολογία διευκολύνει με τη σειρά της την ανταλλαγή της γνώσης με την έννοια της πληροφορίας και της επικοινωνίας, όπως φαίνεται στην Εικόνα 3.2.



Εικόνα 3.2- Οι κοινωνικές, οργανωσιακές και τεχνολογικές συνθήκες διαμοιρασμού

Πηγή: Van Den Brink (2001)

3.3.1 Οι κοινωνικές συνθήκες

3.3.1.1 Τα κίνητρα

Οι ιδιαίτερες συνθήκες που μπορούν να δημιουργηθούν κατά την κοινωνική συναναστροφή των ανθρώπων έχουν την ικανότητα να επηρεάσουν τις ανάγκες αλλά και τη συμπεριφορά τους, προάγοντας κάποιες εκφάνσεις της ή απωθώντας κάποιες άλλες. Υπάρχουν λοιπόν κάποιες αξίες ή και στάσεις των ανθρώπων, κάποιες διαθέσεις ή και συναισθήματα, ρόλοι αλλά και δεξιότητες που δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες για τον διαμοιρασμό της γνώσης. Αυτά είναι τα λεγόμενα κίνητρα για τον διαμοιρασμό, τα οποία ευνοούνται από την ύπαρξη ή όχι συγκεκριμένων στοιχείων.

- Το ενδιαφέρον

Ένα από τα κίνητρα αυτά έχει σχέση με το γνήσιο ενδιαφέρον που επιδεικνύει ένας υπάλληλος να βοηθήσει κάποιον άλλο διαμοιραζόμενος τις γνώσεις του μαζί του και συμβάλλοντας έτσι στην προσωπική του πρόοδο. Πρόκειται συνήθως για ένα άτομο που έχει περισσότερες γνώσεις ή είναι αρχαιότερο. Μια τέτοια συμπεριφορά θα περιμέναμε για παράδειγμα από έναν διευθυντή προς τους διοικούμενους του. Μέσω της φροντίδας αυτής δημιουργούνται ζεστές ανθρώπινες σχέσεις, οι οποίες κάνουν τους ανθρώπους ανοιχτούς στον διάλογο και περισσότερο διαλλακτικούς. Οι παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία της φροντίδας σε έναν οργανισμό είναι η έλλειψη έντονης ανταγωνιστικής κουλτούρας και η ύπαρξη ανθρώπων που έχουν καλλιεργήσει την ενσυναίσθηση (Van Den Brink, 2003).

- Η αξιολόγηση

Σε έναν οργανισμό που κυριαρχεί ο ανταγωνισμός και που η αξιολόγηση στηρίζεται στην εμπειρογνωμοσύνη και καθόλου στη συνεργατικότητα, είναι σαφές ότι δεν προωθείται ο διαμοιρασμός της γνώσης, παρά μόνο με ανταλλάγματα (Krogh, 1998, όπως αναφέρεται στον Van Den Brink, 2003). Οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδεχθούν ότι η ανταλλαγή πληροφοριών είναι δύναμη και να το εφαρμόσουν αυτό με προθυμία μόνο εάν αλλάξει η κουλτούρα του οργανισμού. Επίσης, μια άλλη πρόταση είναι η προώθηση της ανταλλαγής γνώσεων με την τοποθέτηση κινήτρων, όπως οι ανταμοιβές ή η αναγνώριση και η αναγνώρισή της ως κριτηρίου αξιολόγησης (Van Den Brink, 2003).

- Η ενδυνάμωση

Η ενδυνάμωση έχει σχέση με το να εμπλέκονται οι ίδιοι οι άνθρωποι στις αλλαγές που τους αφορούν. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δύο τρόπους, με την εφαρμογή της αρχής της

ανάθεσης, η οποία θα στηρίζεται στην εμπειρογνωμοσύνη, παράλληλα με την οργάνωση μιας ενημερωμένης και κοινωνικοποιημένης ομάδας (Jarvenpaa και Ives, 1994, όπως αναφέρεται στον Van Den Brink, 2003). Η ενδυνάμωση τονώνει την ατομική ευθύνη του ανθρώπου, ο οποίος μαθαίνει να λειτουργεί αυτόνομα μέσα στην ομάδα. Σύμφωνα με τους Nonaka and Takeuchi (1995), αυτό μπορεί να αποτελέσει και κίνητρο για τη δημιουργία νέας γνώσης.

3.3.1.2 Αξίες, στάσεις, διαθέσεις και συναισθήματα – Η εμπιστοσύνη

Οι αξίες οι στάσεις, οι διαθέσεις και τα συναισθήματα μπορούν κατά τον Van Den Brink (2003) να σκιαγραφήσουν την προσωπικότητα ενός ατόμου και, σε σχέση με αυτά, το στοιχείο που μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην ανταλλαγή γνώσεων είναι το αίσθημα της εμπιστοσύνης του ενός ατόμου προς το άλλο. Ο θεμέλιος λίθος σε μια κοινωνική σχέση είναι η εμπιστοσύνη και σε αυτή στηρίζεται και ο διαμοιρασμός ιδεών, πληροφοριών, γνώσεων. Είναι πολύ σημαντικό επομένως ένας οργανισμός να φροντίζει για τη δημιουργία του ανάλογου κλίματος, στο οποίο θα προωθούνται θετικές στάσεις, συμπεριφορές και συναισθήματα (Jones και George, 1998, όπως αναφέρεται στον Van Den Brink, 2003).

3.3.1.3 Ρόλοι και επίπεδα δεξιοτήτων

Τα άτομα σε έναν οργανισμό μπορούν να διαχωριστούν σε ποικίλα επίπεδα δεξιοτήτων, ανάλογα με την εμπειρία τους, με το πόσο πολύπλοκες είναι οι διαδικασίες που ακολουθούν αλλά και ανάλογα με την παραγωγικότητά τους. Η κατάταξη ενός ατόμου σε έναν οργανισμό ανάλογα με το επίπεδο των δεξιοτήτων του αλλά και ανάλογα με τον ρόλο που έχει αναλάβει σε αυτόν, θα επηρεάσει και τον διαμοιρασμό της γνώσης στον οργανισμό αυτόν. Υπάρχει λοιπόν μέσα στον οργανισμό αυτός που διαχειρίζεται αρχικά τη νέα γνώση, υπάρχει επίσης ο υπεύθυνος για την πολιτική και για τα συστήματα διαμοιρασμού της, ενώ καθοριστικός είναι και ο ρόλος του ανώτερου υπεύθυνου για το θέμα της γνώσης σε όλο τον οργανισμό (Van Den Brink, 2003).

3.3.2 Οι οργανωσιακές συνθήκες

Εκτός όμως από τους ανθρώπους και τις δεξιότητές τους, σύμφωνα με το μοντέλο του McKinsey, υπάρχουν και κάποιοι άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τη δομή ενός οργανισμού και σε σχέση με αυτούς μπορούμε να καταγράψουμε τις ευνοϊκές για τον διαμοιρασμό συνθήκες (Van Den Brink, 2003).

3.3.2.1 Η στρατηγική

Η χάραξη στρατηγικής που θα ανταποκρίνεται στο όραμα γνώσης ενός οργανισμού είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τον διαμοιρασμό της γνώσης σε αυτόν. Εξάλλου, η μάθηση σε έναν οργανισμό στηρίζεται στη δημιουργία νέων γνώσεων και στον διαμοιρασμό τους (Nonaka and Takeuchi, 1995, όπως αναφέρονται στον Van Den Brink 2003). Εάν λοιπόν ένας οργανισμός επιθυμεί να μετατραπεί σε οργανισμό μάθησης, τότε είναι απαραίτητο να προσαρμοστεί στις συνθήκες διαχείρισης και διαμοιρασμού της γνώσης.

3.3.2.2 Η δομή

Η δομή ενός οργανισμού αφορά στον τρόπο που έχουν συντονιστεί και δομηθεί μέσα σε αυτόν τα καθήκοντα, οι αρμοδιότητες και η επικοινωνία. Προϋπόθεση για να υπάρχει ανταλλαγή γνώσεων μέσα σε αυτόν είναι η οργανωτική δομή να διευκολύνει και να υποστηρίζει αυτή τη δραστηριότητα, με την πρόσβαση για παράδειγμα σε αποθετήρια, με την ενθάρρυνση της ελεύθερης διακίνησης σκέψεων και ιδεών και τελικά της ίδιας της καινοτομίας (Van Den Brink 2003).

3.3.2.3 Συστήματα

Πρόκειται για συστήματα που δημιουργούν γνώση, ενισχύουν την αλλαγή, προσφέρουν πρόσβαση σε πληροφορίες και διευκολύνουν τη μετάδοσή τους (Gephart, Marsick, Van Buren & Spiro, 1996, όπως αναφέρονται στον Van Den Brink, 2003). Σήμερα, τα περισσότερα συστήματα υλοποιούνται με τη βοήθεια της τεχνολογίας των πληροφοριών και της επικοινωνίας. Στα συστήματα, πολύ σημαντικό ρόλο στην ανταλλαγή των γνώσεων έχει η έννοια του χρόνου. Οι εργαζόμενοι δηλαδή θα πρέπει να έχουν τον χρόνο για να τον αφιερώσουν στο μίρασμα της γνώσης. Επομένως θα πρέπει η διαδικασία αυτή να εντάσσεται στην καθημερινή τους ρουτίνα εργασίας και να μην την υπερβαίνει. Σημαντικό είναι επίσης να καταμετράται η αποτελεσματικότητα του διαμοιρασμού της γνώσης μέσα σε ένα σύστημα.

3.3.2.4 Στυλ ηγεσίας

Η ηγεσία μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στον διαμοιρασμό της γνώσης μέσα σε έναν οργανισμό, δίνοντας το παράδειγμα αλλά και καθοδηγώντας προς τις αναγκαίες αλλαγές για τη βελτίωσή του. Πρέπει να υπάρχει δηλαδή ένας ηγέτης που θα έχει το όραμα του διαμοιρασμού και θα προσπαθήσει να το επικοινωνήσει και στα υπόλοιπα μέλη του οργανισμού, με όχημα τη δημιουργία του κατάλληλου κλίματος. Ένα κλίμα ανοικτότητας και ειλικρίνειας συμβάλλει στην ανταλλαγή γνώσεων, πληροφοριών, ιδεών και οδηγεί τελικά στη βελτίωση του ίδιου του οργανισμού. Όπου ως κλίμα ανοικτότητας ορίζεται αυτό κατά το οποίο

προσφέρεται προσβασιμότητα, ελεύθερη ροή πληροφοριών, επικοινωνία, ελεύθερη έκφραση, αποδοχή των λαθών, αποδοχή της διαφορετικότητας και ελαχιστοποίηση του φόβου της αποτυχίας (Nevis, Dibella & Gould, 1995, όπως αναφέρονται στον Van Den Brink, 2003).

3.3.2.5 Κοινές αξίες: κοινότητα – συνεργασία – διάλογος

Η κουλτούρα που υπάρχει σε έναν οργανισμό έχει σχέση με κοινές αξίες, προσδοκίες και άγραφους κανόνες που υιοθετούν οι άνθρωποι που εργάζονται σε αυτόν. Η κουλτούρα καθορίζει τις αλληλεπιδράσεις ανάμεσά τους, άρα και το αν θα υπάρχει η διάθεση για ανταλλαγή γνώσεων και ιδεών. Η ανταλλαγή αυτή υλοποιείται μέσα από τις κοινότητες, που δεν είναι άλλο από μηχανισμοί και πλατφόρμες που ευνοούν τη σύνδεση και τον διάλογο. Μέσα στην κοινότητα λοιπόν ευνοείται η συνεργασία, η οποία στηρίζεται στην εμπιστοσύνη και την αλληλοβοήθεια. Αναπτύσσεται επίσης ο διάλογος, μέσω του οποίου μπορεί κάποιος να καταλάβει τον τρόπο σκέψης και την οπτική του άλλου (Van Den Brink, 2003).

3.3.3 Τεχνολογικές προϋποθέσεις και υποκίνηση

Η χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών είναι βασική προϋπόθεση για τον διαμοιρασμό της γνώσης σε έναν οργανισμό. Μπορεί να συμβάλει στον διαμοιρασμό τόσο της ρητής όσο και της άρρητης γνώσης, με τη δημιουργία χαρτών πορείας της γνώσης, όπως είναι τα εσωτερικά δίκτυα, οι κατάλογοι ή η διαδικτυακή μάθηση. Σε ότι αφορά τη διαχείριση της άρρητης γνώσης, μπορεί να χρησιμοποιηθεί κυρίως στις πλατφόρμες συνεργασίας ατόμων ή και ομάδων. Τέτοιες είναι ενδεικτικά το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τα συνεργατικά περιβάλλοντα, τα περιβάλλοντα ανάκτησης πληροφοριών και γνώσεων και τα συστήματα τηλεδιάσκεψης. Αλλά και στην ανταλλαγή της ρητής γνώσης ο ρόλος της είναι καθοριστικός, με τη διαχείριση εγγράφων αλλά και την αποθήκευση και απόκτηση δεδομένων, μέσα σε αποθετήρια (Van Den Brink 2003).

3.3.3.1 Αποθετήριο γνώσεων

Τα αποθετήρια προσφέρουν πρόσβαση σε πληροφορίες. Αναφέρονται στο πεδίο της ρητής γνώσης, η οποία μπορεί να αφορά εγχειρίδια, άρθρα, βάσεις δεδομένων και βέλτιστες πρακτικές σε έναν οργανισμό. Η ταξινόμηση του υλικού μέσα σε αυτά είναι απαραίτητη, έτσι ώστε να δίνεται η δυνατότητα της ομαδοποίησης, της οπτικοποίησης, της πλοήγησης καθώς και της αναζήτησης του περιεχομένου τους. Με τη βοήθεια των αποθετηρίων λοιπόν τα άτομα που απασχολούνται σε έναν οργανισμό μπορούν να χρησιμοποιήσουν την προϋπάρχουσα γνώση, κερδίζοντας με αυτόν τον τρόπο σημαντικό χρόνο (Van Den Brink, 2003).

3.4 Εμπόδια στη διαδικασία διαμοιρασμού της γνώσης

Η διαδικασία του διαμοιρασμού ή αλλιώς της ανταλλαγής της γνώσης σε έναν οργανισμό, ενώ φαινομενικά είναι μια απλή διαδικασία ανάμεσα σε ανθρώπους που ήδη επικοινωνούν, αποδεικνύεται τελικά ιδιαίτερα απαιτητική και είναι πολλοί οι παράγοντες που μπορούν να παίξουν ανασταλτικό ρόλο σε αυτήν. Σύμφωνα με την μελέτη των Nadason, Saad and Ahmi, (2017), οι ανασταλτικοί για τον διαμοιρασμό παράγοντες μπορούν να επιμεριστούν σε τέσσερις κατηγορίες:

- ανασταλτικοί παράγοντες που αφορούν τα άτομα
- ανασταλτικοί παράγοντες που αφορούν τον πολιτισμό
- ανασταλτικοί παράγοντες που αφορούν την τεχνολογία και
- ανασταλτικοί παράγοντες που έχουν σχέση με τον ίδιο τον οργανισμό.

Σε ατομικό επίπεδο λοιπόν, ένα πολύ ισχυρό εμπόδιο για τον διαμοιρασμό της γνώσης σε έναν οργανισμό είναι ο φόβος των εργαζόμενων πως αν επικοινωνήσουν τις γνώσεις τους θα χάσουν την ισχύ τους και θα είναι λιγότερο ασφαλείς. Από την άλλη πλευρά, η έλλειψη ή η απροθυμία εξοικείωσης με την τεχνολογία και τα συστήματα πληροφορικής και η μειωμένη τεχνική υποστήριξη αποτελούν ένα επιπρόσθετο εμπόδιο διαμοιρασμού. Η Kukko, (2013) διακρίνει τρεις κατηγορίες εμποδίων: αυτά που αφορούν το άτομο, αυτά που αναφέρονται στην οργάνωση και αυτά που έχουν σχέση με την τεχνολογία. Οι Kazaure, Dabai, Ali, Salisu and Sabo, (όπως αναφέρεται στον Novakovic, 2019), θεωρούν ως εμπόδια σε ατομικό επίπεδο το επίπεδο εκπαίδευσης, την ανασφάλεια και την έλλειψη χρόνου αλληλεπίδρασης. Στο επίπεδο του οργανισμού εμπόδια μπορούν να είναι η υπάρχουσα κουλτούρα, η έλλειψη στρατηγικής ή πηγών για την άντληση της γνώσης, καθώς και η ανταγωνιστικότητα. Στο τεχνολογικό επίπεδο, ως τροχοπέδη για τον διαμοιρασμό λειτουργεί η ελλιπής εκπαίδευση και υποστήριξη των εργαζομένων στη χρήση της πληροφορικής. Αρνητική επίδραση στη ροή της γνώσης μπορεί επίσης να έχει ο συγκεντρωτισμός σε έναν οργανισμό (Chen & Huang, 2007, όπως αναφέρονται στο Siddiqui, S. H., Rasheed, R., Nawaz, S., & Abbas, 2019). Τα υψηλά επίπεδα συγκεντρωτισμού δεν επιτρέπουν την αλληλεπίδραση, την επικοινωνία και τη δημιουργική χρήση ιδεών και νέων γνώσεων ανάμεσα σε άτομα αλλά και διαφορετικές μονάδες (Tsai, 2002, όπως αναφέρεται στο Siddiqui et al., 2019). Ένας ακόμη παράγοντας που σημειώνεται σε πολλές έρευνες πως παρεμποδίζει τα άτομα να γευτούν τα οφέλη της ανταλλαγής γνώσης είναι η ηγεσία, όταν λειτουργεί καταχρηστικά, είναι εχθρική και καθόλου υποστηρικτική προς τους

εργαζόμενους (Kim & Yun, 2015; Ozer & Vogel, 2015; Park, Song, Lim, & Kim, 2015, όπως αναφέρονται στους Ahmad & Karim, 2019).

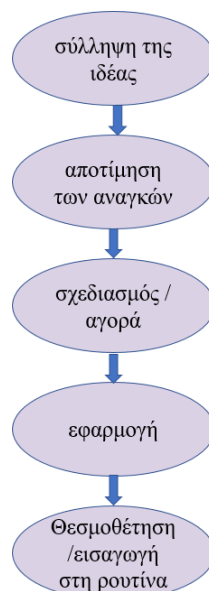
3.5 Η επίδραση του διαμοιρασμού της γνώσης

Σε ατομικό επίπεδο τα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι η επίδραση της ανταλλαγής γνώσεων στο άτομο είναι θετική και συμβάλλει στη βελτίωση της απόδοσής του, αφού το βοηθά στη λήψη αποφάσεων και στην αντιμετώπιση προβλημάτων (Kang, Kim and Chang, 2008, όπως αναφέρεται στους Ahmad & Karim, 2019). Με τον διαμοιρασμό δημιουργείται επίσης στο άτομο ένα αίσθημα ικανοποίησης, μειώνεται το εργασιακό άγχος και βελτιώνεται η ποιότητα ζωής (Jiang & Hu, 2016, όπως αναφέρεται στους Ahmad & Karim, 2019). Σε επίπεδο οργανισμού, η βιβλιογραφική ανασκόπηση των Ahmad and Karim (2019) αναδεικνύει τον κοινό τόπο πως ο διαμοιρασμός επηρεάζει την αποδοτικότητα και οδηγεί στην καινοτομία. Ωστόσο, εάν συσχετιστεί με διαδικασίες αξιολόγησης και επιβληθεί από τη διοίκηση, υπάρχει η περίπτωση να οδηγήσει σε αρνητικά αποτελέσματα για την υγεία του ατόμου, προκαλώντας εξάντληση και άγχος.

Κεφάλαιο 4 – Η Καινοτομία

4.1 Η έννοια της καινοτομίας

Η έννοια της καινοτομίας έχει τύχει πολλούς ορισμούς στη βιβλιογραφία. Καινοτομία θεωρείται η υιοθέτηση νέων ιδεών, νέων προϊόντων, ακόμη και συστημάτων, διαδικασιών ή πολιτικών και προγραμμάτων σε έναν οργανισμό (Daft, 1978, όπως αναφέρεται στους Al-Husseini & Elbeltagi, 2018). Η καινοτομία μπορεί να προσεγγισθεί είτε σε σχέση με το προϊόν είτε σε σχέση με τις διαδικασίες. Πάντως και οι δύο οδοί θεωρούνται σημαντικές, αφού οδηγούν στην επίλυση προβλημάτων, στην προσθήκη αξίας και στη βελτίωση της απόδοσης (Tidd and Bessant, 2011, όπως αναφέρεται στους Al-Husseini & Elbeltagi, 2018). Καινοτομία θεωρείται η χρήση νέων τρόπων για να επιτευχθούν λειτουργικές αλλαγές. Πιο συγκεκριμένα, ο δρόμος της καινοτομίας μας οδηγεί να αναπροσαρμόσουμε γνωστούς σε εμάς τρόπους δράσης, καθώς αντιμετωπίζουμε νέες καταστάσεις, αλλά και να δημιουργήσουμε νέους τρόπους για να προσεγγίσουμε τα θέματα που μπορεί να προκύψουν (Inbar, 1996 όπως αναφέρεται στη Τζουνοπούλου, 2012). Παρά τις πολλές και διαφορετικές θεωρήσεις της καινοτομίας στους οργανισμούς, κοινό στοιχείο ανάμεσά τους είναι η λεγόμενη θεωρία των σταδίων, κατά την οποία ακολουθούνται κάποια διακριτά στάδια κατά την υλοποίηση της καινοτομίας, όπως αποτυπώνεται και στην εικόνα 4.1.



Εικόνα 4.1- Η θεωρία των σταδίων Πηγή: Hislop (2005)

Η θεωρία αυτή βέβαια αμφισβητήθηκε από πολλούς ερευνητές οι οποίοι εισηγήθηκαν την συνεχή και ποικίλη διάδραση ανάμεσα στα στοιχεία αυτά. Γενικά, μπορούμε να πούμε ότι η

διαδικασία της εξέλιξης της καινοτομίας έχει τρία χαρακτηριστικά: είναι διαδραστική, απαιτεί τη χρήση δικτύων και τη χρήση διαφορετικών μορφών γνώσης (Hislop et al., 2018).

Στο πλαίσιο της διαχείρισης της γνώσης το ενδιαφέρον για τον διαμοιρασμό αυτής έχει διαπιστωθεί πως συμβάλλει στη δημιουργία της καινοτομίας (Von Krogh, Nonaka, & Rechsteiner, 2012, όπως αναφέρεται στους Al-Husseini, & Elbeltagi, 2018). Ειδικά στον χώρο της εκπαίδευσης η ύπαρξη της γνώσης και η διαμόρφωση μιας κουλτούρας που ευνοεί την ανταλλαγή της ανάμεσα στο προσωπικό, διαμορφώνουν ένα πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη της καινοτομίας και τη βελτίωση της εκπαιδευτικής απόδοσης (Mathew, 2010 όπως αναφέρεται στους Al-Husseini & Elbeltagi 2018).

4.2 Η έννοια της εκπαιδευτικής καινοτομίας

Η καινοτομία, ως απόρροια της διαχείρισης της γνώσης απασχολεί ιδιαίτερα το οικονομικό περιβάλλον και αποτελεί προϋπόθεση της παραγωγικής διαδικασίας, ώστε το παραγόμενο προϊόν να είναι περισσότερο ανταγωνιστικό. Παρατηρούμε όμως πως η έννοια της καινοτομίας από τη δεκαετία του '90 αναφέρεται και στον χώρο της εκπαίδευσης, όχι βέβαια με την ωφελμιστική σκέψη του χώρου της οικονομίας, αλλά ως έκφραση δημιουργικότητας (Θεοδωρόπουλος, 2019). Η Τζουνοπούλου (2012), συνοψίζοντας τη βιβλιογραφική έρευνα για την εκπαιδευτική καινοτομία καταλήγει πως οι ορισμοί της καινοτομίας αφορούν: α) την αναφορά της ως μακροχρόνιας, συχνά επώδυνης διαδικασίας για την επίτευξη αλλαγών σε έναν οργανισμό β) τη σε μεγάλο βαθμό εξάρτησή της από το πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζεται γ) την προώθηση νέων αντιλήψεων μέσα από τη χρήση νέων τεχνολογιών, ιδεών, διδακτικών μέσων και γενικότερα νέων μεθόδων από τα άτομα οργανισμού και δ) την αλλαγή αρχών και πεποιθήσεων με απώτερο σκοπό την επίλυση προβλημάτων, την επίτευξη στόχων και τελικά στη διαμόρφωση ενός νέου οράματος για τον οργανισμό. Με τον όρο λοιπόν εκπαιδευτική καινοτομία περιγράφονται κάποιες δράσεις, ενέργειες ή προγράμματα, τα οποία εφαρμόζουν και αξιοποιούν προτεινόμενες βελτιώσεις, μετατροπές, καθώς και νέες αντιλήψεις.

Οι εκπαιδευτικές καινοτομίες μπορεί να αφορούν τις μεθόδους και τη στρατηγική, τα εκπαιδευτικά μέσα, την ανάπτυξη κάποιων δεξιοτήτων, ακόμη και την αλλαγή κάποιων αρχών και πεποιθήσεων (Fullan, 2001; Hargreaves, 2003b, όπως αναφέρεται στους Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015). Η εκπαιδευτική καινοτομία επομένως, αφορά στη χρήση μιας καινοτόμου ιδέας με δύναμη μετασχηματιστική, ώστε να δημιουργηθεί νέα επαγγελματική γνώση και να οδηγηθούν οι εκπαιδευτικοί σε νέους τρόπους δράσης (Hargreaves, 2003b). Σύμφωνα με τη Λεμονή (2015), οι δράσεις αυτές μπορούν να προσδώσουν ένα δυναμικό χαρακτήρα στην

εκπαίδευση και να ενισχύσουν τη σχολική αποτελεσματικότητα. Θα πρέπει λοιπόν το σχολικό περιβάλλον να είναι ανοιχτό στην ιδέα της καινοτομίας, κατά τη γένεση, την εφαρμογή και τη διάχυσή της, ώστε να μεγιστοποιήσει τις πιθανότητες επιτυχίας της και να διαμορφώσει μια κουλτούρα καινοτομίας (Hargreaves, 2003a).

4.2.1 Είδη εκπαιδευτικών καινοτομιών

Οι εκπαιδευτικές καινοτομίες διακρίνονται σε διδακτικές και διοικητικές (Ellison, 2009, όπως αναφέρεται στους Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015):

- Οι διδακτικές καινοτομίες αφορούν προγράμματα σπουδών, παιδαγωγικές πρακτικές, την αξιολόγηση των μαθητών αλλά και τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών.
- Οι διοικητικές καινοτομίες αναφέρονται σε μοντέλα οργάνωσης, διοικητικές δομές και πολιτικές που αφορούν το σχολείο και τους εκπαιδευτικούς.

Η κύρια διάκριση όμως των εκπαιδευτικών καινοτομιών είναι αυτή ανάμεσα στη στοιχειώδη και στη ριζοσπαστική καινοτομία (Hargreaves, 2003b):

- Στις στοιχειώδεις καινοτομίες γίνεται μια προσπάθεια σταδιακής βελτίωσης μιας υπάρχουσας, δεδομένης πραγματικότητας.
- Οι ριζοσπαστικές καινοτομίες είναι οι ρηξικέλευθες πρακτικές που καταργούν το παλιό και εισάγουν το νέο στην εκπαίδευση.

Στην ίδια λογική στηρίζεται και η κατηγοριοποίηση της Τζουνοπούλου (2012), σύμφωνα με την οποία υπάρχουν οι πρωτογενείς και οι δευτερογενείς καινοτομίες:

- Οι πρωτογενείς καινοτομίες δεν αποσκοπούν σε βαθιές αλλαγές στην παιδεία αλλά κατευθύνονται κυρίως σε μικρές, επιφανειακές μεταβολές για την άμεση αντιμετώπιση θεμάτων που προκύπτουν. Προϋπόθεση επομένως για την εφαρμογή τους είναι η ύπαρξη μιας καλά οργανωμένης δομής, στην οποία αρκεί να γίνουν κάποιες επιμέρους παρεμβάσεις.
- Οι δευτερογενείς καινοτομίες από την άλλη, έχουν περισσότερο ριζοσπαστικό χαρακτήρα, στοχεύουν σε βαθύτερες αλλαγές σε σκοπούς και στόχους της εκπαίδευσης, επιδιώκοντας με την ανατροπή του παραδοσιακού μοντέλου, την επίλυση των προβλημάτων που την ταλανίζουν.

4.3 Καινοτόμα προγράμματα στην Εκπαίδευση

Ενώ ο χώρος της εκπαίδευσης ορίζεται ως ο κατεξοχήν χώρος για την προώθηση της καινοτομίας, η παραδοσιακή διδακτική, όντας κατά κύριο λόγο καθοδηγητική, απομακρύνει

τον μαθητή από την έννοια της αυτενέργειας και της δημιουργικότητας (Hargreaves, 2003a). Την ίδια στιγμή, αναδεικνύεται έντονα η αναγκαιότητα μέσω της εκπαίδευσης να αμβλυνθούν οι ανισότητες στην πρόσληψη των παιδευτικών ερεθισμάτων και να δημιουργηθούν άτομα τα οποία θα μπορούν κριτικά να αναστοχάζονται ως προς τα ερεθίσματα του περιβάλλοντος. Για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει να χρησιμοποιούνται οι κατάλληλες διδακτικές μεθοδολογίες και να καλλιεργείται η κουλτούρα της καινοτομίας στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. (Θεοδωρόπουλος, 2019). Εξάλλου, στις χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) η καινοτομία θεωρείται παράγοντας εκπαιδευτικής αλλαγής, ο οποίος συμβάλλει στη δημιουργία, την οργάνωση και τη διάχυση της γνώσης στον χώρο της εκπαίδευσης (Karatzia-Stavlioti and Lambropoulos 2009, όπως αναφέρονται στον Θεοδωρόπουλο, 2019) .

Η καινοτομία ως έκφραση δημιουργικότητας αποτυπώνεται στην Εκπαίδευση κυρίως στα ΚΠ. Εδώ και αρκετά χρόνια ο Σύνδεσμος Παιδαγωγικών Ινστιτούτων της Ευρώπης (C.I.D.R.E.E.) εφαρμόζοντας την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης προώθησε την εφαρμογή και αξιολόγηση ΚΠ σε εκπαιδευτικά συστήματα κάποιων χωρών – μελών (Σπυροπούλου, Βαβουράκη, Κούτρα, Λουκά & Μπούρας, 2007). Στην Ελλάδα το Υπουργείο Παιδείας ήδη από το 1992 (ΦΕΚ 629/1992 τ. Β΄) εισήγαγε στα σχολεία τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση τα ΚΠ, επιδιώκοντας να ανταποκριθεί στις νέες αντιλήψεις για την εκπαίδευση αλλά και στις κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Πρόκειται για διεπιστημονικά προγράμματα τα οποία συγκεκριμένα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι τα Προγράμματα Αγωγής Σταδιοδρομίας, τα Ευρωπαϊκά Εκπαιδευτικά Προγράμματα, τα Προγράμματα Αγωγής Υγείας, τα Προγράμματα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και τα Πολιτιστικά Προγράμματα. Η μεθοδολογία τους στηρίζεται στη βιωματική μάθηση και σε μια προσπάθεια να συνδέσει ο μαθητής τη γνώση και την εμπειρία του με την καθημερινότητά του. Βασικές αρχές των ΚΠ είναι η βιωματική προσέγγιση της γνώσης, η λειτουργία σε ομάδες, η διεπιστημονική προσέγγιση των θεμάτων, η καλλιέργεια του δημοκρατικού πνεύματος και του διαλόγου καθώς και η σύνδεση του σχολείου με το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο (Θεοδωρόπουλος, 2019).

Η Αγωγή Σταδιοδρομίας αφορά τον χώρο της εργασίας και έχει ως απώτερο σκοπό να αναπτύξουν οι μαθητές εκείνες τις δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να οργανώσουν καλύτερα την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Τα ευρωπαϊκά προγράμματα για την εκπαίδευση αποσκοπούν στο να ενισχύσουν τον ευρωπαϊκό της χαρακτήρα και να δημιουργήσουν σχέσεις συνεργασίας και διαμοιρασμού ανάμεσα στις εκπαιδευτικές

κοινότητες και της Ευρώπης (Sarakinoti & Tsatsaroni, 2015, όπως αναφέρεται στο Θεοδωρόπουλος, 2019).

Τα Πολιτιστικά Προγράμματα, τα Προγράμματα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και τα Προγράμματα Αγωγής Υγείας συναποτελούν τα λεγόμενα Προγράμματα Σχολικών Δραστηριοτήτων (στο εξής ΠΣΔ) που υλοποιούνται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης για την αειφορία, τη βιώσιμη ανάπτυξη και το περιβάλλον. Κατά την υλοποίησή τους γίνεται αρχικά η επιλογή του θεματικού περιεχομένου από την εκπαιδευτική ομάδα και ο αναλυτικός σχεδιασμός τους. Ακολουθεί η διαδικασία έγκρισής τους, ενώ την υποστήριξη της υλοποίησης τους στη διάρκεια του σχολικού έτους αναλαμβάνουν οι ορισμένοι υπεύθυνοι για το κάθε θεματικό πεδίο των ΠΣΔ στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, καθώς και οι Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου για την Αειφορία (ΥΑ 137053/ΓΔ4/09-10-2020).

4.4 Η διάχυση των εκπαιδευτικών καινοτομιών

Οι καινοτόμες πρακτικές όπως διαφαίνεται παίρνουν ποικίλες μορφές στην εκπαίδευση και συμβάλλουν καθοριστικά στη διαμόρφωση της κουλτούρας και της παράδοσης του κάθε σχολείου. Θεωρείται πολύ σημαντικό τα αποτελέσματα των πρακτικών αυτών να διαχέονται τόσο στην τοπική κοινωνία όσο και στην εκπαιδευτική κοινότητα, αφού έτσι προβάλλεται η σημασία της χρήσης της καινοτομίας για την προσαρμογή του σχολείου στις δυναμικά μεταβαλλόμενες συνθήκες της κάθε εποχής. Η διάχυση αυτή μπορεί να γίνει με τη δημιουργία αποθετηρίων καλών πρακτικών αλλά και με ημερίδες, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις καθώς και γενικότερα με τη χρήση του διαδικτύου (Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015).

Συγκεκριμένες οδηγίες δίνονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση για τους τρόπους με τους οποίους θα πρέπει να διαδοθούν και να αξιοποιηθούν τα αποτελέσματα των ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όπως το Erasmus+ . Οι δραστηριότητες αυτές διάδοσης και αξιοποίησης συσχετίζονται πάντα με το εύρος και τη σημασία του σχεδίου και μπορεί να οδηγήσουν στην επέκταση της εφαρμογής του, ή ακόμη και στην επίδραση του για τη διαμόρφωση νέων πολιτικών (ec.europa.eu, 2021).

Κατά την υλοποίηση των ΠΣΔ οι εμπλεκόμενοι εκπαιδευτικοί ακολουθούν μια συγκεκριμένη διαδικασία διάχυσης του παραγόμενου υλικού και των αποτελεσμάτων τους. Σύμφωνα με αυτήν, θα πρέπει να παρουσιαστεί η αποτίμηση του προγράμματος στον Σύλλογο διδασκόντων, με απώτερο σκοπό τη διάχυση των καλών πρακτικών στη σχολική κοινότητα και την αξιολόγηση του προγράμματος. Επίσης θα πρέπει να αποσταλεί μια έκθεση αποτίμησης στον υπεύθυνο των αντίστοιχων προγραμμάτων στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Δίνεται ακόμη η δυνατότητα, κάποιες επιλεγμένες δεκάλεπτες οπτικοακουστικές δημιουργίες με τα παραγόμενα των ΠΣΔ να δημοσιευθούν στην Εκπαιδευτική Ραδιοτηλεόραση (ΥΑ 137053/ΓΔ4/09-10-2020).

Τελικά ωστόσο η έρευνα καταγράφει πως η διάχυση και η ανταλλαγή των καινοτόμων πρακτικών και των αποτελεσμάτων τους δεν έχει υποστηριχθεί αρκετά από το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ώστε να προσελκύσει και άλλους εκπαιδευτικούς προς την καινοτομία (Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015). Αποτελεί ακόμη λοιπόν ζητούμενο στην ελληνική εκπαίδευση η καταχώρηση των καλών πρακτικών και του παραγόμενου υλικού του συνόλου των υλοποιούμενων καινοτόμων προγραμμάτων, η οποία θα μπορούσε να υποστηριχθεί μέσω ενός αποθετηρίου, με σκοπό τη διάχυση, τον διαμοιρασμό και την ανατροφοδότηση.

Κεφάλαιο 5 – Ένα ψηφιακό αποθετήριο για τα Καινοτόμα Προγράμματα στην Εκπαίδευση

Γενικά

Σύμφωνα με την Κολέζα (2014), ο βασικός στόχος της διαχείρισης της γνώσης στους οργανισμούς μάθησης είναι η βελτίωσή τους σε θέματα πρακτικών, αποφάσεων και γενικότερα στην απόδοσή τους. Για την επίτευξη του στόχου αυτού καθοριστικός είναι ο ρόλος των νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο λοιπόν της διαχείρισης της γνώσης δημιουργούνται συστήματα που αποσκοπούν στον σχεδιασμό, την οργάνωση, την παρακίνηση και τον έλεγχο, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση και τη διάχυση των εκβάσεων που σχετίζονται με τη γνώση. Οι εκβάσεις αυτές στον οργανισμό μπορεί να αφορούν είτε έντυπο, είτε ηλεκτρονικό υλικό, όπως είναι π.χ. τα αποθετήρια «καλών πρακτικών».

Στη συνέχεια, αφού παρουσιαστούν ψηφιακά αποθετήρια εκπαιδευτικών πόρων που χρησιμοποιούνται αυτή τη στιγμή στην εκπαίδευση, διαμορφώνεται ένα ενδεικτικό μοντέλο ψηφιακού αποθετηρίου για τα Καινοτόμα Προγράμματα στην Εκπαίδευση. Το αποθετήριο αυτό θα μπορούσε να προσφέρει ένα κοινό σημείο αναφοράς στους εκπαιδευτικούς που ασχολούνται με την καινοτομία και να συμβάλει στη διάχυση του υλικού, των καλών πρακτικών και των αποτελεσμάτων των καινοτόμων δράσεων στην εκπαιδευτική και την ευρύτερη κοινότητα, καθώς και στην ενίσχυση της καινοτομίας στην εκπαίδευση.

5.1 Ψηφιακά αποθετήρια εκπαιδευτικών πόρων

Μια επισταμένη προσπάθεια ψηφιακής καταγραφής του πνευματικού πλούτου και ειδικότερα του εκπαιδευτικού υλικού πραγματοποιείται παγκοσμίως αλλά και στη χώρα μας. Στο πλαίσιο της, προωθείται η ανάπτυξη διαδικτυακών υπηρεσιών και ψηφιακών αποθετηρίων που έχουν ως στόχο την αποτελεσματική και ευρεία οργάνωση, αναζήτηση και διάθεση του υλικού αυτού στην εκπαιδευτική κοινότητα, (Megalou & Kaklamanis, 2014). Το Εθνικό Πληροφοριακό Σύστημα Έρευνας και Τεχνολογίας (ΕΠΣΕΤ) είναι ένας δικτυακός τόπος που έχει συμπεριλάβει πολλά τέτοια ηλεκτρονικά αποθετήρια, με περιεχόμενο που αφορά την επιστήμη, την τεχνολογία και τον πολιτισμό, στηριζόμενο στην τεχνογνωσία και την εμπειρία του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ), (Σταθόπουλος, Χούσος & Σταύρου, 2013). Ο δικτυακός αυτός τόπος εμπλουτίζεται συνεχώς και δίνει ελεύθερη πρόσβαση.

5.1.1 Αποθετήρια μαθησιακών αντικειμένων

Στη συνέχεια παρουσιάζονται κάποια αποθετήρια μαθησιακών αντικειμένων τα οποία χρησιμοποιούνται ευρέως από την εκπαιδευτική κοινότητα, δίνοντας πρόσβαση σε τεκμήρια εκπαιδευτικών ιδρυμάτων σε παγκόσμιο επίπεδο:

- OpenArchives.gr

Πρόκειται για την πιο μεγάλη διαδικτυακή πύλη αναζήτησης και πλοήγησης, μέσω της οποίας ο χρήστης αποκτά πρόσβαση σε αποθετήρια Ιδρυμάτων, σε Περιοδικά, σε ψηφιακές Συλλογές και Αρχεία καθώς και στο Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών. Το openarchives.gr υποστηρίζεται από το ΕΚΤ. Δεν αποσκοπεί στη συλλογή των ίδιων των τεκμηρίων, αλλά συμβάλλει κυρίως στη συλλογή και την εύρεση τους.

- ARIADNE

Αποτελεί προϊόν μιας ευρωπαϊκής σύμπραξης με σκοπό τη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης μέσω της τεχνολογίας. Δίνει τη δυνατότητα της ανοιχτής πρόσβασης σε εκατοντάδες χιλιάδες ψηφιακά εκπαιδευτικά αντικείμενα που προέρχονται από συλλογές αλλά και αποθετήρια από όλον τον κόσμο (Σολωμού, 2018).

- «Κάλλιπος»

Το αποθετήριο «Κάλλιπος» (www.kallipos.gr) είναι μια ψηφιακή πλατφόρμα ανοιχτής πρόσβασης σε «μαθησιακά αντικείμενα» και συγκεκριμένα σε ακαδημαϊκά ηλεκτρονικά συγγράμματα, με σκοπό την συστηματική καταγραφή, οργάνωση και μακροχρόνια διατήρησή τους (Κουής et al., 2016).

5.1.2 Ψηφιακές βιβλιοθήκες

Υπάρχουν όμως και κάποιες ψηφιακές βιβλιοθήκες που αφορούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες και σεναρία διδασκαλίας, στις οποίες μπορούν να περιηγηθούν οι εκπαιδευτικοί, να επιλέξουν το υλικό που τους ενδιαφέρει αλλά και να δημιουργήσουν και να αναρτήσουν τις δικές τους δραστηριότητες. Κάποιες από τις ψηφιακές αυτές βιβλιοθήκες παρουσιάζονται στη συνέχεια:

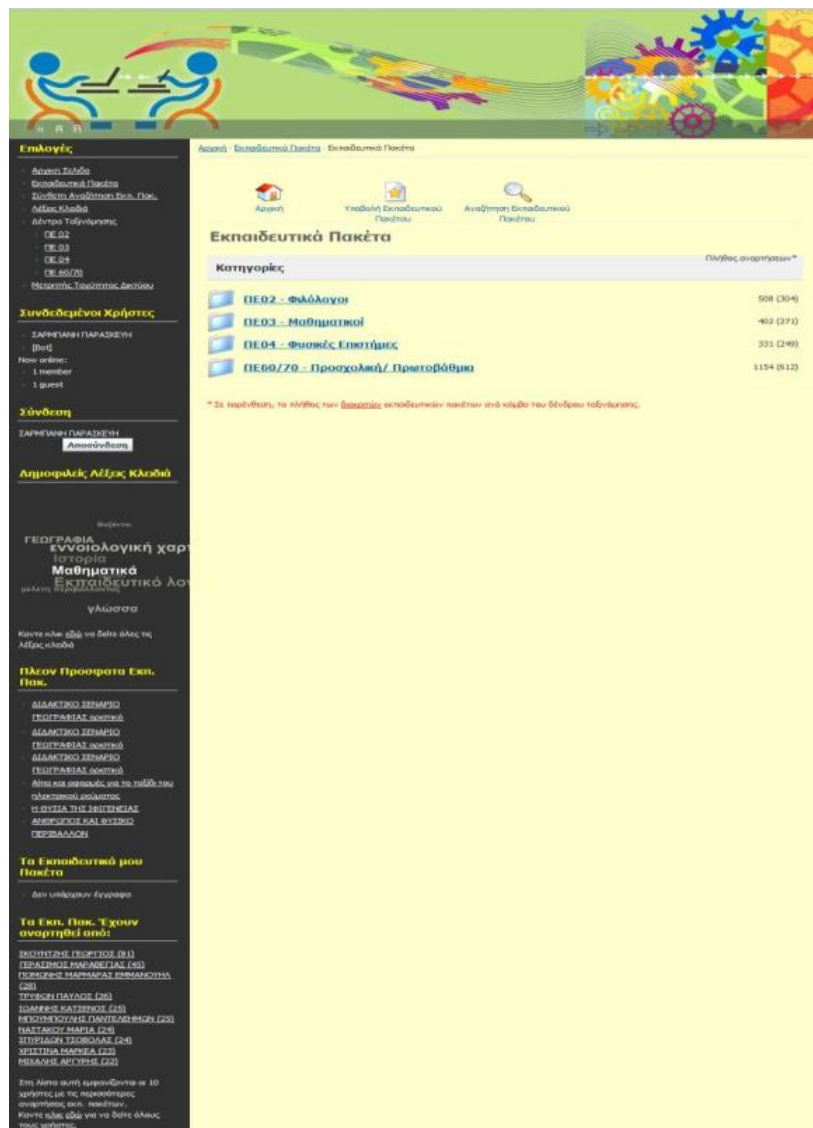
- Lams Repository

Σε αυτή την ψηφιακή βιβλιοθήκη οι χρήστες έχουν τη δυνατότητα να αναρτούν τα σεναρία τους, να ενημερώνονται για τα σεναρία άλλων χρηστών και για τα εργαλεία που τους προσφέρει η πλατφόρμα. Έχουν επίσης τη δυνατότητα επιλέγοντας τη γλώσσα που τους

ενδιαφέρει ανάμεσα σε ισπανικά, ιταλικά και ελληνικά, να συμμετάσχουν και στο αντίστοιχο φόρουμ.

- **Ιφιγένεια**

Στην ψηφιακή βιβλιοθήκη Ιφιγένεια, η οποία δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Επιμόρφωσης Β΄ Επιπέδου των εκπαιδευτικών στις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), έχουν πρόσβαση μόνο οι εκπαιδευτικοί που έχουν παρακολουθήσει το αντίστοιχο πρόγραμμα. Στη βιβλιοθήκη αυτή, όπως φαίνεται στην εικόνα 5.1, μπορούν είτε να αναζητήσουν είτε να αναρτήσουν κάποιο διδακτικό σενάριο (Ρόκκου, 2013).



Εικόνα 5.1- Ιφιγένεια, περιβάλλον χρήστη Πηγή: Ρόκκου (2013)

- **Αίσωπος**

Η πλατφόρμα αυτή δημιουργήθηκε από το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής πολιτικής (ΙΕΠ). Χρησιμοποιεί πολύ σύγχρονες τεχνολογίες, δίνοντας στους χρήστες τη δυνατότητα αξιοποιώντας το υλικό που υπάρχει αλλά και τα προσφερόμενα εργαλεία, να αναπτύξουν, σχεδιάσουν, συγγράψουν, αξιολογήσουν και παρουσιάσουν τα δικά τους σενάρια.

- **Πρωτέας**

Ο Πρωτέας είναι μια πλατφόρμα σεναρίων, στα οποία αξιοποιούνται ποικίλα ψηφιακά μέσα για τη διδασκαλία της αρχαίας και της νέας ελληνικής γλώσσας και γραμματείας. Τα σενάρια αυτά δημιουργούνται, εφαρμόζονται και σχολιάζονται από εκπαιδευτικούς εν ενεργεία και λειτουργούν ως παραδείγματα για τη γένεση νέων δημιουργικών ιδεών.

- **Μήτιδα**

Η διαδικτυακή πλατφόρμα ΜΗΤΙΔΑ του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ) δίνει τη δυνατότητα σε εκπαιδευτικούς να δημιουργήσουν περιεχόμενο για την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση με τη χρήση σύγχρονων διαδικτυακών εργαλείων συνεργασίας και ελεύθερο περιεχόμενο από τις πηγές του ΕΚΤ (αποθετήρια, βάσεις δεδομένων).

Θεματικές Ενότητες

- Νεότερη Ελληνική Ιστορία και Πολιτισμός
- Αρχαία και Βυζαντινή Ιστορία και Πολιτισμός
- Φυσικό και Αστικό Περιβάλλον στην Ελλάδα

Διαθέσιμα εργαλεία για εκπαιδευτικούς

- Ομάδες Συνεργασίας
- Θεματικοί Χάρτες
- Εκπαιδευτικά Σενάρια
- Ηλεκτρονικά Μαθήματα

Εικόνα 5.2- Η διαδικτυακή πλατφόρμα «Μήτιδα» Πηγή: <http://www.mitida.gr/el>

Η διαδικτυακή πλατφόρμα «Μήτιδα» (εικόνα 5.2), είναι μία μαθησιακή ηλεκτρονική τράπεζα, ένα περιβάλλον που υποβοηθά τη συνεργασία ψηφιακά των εκπαιδευτικών, προσφέροντας

πρόσβαση σε αποθετήρια και ανοιχτές βάσεις δεδομένων του ΕΚΤ (Δημοπούλου & Τσολάκος, 2016).

5.2 Ψηφιακό αποθετήριο DSpace

Το DSpace είναι ένα σύστημα ψηφιακού αποθετηρίου το οποίο έχουν υιοθετήσει πολλά εκπαιδευτικά ιδρύματα σε όλον τον κόσμο, όπως το Massachusetts Institute of Technology (MIT), για τη δημιουργία της βιβλιοθήκης του, το Πανεπιστήμιο του Harvard και το Πανεπιστήμιο του Hong Kong. Αλλά και στην Ελλάδα αποθετήρια όπως για παράδειγμα το «Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών» (ΕΑΔΔ) του ΕΚΤ, ο «Πανδέκτης», που περιλαμβάνει ψηφιακές συλλογές από το Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών και η «Ψηφίδα», η οποία είναι το ιδρυματικό αποθετήριο του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, χρησιμοποιούν το DSpace ως χώρο ανάρτησης και διαμοιρασμού του υλικού τους. Ένας από τους λόγους της ευρείας χρήσης αυτής της πλατφόρμας ανοικτού λογισμικού είναι ο αποδοτικός χαρακτήρας της και ο τρόπος με τον οποίο διαχειρίζεται το προς απόθεση υλικό. Χρησιμοποιεί ένα σύνολο μεταδεδομένων τα οποία δίνουν τη δυνατότητα της ανακάλυψης του υλικού αυτού, της διατήρησης και γενικότερα της διαχείρισής του. Εξασφαλίζει επίσης τη διαλειτουργικότητα με διεθνή αποθετήρια και μηχανές αναζήτησης, μέσω της χρήσης συγκεκριμένων πρωτοκόλλων, όπως το OAI-PMH, το οποίο χρησιμοποιείται κυρίως από αποθετήρια μαθησιακών αντικειμένων. Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι το DSpace προσφέρει περισσότερες δυνατότητες και ισχυρότερα μέσα για τη διαχείριση της γνώσης από τα υπόλοιπα συστήματα ψηφιακών αποθετηρίων (Σολωμού, 2018).

5.3 Ψηφιακό αποθετήριο «Φωτόδεντρο»

Στον χώρο της ελληνικής εκπαίδευσης, σύμφωνα με το Έγγραφο του ΥΠΠΕΘ με αρ.πρωτ.90205/A6/1-6-2018, η Πολιτεία δημιούργησε την κεντρική υποδομή Ψηφιακών Αποθετηρίων Ανοιχτών Εκπαιδευτικών Πόρων για την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση με την ονομασία «Φωτόδεντρο». Το Φωτόδεντρο, σύμφωνα με τους Koutoumanos et al (2016), είναι «ένα διαδικτυακό σύστημα λογισμικού που εφαρμόζει μια ηλεκτρονική βιβλιοθήκη ψηφιακών πόρων που έχει καταχωριστεί για εκπαιδευτικούς σκοπούς, μαζί με ένα σύνολο μηχανισμών ανοιχτής πρόσβασης για αναζήτηση, πλοήγηση και διαδραστική αναπαραγωγή πόρων μέσω διαδικτύου».

Στην εικόνα 5.3 παρουσιάζεται πίνακας με μερικούς από τους παρόχους περιεχομένου στο Φωτόδεντρο (Κουτούπης, 2019):

Αποθετήριο	Περιγραφή
Μουσείο Μπενάκη	Ψηφιακό Αποθετήριο Μουσείου Μπενάκη.
Πανδέκτης	ΠΑΝΔΕΚΤΗΣ: Ψηφιακός Θησαυρός Πρωτογενών Τεκμηρίων Ελληνικής Ιστορίας και Πολιτισμού
Αίσωπος	Πλατφόρμα ΑΙΣΩΠΟΣ (A.E.S.O.P. - Advanced Electronic Scenarios Operating Platform)
Μουσείο Φρουσίρα	Ψηφιακό Αποθετήριο Μουσείου Φρουσίρα.
Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Σερρών	Ψηφιακό Αποθετήριο Δημόσιας Κεντρικής Βιβλιοθήκης Σερρών.
Βιβλιοθήκη Ιδρύματος Αικατερίνης Λασκαρίδη	Ψηφιακό Αποθετήριο βιβλιοθήκης ιδρύματος Αικατερίνης Λασκαρίδη.
Βιβλιοθήκη και Κέντρο Πληροφόρησης Παν/μίου Πατρών	Ψηφιακό Αποθετήριο Βιβλιοθήκης & Κέντρου Πληροφόρησης Πανεπιστημίου Πατρών.
Μεγάλη Μουσική Βιβλιοθήκη της Ελλάδος – Λίλιαν Βουδούρη	Ψηφιακό Αποθετήριο Μεγάλης Μουσικής Βιβλιοθήκης της Ελλάδας «Λίλιαν Βουδούρη»
Ινστιτούτο Πολιτιστικής και Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας – ΕΚ Αθήνα	Ψηφιακό Αποθετήριο Ινστιτούτου Πολιτιστικής και Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας (Ι.Π.Ε.Τ.)
Εκπαιδευτική Τηλεόραση	Ψηφιακό Αποθετήριο Εκπαιδευτικής Ραδιοτηλεόρασης.

Εικόνα 5.3- Πάροχοι περιεχομένου στο Φωτόδεντρο Πηγή: Κουτούπης (2019)

Η κεντρική υποδομή «Φωτόδεντρο» περιλαμβάνει πέντε ψηφιακά αποθετήρια, τα οποία φιλοξενούν Ανοιχτούς Εκπαιδευτικούς Πόρους, με διαφορετικούς στόχους το καθένα και φιλοξενούνται στην κεντρική σελίδα για το Ψηφιακό Εκπαιδευτικό Περιεχόμενο της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης «www.dschoo1.edu.gr», όπως φαίνεται στην εικόνα 5.4 (Megalou & Kaklamanis, 2018).



Εικόνα 5.4- Ψηφιακό Σχολείο – Ψηφιακό Εκπαιδευτικό Περιεχόμενο: κεντρική σελίδα

Στο «Φωτόδεντρο» όλοι οι πόροι διατίθενται ελεύθερα σε όλους με την άδεια CC BY-NC-SA. Στα τρία από τα πέντε αποθετήρια που περιλαμβάνει μπορούν να δημοσιεύσουν υλικό μόνο εξουσιοδοτημένοι χρήστες, Τα αποθετήρια αυτά είναι:

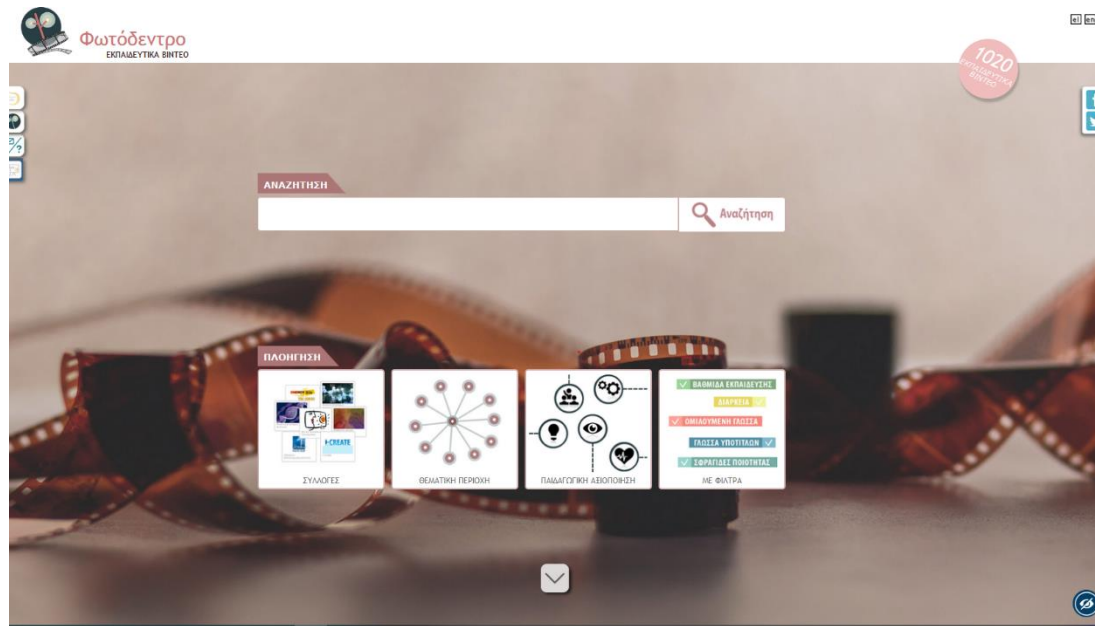
α) Το Αποθετήριο Μαθησιακών Αντικειμένων (photodentro.edu.gr/lor) το οποίο περιλαμβάνει περίπου 9000 Ανοιχτά Μαθησιακά Αντικείμενα που αναφέρονται σε ένα ευρύ φάσμα μαθημάτων Δημοτικού, Γυμνασίου και Λυκείου (εικόνα 5.5).



Εικόνα 5.5- Ψηφιακή πλατφόρμα "Φωτόδεντρο"

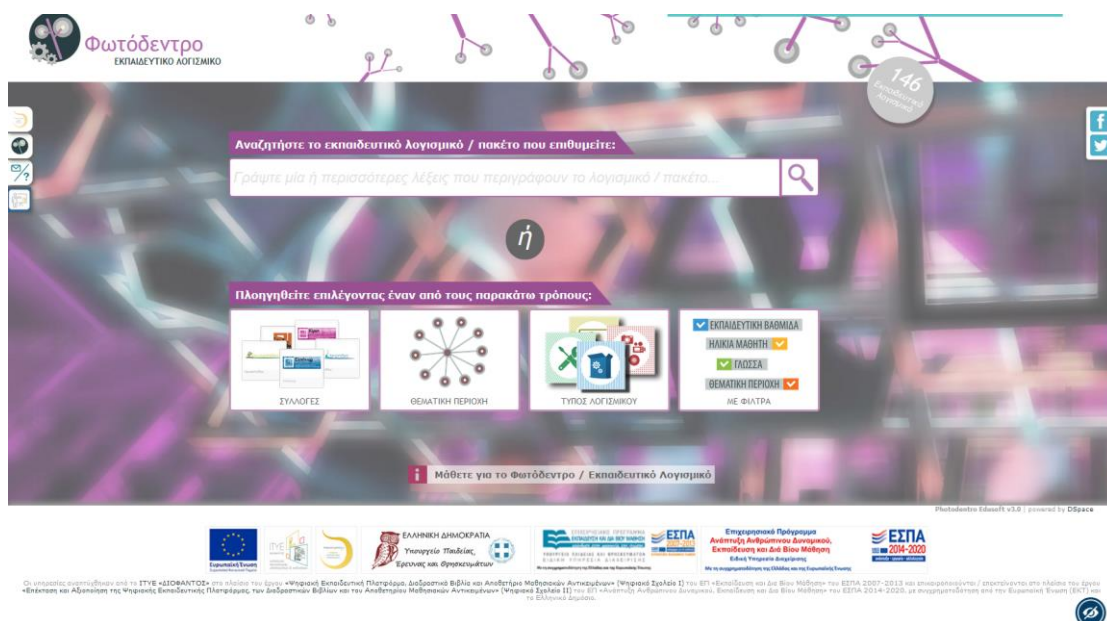
β) Το Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Βίντεο (<http://photodentro.edu.gr/video>) το οποίο φιλοξενεί συλλογές που περιλαμβάνουν 1000 περίπου βίντεο μικρής διάρκειας, κυρίως από την

Εκπαιδευτική Τηλεόραση ή άλλα ευρωπαϊκά έργα, με στόχο πάντα την υποστήριξη του διδακτικού έργου (εικόνα 5.6).



Εικόνα 5.6- Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Βίντεο (<http://photodentro.edu.gr/video>)

γ) Το Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Λογισμικών (<http://photodentro.edu.gr/edusoft>) στο οποίο φιλοξενούνται και προσφέρονται ελεύθερα προς την εκπαιδευτική κοινότητα εκπαιδευτικά λογισμικά και πακέτα με εκπαιδευτικές δραστηριότητες (εικόνα 5.7).



Εικόνα 5.7- Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Λογισμικών (<http://photodentro.edu.gr/edusoft>)

Τα άλλα δύο αποθετήρια που φιλοξενούνται στον Εθνικό Συσσωρευτή Εκπαιδευτικού Περιεχομένου «Φωτόδεντρο», είναι τα «Φωτόδεντρα των εκπαιδευτικών», στα οποία έχουν πρόσβαση οι εκπαιδευτικοί με τον λογαριασμό τους στο Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο (Π.Σ.Δ.). Σε αυτά αναρτάται υλικό που δημιουργούν οι εκπαιδευτικοί και είναι τα εξής:

α) Το Αποθετήριο Υλικού Χρηστών (<http://photodentro.edu.gr/ugc>) (εικόνα 5.8) το οποίο περιλαμβάνει μαθησιακά αντικείμενα που έχουν δημιουργηθεί και διαμοιράζονται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς.



Εικόνα 5.8- Αποθετήριο Υλικού Χρηστών (<http://photodentro.edu.gr/ugc>)

β) Το Αποθετήριο Ανοιχτών Εκπαιδευτικών Πρακτικών (<http://photodentro.edu.gr/oepr>) (εικόνα 5.9) το οποίο φιλοξενεί και ταυτόχρονα διαμοιράζει με οργανωμένο τρόπο διδακτικές πρακτικές και εμπειρίες που αφορούν συνήθως εκπαιδευτικές δραστηριότητες, είτε στο πλαίσιο μαθημάτων είτε μακροπρόθεσμων προγραμμάτων.



Εικόνα 5.9- Αποθετήριο Ανοιχτών Εκπαιδευτικών Πρακτικών (<http://photodentro.edu.gr/oep>)

5.4 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Η μελέτη της βιβλιογραφίας και των έως τώρα ερευνών μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως για να δημιουργηθεί νέα γνώση είναι σημαντικά όλα τα στάδια μεταφοράς της γνώσης, κυρίως όμως είναι απαραίτητη η μετατροπή της άρρητης σε ρητή γνώση, η οποία πραγματοποιείται μέσα από την αλληλεπίδραση των ατόμων και από μια διαδικασία ανταλλαγής. Αναδεικνύεται λοιπόν η σημαντική επίδραση του διαμοιρασμού σε έναν οργανισμό και ειδικά στην εκπαιδευτική κοινότητα.

Η τεχνολογία των πληροφοριών και των επικοινωνιών μπορεί να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες για αυτήν την αλληλεπίδραση, μέσω της προώθησης και της υποστήριξης στην πράξη της επικοινωνίας, της συνεργασίας αλλά και του διαμοιρασμού των γνώσεων (Van Den Brink, 2003). Η εκπαιδευτική τεχνολογία, υπό τη στενή έννοια της ψηφιακής τεχνολογίας και των ηλεκτρονικών υπολογιστών, αξιοποιείται σήμερα σε μεγάλο βαθμό και με πολλούς τρόπους στην Εκπαίδευση.

5.4.1 Ανοιχτοί εκπαιδευτικοί πόροι

Οι Παναγιωτακόπουλος, Πιερρακέας & Πιντέλας (2003), αναφέρουν τη χρήση της τεχνολογίας ως μέσο πρόσβασης σε μαθησιακές πηγές, όπως είναι οι ψηφιακές βιβλιοθήκες και ο παγκόσμιος Ιστός. Μια κατηγορία μαθησιακών πηγών είναι οι ανοιχτοί εκπαιδευτικοί πόροι (OER), οι οποίοι προσφέρονται ελεύθερα, ανοικτά και νόμιμα σε κάθε ενδιαφερόμενο,

αποτελούν δημόσια αγαθά και είναι πολύ σημαντικοί για τη διαμόρφωση μιας ανοιχτής εκπαίδευσης (Παπαδημητρίου & Λιοναράκης 2016).

Σύμφωνα με την εθνική πολιτική σχετικά με το ψηφιακό εκπαιδευτικό περιεχόμενο, η οποία ακολουθεί τη διεθνή πολιτική αλλά και την ψηφιακή ατζέντα της Ευρώπης 2020, οι βασικές δράσεις θα πρέπει να είναι (Megalou & Kaklamanis, 2018):

α) Η προώθηση των ανοιχτών εκπαιδευτικών πόρων (OER), η διαθεσιμότητα δηλαδή όλων των πόρων που αφορούν τη μάθηση, προς οποιονδήποτε χρήστη, ο οποίος θα μπορεί να τους χρησιμοποιήσει ελεύθερα και να τους αναδιανείμει με την άδεια Creative Commons (CC)

β) Η προώθηση της επαναχρησιμοποίησης, μέσω κυρίως της ανάπτυξης μικρών, αυτόνομων και επαναχρησιμοποιούμενων OER

γ) Η εύκολη πρόσβαση σε OER με τη δημιουργία των κατάλληλων υποδομών, έτσι ώστε να ενισχυθεί η κοινωνική συμπερίληψη των μαθητών και να αποφευχθούν οι κοινωνικές ανισότητες

δ) Η υποστήριξη των εκπαιδευτικών και των μαθητών όχι μόνο στη χρήση του υλικού ελεύθερης πρόσβασης αλλά και με σκοπό να δημιουργήσουν και οι ίδιοι OER.

5.5 Ενδεικτικό μοντέλο: ένα ψηφιακό αποθετήριο για τα καινοτόμα προγράμματα

Γενικά

Σύμφωνα με την αρχή της Ανοιχτής Πρόσβασης, όπως υποστηρίχθηκε στην «Διακήρυξη για την ανοιχτή πρόσβαση στην Ελλάδα» του Συνδέσμου Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (www.heal-link.gr), βασικό ζητούμενο αποτελεί η ελεύθερη και χωρίς περιορισμούς χρήση και επαναχρησιμοποίηση του παραγόμενου υλικού στον χώρο της έρευνας και της επιστήμης. Το πνεύμα της αρχής της Ανοιχτής Πρόσβασης θα μπορούσε να βρει εφαρμογή και στον χώρο της εκπαίδευσης, με τη δημιουργία μιας ψηφιακής πλατφόρμας απόθεσης, διάθεσης και διαχείρισης του υλικού των Καινοτόμων Προγραμμάτων.

Στο Αποθετήριο Ανοιχτών Εκπαιδευτικών Πρακτικών «Φωτόδεντρο» δίνεται σήμερα η δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να διαμοιράζονται δραστηριότητες που έχουν υλοποιήσει σε θέματα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και Εκπαίδευσης για την Αειφόρο Ανάπτυξη, σε έναν κοινό δικτυακό τόπο με τα υπόλοιπα μαθησιακά αντικείμενα. Η δημιουργία ωστόσο ενός νέου, ψηφιακού αποθετηρίου ειδικά για τα Καινοτόμα Προγράμματα στην Εκπαίδευση θα μπορούσε να συνεισφέρει στη δημιουργία κινήτρου για την ψηφιοποίηση του συνόλου του

υλικού που παράγεται κατά την υλοποίηση των Προγραμμάτων από εκπαιδευτικούς και μαθητές, το οποίο μετά το πέρας των δράσεων θα μπορούσε να καταχωρείται σε μια κοινή ψηφιακή βάση δεδομένων, ως παρακαταθήκη καινοτομίας. Απώτερος στόχος θα μπορούσε να είναι η δημιουργία μίας Συλλογής σε κάθε Κέντρο Εκπαίδευσης για την Αειφορία (Κ.Ε.Α.) και η τελική εμφάνιση όλου του υλικού σε μια ενιαία Συλλογή.

5.5.1 Η υλοποίηση του νέου ψηφιακού αποθετηρίου

Σύμφωνα με τον Cole (2002), μια ψηφιακή συλλογή θεωρείται πως έχει σχεδιαστεί σωστά, όταν ανταποκρίνεται στην ανάγκη της διαλειτουργικότητας, της επαναχρησιμοποίησης, της διατήρησης, της τεκμηρίωσης και του σεβασμού στην πνευματική ιδιοκτησία. Πιο συγκεκριμένα, οι ανάγκες που προτείνεται να καλύψει το νέο αυτό ψηφιακό αποθετήριο είναι: α) η αποθήκευση και η διατήρηση του υλικού που παράγεται κατά την υλοποίηση των Καινοτόμων Προγραμμάτων και των σχετικών μεταδεδομένων β) η αποδοτική διαχείριση του με ενιαίο τρόπο γ) η εύκολη, αποτελεσματική και ασφαλής πρόσβαση σε αυτό από τον χρήστη μέσω Διαδικτύου δ) η αποδοτική χρήση και επαναχρησιμοποίηση του και ε) η υποστήριξη της διαλειτουργικότητας ως δυνατότητας για το μέλλον.

Ακολουθώντας τη φιλοσοφία των ανοιχτών εκπαιδευτικών πόρων (OER), η πλατφόρμα αυτή θα μπορούσε να ενταχθεί στους ανοιχτούς εκπαιδευτικούς πόρους «Φωτόδεντρο». Το «Φωτόδεντρο» χρησιμοποιείται ως Εθνικός Συσσωρευτής Εκπαιδευτικού Περιεχομένου για την Πρωτοβάθμια και τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αποτελώντας την κεντρική e-υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας για την αναζήτηση και διάθεση ψηφιακού εκπαιδευτικού υλικού. Η εφαρμογή του στηρίζεται στην πλατφόρμα ανοιχτού κώδικα DSspace, η οποία επιλέγεται από ακαδημαϊκούς, μη κερδοσκοπικούς και εμπορικούς οργανισμούς για την κατασκευή ψηφιακών αποθετηρίων. Το Φωτόδεντρο έχει εξασφαλισμένη τη διαλειτουργικότητα με άλλα ευρωπαϊκά και διεθνή αποθετήρια, δίνοντάς τους πρόσβαση στα μεταδεδομένα των αντικειμένων που περιέχει, καθώς υποστηρίζει το Ανοιχτό Πρωτόκολλο (OAI-PMH) (Megalou & Kaklamanis, 2018). Ο εθνικός αυτός συσσωρευτής χρησιμοποιεί ήδη τη σύνδεση στο υπάρχον σύστημα με τους κωδικούς του Πανελληνίου Σχολικού Δικτύου (Π.Σ.Δ.), κάτι που θα διευκόλυνε την πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς και μαθητές. Παρέχει αναζήτηση με επιλεγμένα φίλτρα και επιπλέον διάδραση μεταξύ των χρηστών. Οι υπηρεσίες του έχουν αναπτυχθεί και υποστηρίζονται από το Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «Διόφαντος» (ITYE) (<http://www.cti.gr>), στα πλαίσια Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (Megalou & Kaklamanis, 2018). Το Φωτόδεντρο επομένως έχει σημαντικές προϋποθέσεις για να ανταποκριθεί στις προαναφερόμενες ανάγκες του νέου μοντέλου αποθετηρίου.

5.5.2 Η συμβολή του νέου αποθετηρίου

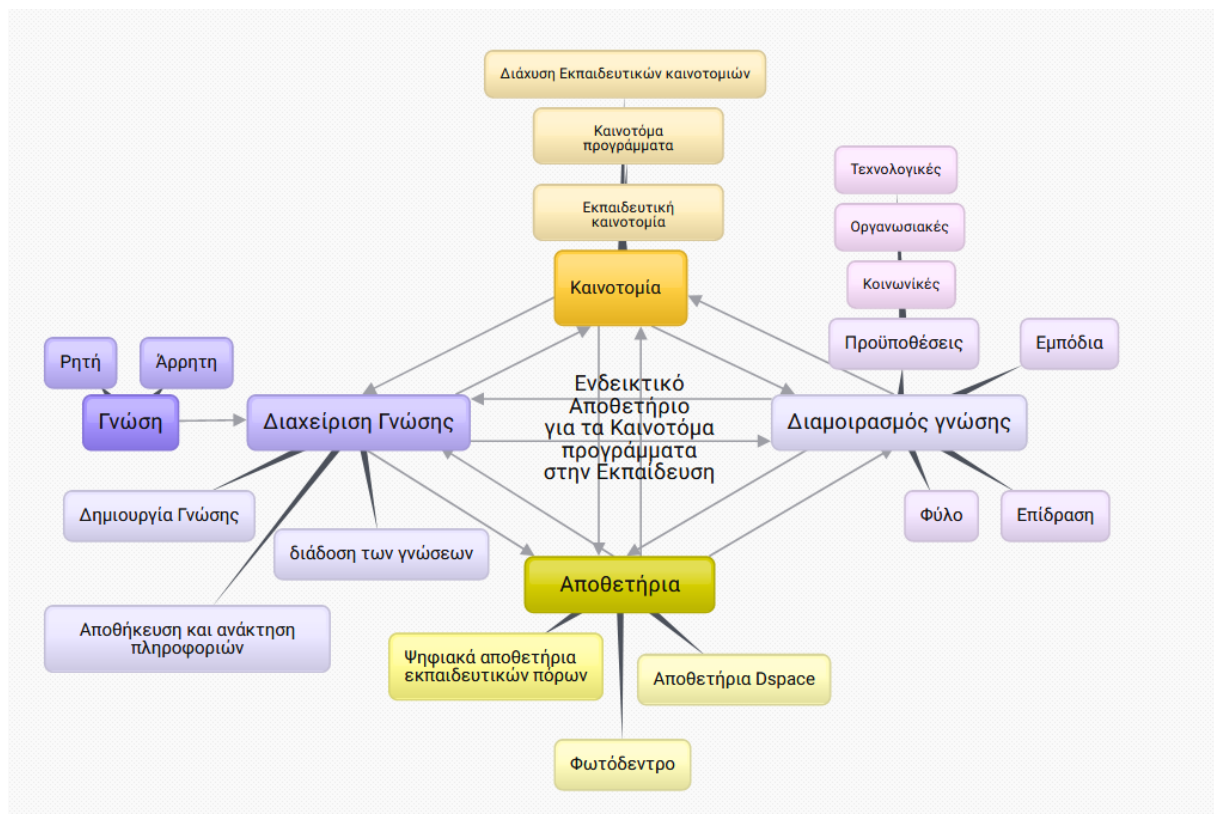
Η υλοποίηση ενός αποθετηρίου για τα ΚΠ στην εκπαίδευση θα μπορούσε να προωθήσει τη διαχείριση της γνώσης και την ίδια την καινοτομία, συμβάλλοντας στον διαμοιρασμό των γνώσεων και των καλών πρακτικών που χρησιμοποιούν οι εκπαιδευτικοί καθώς και στη δημιουργική επαναχρησιμοποίηση τους. Το ίδιο μάλιστα το αντικείμενο του προτεινόμενου διαμοιρασμού συσχετίζεται άμεσα με την καινοτομία, αφού θα προέρχεται από τα ΚΠ στην εκπαίδευση.

Η πλατφόρμα αυτή, με τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος άμεσου και φιλικού προς τον χρήστη, θα μπορούσε να δώσει ανοιχτή πρόσβαση σε υλικό της εκπαίδευσης και το παραγόμενο έργο θα μπορούσε να διαχυθεί σε εκπαιδευτικούς, σε μαθητές, στην ευρύτερη σχολική κοινότητα και στην κοινωνία. Με αυτόν τον τρόπο θα συνέβαλε στον διαμοιρασμό της γνώσης και της εμπειρίας που παράγεται από τα ΚΠ, στη διάδοση και στη διευρυμένη υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών στην εκπαίδευση, καθώς και στη βελτίωση του σχετικού εκπαιδευτικού σχεδιασμού και στην καλύτερη επίτευξη των στόχων της εκπαίδευσης. Επομένως, ο διαμοιρασμός της γνώσης και της καινοτομίας θα μπορούσε να παίξει καθοριστικό ρόλο στη διάχυση των αποτελεσμάτων, στην ανατροφοδότηση του έργου των εκπαιδευτικών, στην καλύτερη διαχείριση των εκπαιδευτικών πόρων από την κεντρική εξουσία καθώς και στην ενίσχυση ή και στην ανακατεύθυνση σχετικών μελλοντικών αποφάσεων.

Εν κατακλείδι, η δημιουργία και η χρήση ενός ψηφιακού αποθετηρίου για τα ΚΠ στην εκπαίδευση θα μπορούσε να συμβάλει στην κάλυψη της ανάγκης του διαμοιρασμού της καινοτομίας και των καλών πρακτικών στην εκπαιδευτική αλλά και την ευρύτερη κοινότητα, ενισχύοντας και να διαδίδοντας την ιδέα της καινοτομίας στην εκπαίδευση.

5.6 Εννοιολογικός χάρτης

Με την ολοκλήρωση του θεωρητικού μέρους της παρούσας εργασίας και την παρουσίαση του ενδεικτικού μοντέλου ενός αποθετηρίου για τα ΚΠ στην Εκπαίδευση, γίνεται φανερό η σχέση αλληλεπίδρασης ανάμεσα στη διαχείριση της γνώσης, τον διαμοιρασμό της γνώσης, την καινοτομία και τα αποθετήρια. Η σχέση αυτή παρουσιάζεται και στον εννοιολογικό χάρτη που ακολουθεί (εικόνα 5.10).



Εικόνα 5.10– Εννοιολογικός χάρτης (ερευνήτρια)

Κεφάλαιο 6 – Η Έρευνα

6.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα έρευνα στηρίζεται στην παραδοχή πως οι εκπαιδευτικοί καθημερινά λόγω του αντικειμένου αλλά και της φύσης της εργασίας τους καλούνται να διαχειριστούν τη γνώση, ρητή και άρρητη, τόσο την προσωπική όσο και αυτή των συναδέλφων τους ή και τη σχετική με τον εκπαιδευτικό οργανισμό στον οποίο εργάζονται. Σκοπός της παρούσης εργασίας λοιπόν είναι να διερευνήσει τη διαχείριση της γνώσης και την αναγκαιότητα του διαμοιρασμού της στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι επιμέρους στόχοι είναι:

- 1) Να διερευνηθούν οι τρόποι με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται αυτή τη γνώση.
- 2) Να διερευνηθεί η αναγκαιότητα του διαμοιρασμού της γνώσης στους εκπαιδευτικούς. Όπου ως αναγκαιότητα ορίζεται «η αναγκαία σχέση αιτίας και αποτελέσματος· η εξάρτηση ενός γεγονότος ή ενός φαινομένου από συγκεκριμένα αίτια που το καθορίζουν» (https://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/).

Επομένως η αναγκαιότητα του διαμοιρασμού της γνώσης μπορεί να διαφανεί μέσω:

- της διερεύνησης των κινήτρων που οδηγούν τους εκπαιδευτικούς στον διαμοιρασμό της
- της διερεύνησης των μέσων που προτίθενται να χρησιμοποιήσουν και
- της διερεύνησης των εμποδίων που δύνανται να αποτρέψουν τον διαμοιρασμό αυτόν.

Τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα που αποσκοπούν στη διερεύνηση των στρατηγικών και των εμποδίων για τη διαχείριση της γνώσης ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς είναι τα εξής:

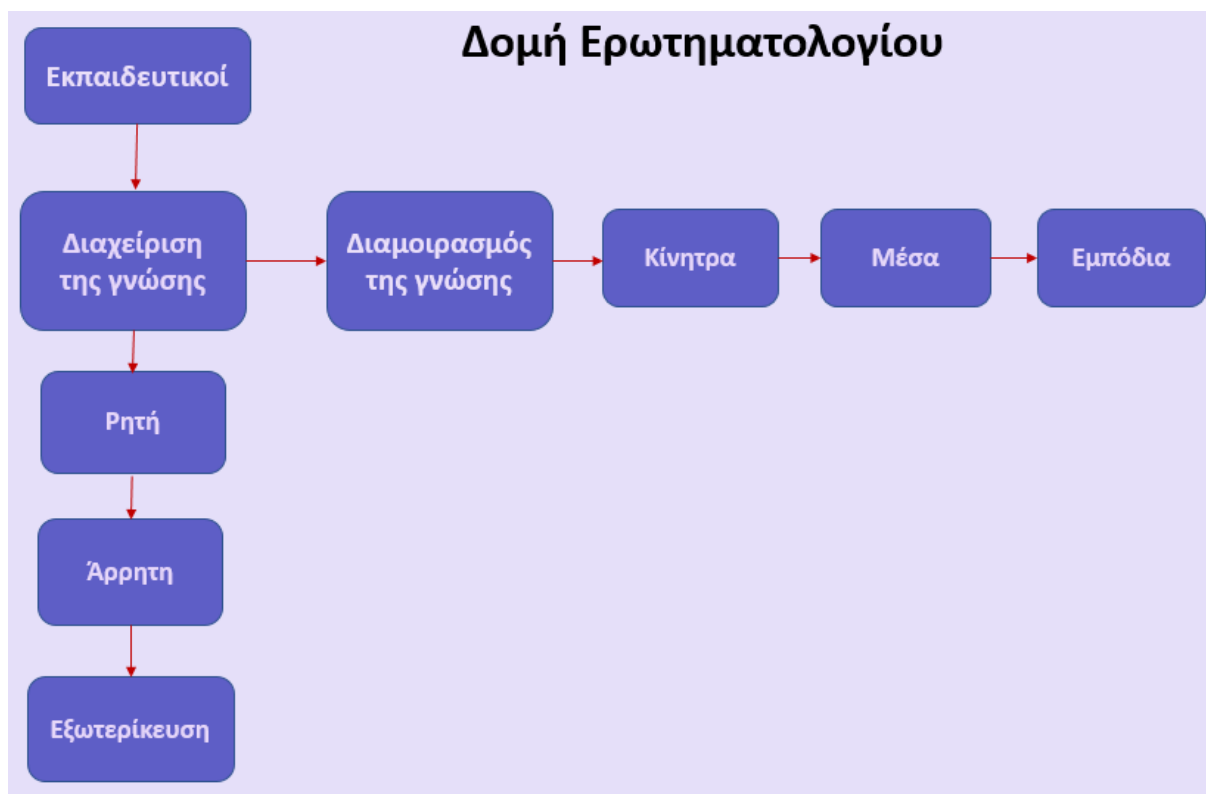
1. Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τη γνώση;
2. Με ποιους τρόπους παρακινούνται οι εκπαιδευτικοί να διαμοιραστούν τη γνώση στον χώρο της Εκπαίδευσης; Ποια είναι δηλαδή τα κίνητρα διαμοιρασμού;
3. Ποια είναι τα μέσα που συμβάλλουν στη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης στον χώρο της Εκπαίδευσης;
4. Ποια είναι τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα;

6.2 Μεθοδολογία της έρευνας

Έρευνα, σύμφωνα με τον ορισμό των Παπαναστασίου & Παπαναστασίου (2014) είναι μια επιστημονική διαδικασία η οποία επιδιώκει συστηματικά την επίλυση προβλήματος με σκοπό την εύρεση νέων γνώσεων. Ο Kerlinger, (όπως αναφέρεται στον Cohen et al., 2017) ορίζει την έρευνα ως την εμπειρική, συστηματική, ελεγχόμενη, κριτική και λεπτομερή εξέταση των υποθετικών προτάσεων και τη θεωρεί το μέσο που οδηγεί στην αλήθεια. Το αντικείμενο της έρευνας στην παρούσα εργασία αποτελεί η διαχείριση της γνώσης από τους εκπαιδευτικούς και η αναγκαιότητα του διαμοιρασμού της στην εκπαιδευτική κοινότητα.

Η μέθοδος που θεωρήθηκε πρόσφορη για τη συλλογή των δεδομένων είναι η ποσοτική. Σύμφωνα με τον Brannen (2017), κατά την ποσοτική μέθοδο ο ερευνητής κάνει κάποιες υποθέσεις πριν από τη συλλογή των στοιχείων και στη συνέχεια απομονώνει τις μεταβλητές μέσω των οποίων θα κάνει την ανάλυση. Το εργαλείο που χρησιμοποιείται ευρέως για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί χωρίς την παρουσία του ερευνητή. Το ερωτηματολόγιο παρέχει δομημένα, συχνά αριθμητικά στοιχεία και μπορεί να οδηγήσει στην σχετικά απλή ανάλυσή τους (Wilson & McLean, 1994 όπως αναφέρεται στον Cohen et al., 2017).

Για το ερωτηματολόγιο της παρούσης έρευνας χρησιμοποιήθηκε ως πρότυπο το ερωτηματολόγιο που διαμορφώθηκε με τη μέθοδο των Δελφών στο πλαίσιο έρευνας που έγινε σχετικά με τη διαχείριση της γνώσης στον τομέα της Υγείας (Αδαμοπούλου, 2019). Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε 63 συνολικά ερωτήσεις, οι οποίες δομήθηκαν σε ενότητες και διαμορφώθηκαν σύμφωνα με την κλίμακα Likert (εικόνα 6.1). Στις ερωτήσεις αυτές θα έπρεπε να εκφράσουν σε διατακτική κλίμακα πέντε σημείων τη θέση τους.



Εικόνα 6.1– Δομή ερωτηματολογίου (ερευνήτρια)

6.2.1 Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας ορίστηκε μέσω της επιλεκτικής δειγματοληψίας, επιλέχθηκαν δηλαδή άτομα τα οποία μπορούσαν εύκολα να εντοπιστούν και είχαν άμεσα την πρόθεση να λάβουν μέρος στην έρευνα (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2014). Καθώς σκοπός της έρευνας δεν ήταν η γενίκευση των αποτελεσμάτων της αλλά η σε πρώτο στάδιο διερεύνηση της διαχείρισης και του διαμοιρασμού της γνώσης από τους εκπαιδευτικούς, για την άντληση του δείγματος χρησιμοποιήθηκαν οι εκπαιδευτικοί των σχολείων της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, στην οποία εργάζεται και η εκπαιδευτικός – ερευνήτρια.

6.3 Διαδικασία συλλογής αποτελεσμάτων

Τα δεδομένα συλλέχθηκαν σε διάστημα ενός μήνα περίπου με ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε μέσω της δωρεάν ηλεκτρονικής πλατφόρμας «Google Forms». Η συγκεκριμένη πλατφόρμα επιτρέπει την γρήγορη και εύκολη δημιουργία ερωτηματολογίων, καθώς και την άμεση διανομή τους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αλλά και μέσω κοινωνικών δικτύωσης. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η διαδικασία συλλογής των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, ενώ υπάρχει η δυνατότητα για άμεση εξαγωγή των αποτελεσμάτων σε υπολογιστικό φύλλο του MS Excel. Η διανομή του ανώνυμου ερωτηματολογίου έγινε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μέσω κοινωνικής δικτύωσης

σε εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τελικά συλλέχθηκαν 149 ερωτηματολόγια πλήρως συμπληρωμένα από τους συμμετέχοντες.

6.4 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων

Μετά την συλλογή των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν εξήχθησαν και αποθηκεύτηκαν σε βιβλίο εργασίας του Microsoft Excel. Η στατιστική ανάλυση έγινε με χρήση του πακέτου λογισμικού στατιστικής IBM SPSS και η στάθμη σημαντικότητας τέθηκε 0,05.

6.5 Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται ανάλυση και παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο πρώτο μέρος πραγματοποιείται ανάλυση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Στο τρίτο μέρος πραγματοποιείται η περιγραφική στατιστική ανάλυση του δείγματος και γι' αυτόν τον λόγο υπολογίζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών για όλο το δείγμα. Στο τέταρτο μέρος παρουσιάζεται η συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων και συγκεκριμένα πραγματοποιείται μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal-Wallis για τις διαφορετικές ομάδες του δείγματος με βάση την επιμόρφωση στις ΤΠΕ, ώστε να ελεγχθεί κατά πόσο διαφοροποιούνται οι μετρήσεις της έρευνας μεταξύ των ομάδων αυτών. Ακόμη, θεωρήθηκε ότι θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί αν υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις των συμμετεχόντων με βάση το φύλο, γι' αυτό και πραγματοποιείται έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 και μη παραμετρικός έλεγχος Wilcoxon Rank Sum. Στο πέμπτο μέρος, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης για κάποιες εξεταζόμενες μεταβλητές ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο υφίσταται θετική ή αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους. Στο τελευταίο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας.

6.5.1 Αξιοπιστία Ερωτηματολογίου

Στις επιστημονικές έρευνες είναι επιτακτική η διασφάλιση φερέγγυων αποτελεσμάτων. Για το λόγο αυτό, σε κάθε μελέτη πρέπει να ελέγχονται τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιούνται ως προς την αξιοπιστία τους. Η αξιοπιστία αφορά τη συνέπεια με την οποία το ερωτηματολόγιο μετρά την έννοια ή, αλλιώς, τη μεταβλητή την οποία διατείνεται ότι μετρά. Η αξιοπιστία ενός ερωτηματολογίου αφορά στις απαντήσεις των συμμετεχόντων και όχι στο ερωτηματολόγιο καθαυτό γι' αυτό και εξετάζεται κάθε φορά, ανεξάρτητα από το αν το ερωτηματολόγιο έχει εμφανίσει υψηλή αξιοπιστία σε προγενέστερες μελέτες.

Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας είναι ένας δείκτης που προσδιορίζει κατά πόσο διαφορετικοί επιμέρους δείκτες μετράνε την ίδια έννοια (μεταβλητή). Εάν οι απαντήσεις στα στοιχεία ενός ερωτηματολογίου αποτελούνται από δυο κατηγορίες (π.χ. «ναι» και «όχι» ή «σωστό» και «λάθος»), τότε η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας εκτιμάται με τον συντελεστή Kuder-Richardson. Εάν οι απαντήσεις στα στοιχεία ενός ερωτηματολογίου αποτελούνται από περισσότερες από 2 κατηγορίες (όπως, π.χ., στην περίπτωση των κλιμάκων Likert), τότε η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας εκτιμάται με τον συντελεστή Cronbach's alpha. Ο συντελεστής αυτός λαμβάνει τιμές στο [0,1]. Το 0 ερμηνεύεται ως έλλειψη αξιοπιστίας, το 1 ως ισχυρά αξιόπιστη κλίμακα. Όσο μεγαλύτερη η τιμή του συντελεστή τόσο μεγαλύτερη και η αξιοπιστία της κλίμακας/μέτρησης που δημιουργήσαμε. Οι τιμές του συντελεστή Kuder-Richardson και του συντελεστή Cronbach's alpha πρέπει να είναι τουλάχιστον 0,7 ώστε τα επιμέρους ερωτήματα που χρησιμοποιήσαμε να περιγράφουν αξιόπιστα την μεταβλητή/ένότητα. Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 6.1) καταγράφονται οι τιμές του συντελεστή α του Cronbach για κάθε ενότητα του ερωτηματολογίου της έρευνας αυτής. Η τιμή του δείκτη είναι μεγαλύτερη του 0,7 σε κάθε ενότητα/μεταβλητή και είναι πολύ ικανοποιητική. Συνεπώς, οι επιμέρους μετρήσεις (Items) που χρησιμοποιήθηκαν για τον προσδιορισμό των υπό έρευνα μεταβλητών είναι αξιόπιστες.

ΕΝΟΤΗΤΑ/ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	ΔΕΙΚΤΗΣ CRONBACH	ΠΛΗΘΟΣ ITEMS
Διαχείριση γνώσης	0,842	12
Κίνητρα διαμοιρασμού γνώσης	0,921	19
Μέσα διαμοιρασμού γνώσης	0,935	16
Εμπόδια διαμοιρασμού γνώσης	0,907	16

Πίνακας 6.1- Δείκτης Cronbach - Πλήθος items

6.5.2 Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται αναλυτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος που απάντησε στα ερωτηματολόγια της μελέτης. Όπως φαίνεται και στον πίνακα 6.2, στην έρευνα συμμετείχαν 149 άτομα, εκ των οποίων οι 92 ήταν γυναίκες και οι 57 άνδρες. Το 55,7% των συμμετεχόντων είναι άνω των 50 ετών, το 43% είναι ηλικίας 36 έως 49 ετών και μόλις το 1,3% έχουν ηλικία μικρότερη των 35. Το 67,8% των συμμετεχόντων υπηρετεί στη Γενική Εκπαίδευση ενώ το 32,2% στην Επαγγελματική Εκπαίδευση. Επιπλέον, το 55% των συμμετεχόντων εργάζεται σε σχολείο που βρίσκεται σε Αστική περιοχή, το 36,9% των ερωτηθέντων το σχολείο τους βρίσκεται σε Ημιαστική ενώ μόλις το 8,1% εργάζεται σε σχολείο που βρίσκεται σε Αγροτική περιοχή. Παραπάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (53%)

κατέχουν μόνο το βασικό τίτλο σπουδών, το 34,9% είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος, το 6% είναι κάτοχοι Διδακτορικού και το 6% έχει δεύτερο τίτλο σπουδών. Ακόμη, έχουν συνεχίσει την εκπαίδευσή τους και έχουν λάβει επιμόρφωση Α' επιπέδου στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας το 24,2% των συμμετεχόντων, το 54,4% έχει επιμόρφωση Α' και Β' επιπέδου, το 8,7% έχει κάποια άλλη επιμόρφωση ενώ το 12,8% των συμμετεχόντων δεν έχει κάποια επιμόρφωση.

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΛΗΘΟΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ
Φύλο		
Γυναίκα	92	61,7%
Ανδρας	57	38,3%
Ηλικία		
Έως 35 ετών	2	1,3%
36-49 ετών	64	43%
50 ετών και άνω	83	55,7%
Απασχόληση σε		
Γενική Εκπαίδευση	101	67,8%
Επαγγελματική Εκπαίδευση	48	32,2%
Περιοχή σχολείου		
Αγροτική (έως 2.000 κατοίκους)	12	8,1%
Ημιαστική (2.000-50.000 κατοίκους)	55	36,9%
Αστική (άνω των 50.000 κατοίκων)	82	55%
Επίπεδο σπουδών		
Βασικό	79	53%
Μεταπτυχιακό	52	34,9%
Διδακτορικό	9	6%
Δεύτερο πτυχίο	9	6%
Επιμόρφωση στις ΤΠΕ		
Επιμόρφωση Α' επιπέδου	36	24,2%
Επιμόρφωση Α' και Β' επιπέδου	81	54,4%
Άλλη επιμόρφωση	13	8,7%
Καμία επιμόρφωση	19	12,8%

Πίνακας 6.2- Γενικά δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

Από τον επόμενο πίνακα που παρατίθεται (πίνακας 6.3), γίνεται εμφανές ότι οι περισσότεροι από τους καθηγητές/συμμετέχοντες είναι Φιλολόγοι. Ακολουθούν σε πλήθος οι Μαθηματικοί, οι Μηχανολόγοι Μηχανικοί και οι καθηγητές Πληροφορικής.

Ειδικότητα	Πλήθος
Θεολόγοι ΠΕ01	2
Φιλολόγοι ΠΕ02	39
Μαθηματικοί ΠΕ03	19
Φυσικοί ΠΕ04.01	6
Χημικοί ΠΕ04.02	4
Βιολόγοι ΠΕ04.04	3
Γεωλόγοι ΠΕ04.05	1
Καθηγητές Γαλλικών ΠΕ05	3
Καθηγητές Αγγλικών ΠΕ06	9
Καθηγητές Γερμανικών ΠΕ07	3
Καθηγητές Καλλιτεχνικών ΠΕ08	3
Καθηγητές Φυσικής Αγωγής ΠΕ11	5
Κοινωνιολόγοι ΠΕ78	2
Καθηγητές Μουσικής ΠΕ79/79.01	3
Καθηγητές Οικονομικών ΠΕ80	7
Πολιτικοί Μηχανικοί /Αρχιτέκτονες ΠΕ81	2
Μηχανολόγοι Μηχανικοί ΠΕ82	11
Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί ΠΕ83	5
Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί ΠΕ84	3
Καθηγητές Πληροφορικής ΠΕ86	11
Νοσηλεύτες ΠΕ87.02	3
Αισθητικοί ΠΕ87.03	1
Βρεφονηπιοκόμοι ΠΕ87.09	2
Φυτικής Παραγωγής ΠΕ88.02	2

Πίνακας 6.3- Πλήθος συμμετεχόντων /ειδικότητα

6.5.3 Περιγραφική Στατιστική

Α) Ενότητα διαχείρισης γνώσης

Αρχικά παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τις 12 ερωτήσεις που διερευνούν τους τρόπους με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τη γνώση τους. Οι 5 πρώτες ερωτήσεις αφορούν την απόκτηση και χρήση της γνώσης, οι ερωτήσεις 6,7 και 8 την προθυμία συνεισφοράς, η 9 την εξωτερίκευση της γνώσης και οι ερωτήσεις 10,11 και 12 τον διαμοιρασμό της γνώσης. Όπως μπορεί κανείς να παρατηρήσει (πίνακας 6.4), στην υποκατηγορία της απόκτησης και χρήσης της γνώσης, το μεγαλύτερο μέσο όρο έχει η πρόταση που υποστηρίζει ότι η γνώση των εκπαιδευτικών προέρχεται από υλικό που έχουν αποθηκευμένο είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή (3.95/5). Υψηλό μέσο όρο εμφανίζουν ακόμη οι προτάσεις που αφορούν την προέλευση της γνώσης από έντυπο υλικό (3.77/5) και από υλικό που έχει αναρτηθεί σε διαδικτυακούς εκπαιδευτικούς τόπους (3.65/5). Όσον αφορά την υποκατηγορία της προθυμίας για συνεισφορά, παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στα ερωτηματολόγια είναι πολύ πρόθυμοι να καθοδηγήσουν και να συμβουλευσουν συναδέλφους

τους για θέματα που αφορούν την εργασία όποτε τους ζητηθεί (μέσος όρος 4.26/5). Ακόμη, υψηλό μέσο όρο κατέχει η πρόταση ότι οι εκπαιδευτικοί είναι πρόθυμοι να δημοσιοποιήσουν ή να αποστείλουν υλικό από το προσωπικό τους αρχείο όποτε τους ζητηθεί (3.79/5). Υψηλότερη βαθμολογία στην υποκατηγορία του διαμοιρασμού της γνώσης έχει η πρόταση που αφορά τη μεταφορά της γνώσης με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων (3.67/5), με μικρή διαφορά όμως ακολουθούν και οι προτάσεις της μεταφοράς της γνώσης με τη χρήση έντυπου υλικού αλλά και προφορικού λόγου.

Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τη γνώση;	1	2	3	4	5	M.O.	T.A.
1) Η γνώση προέρχεται από έντυπο υλικό (βιβλία, εγχειρίδια)	1	5	47	70	26	3,77	0,798
2) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχει αναρτηθεί σε διαδικτυακούς εκπαιδευτικούς τόπους (εκπαιδευτικές πύλες, ψηφιακές πλατφόρμες, blogs κ.λπ.)	2	15	41	66	25	3,65	0,922
3) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε έντυπη μορφή	14	45	54	29	7	2,8	1,013
4) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε ψηφιακή μορφή	8	32	46	50	13	3,19	1,042
5) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχω αποθηκευμένο (έντυπο ή σε ηλεκτρονική μορφή) και το χρησιμοποιώ για τους εκπαιδευτικούς μου στόχους	1	9	32	61	46	3,95	0,91
6) Ενημερώνω τους συναδέλφους μου για εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα	5	24	42	58	20	3,43	1,022
7) Είμαι πρόθυμος/η να δημοσιοποιήσω ή να αποστείλω υλικό από το προσωπικό μου αρχείο όποτε μου ζητηθεί	2	13	44	45	45	3,79	1,015
8) Είμαι πρόθυμος/η να συμβουλευτώ ή να καθοδηγήσω κάποιον συνάδελφο για θέματα που αφορούν την εργασία όποτε μου ζητηθεί (π.χ. γνωστικό αντικείμενο, διαχείριση τάξης, Καινοτόμα προγράμματα)	0	4	12	74	59	4,26	0,72
9) Συνηθίζω να καταγράφω και να αποθηκεύω τις προσωπικές μου ιδέες, τις καινοτόμες προτάσεις και τους τρόπους χειρισμού που προέρχονται από την προσωπική μου γνώση και εμπειρία, για να τις χρησιμοποιήσω στο μέλλον	5	14	42	57	31	3,64	1,021
10) Μεταφέρω τη γνώση χρησιμοποιώντας τον προφορικό λόγο (τηλεφωνικές ή προφορικές συζητήσεις)	3	24	36	61	25	3,54	1,017
11) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση εγγράφων και έντυπου υλικού	3	14	52	57	23	3,56	0,933

Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τη γνώση;	1	2	3	4	5	M.O.	T.A.
12) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση ηλεκτρονικών μέσων (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, blogs, ψηφιακές πλατφόρμες)	3	18	37	58	33	3,67	1,016
1= διαφωνώ απόλυτα, 2= διαφωνώ, 3= ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= συμφωνώ, 5= συμφωνώ απόλυτα							

Πίνακας 6.4- Τρόποι διαχείρισης της γνώσης από τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης

B) Ενότητα κινήτρων διαμοιρασμού της γνώσης

Αναφορικά με τα αποτελέσματα για τα κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης στον χώρο της εκπαίδευσης από τους εκπαιδευτικούς, όπως φαίνεται και στον πίνακα 6.5, η πρόταση με τον υψηλότερο μέσο όρο από τις 19 προτάσεις αφορά την ύπαρξη ενός συναδελφικού και όχι ανταγωνιστικού κλίματος (4.26/5). Ακολουθούν με επίσης υψηλό μέσο όρο οι προτάσεις σχετικά με την ικανοποίηση εσωτερικών κινήτρων (4.06/5), την παροχή υλικοτεχνικής υποδομής και τη χρήση νέων τεχνολογιών (4.03/5), καθώς και με την επαρκή και έγκαιρη ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης (4.03/5). Χαμηλότερο μέσο όρο μεταξύ των προτάσεων που παρακινούν τους εργαζομένους έχει η πρόταση περί αναγνώρισης και ενθάρρυνσης της προσπάθειας όσων διαμοιράζουν τις γνώσεις τους (3.65/5). Ο τελευταίος μέσος όρος δεν είναι χαμηλός αλλά είναι χαμηλότερος ανάμεσα στους υπολοίπους των 19 προτάσεων.

Με ποιους τρόπους παρακινούνται οι εκπαιδευτικοί να διαμοιραστούν τη γνώση στον χώρο της Εκπαίδευσης (ποια είναι τα κίνητρα διαμοιρασμού);	1	2	3	4	5	M.O.	T.A.
1) Με αναγνώριση και ενθάρρυνση της προσπάθειας όσων διαμοιράζουν τις γνώσεις τους	7	10	40	63	29	3,65	1,02
2) Όταν τους ζητούν να κάνουν προτάσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία τους	2	15	39	69	24	3,66	0,914
3) Με τη διασφάλιση ενός ικανοποιητικού περιβάλλοντος εργασίας	3	10	24	66	46	3,95	0,961
4) Με συναντήσεις των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του έργου τους	6	10	37	67	29	3,69	0,993
5) Με την ύπαρξη ενός συναδελφικού και όχι ανταγωνιστικού κλίματος	2	6	12	60	69	4,26	0,873
6) Με επαρκή και έγκαιρη ενημέρωση για Προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης	2	7	28	59	53	4,03	0,926
7) Με συμμετοχή σε συνέδρια και σεμινάρια	2	9	37	71	30	3,79	0,88

Με ποιους τρόπους παρακινούνται οι εκπαιδευτικοί να διαμοιραστούν τη γνώση στον χώρο της Εκπαίδευσης (ποια είναι τα κίνητρα διαμοιρασμού);	1	2	3	4	5	M.O.	T.A.
8) Με χορήγηση οικονομικών κινήτρων	12	9	29	67	32	3,66	1,126
9) Όταν εξελίσσονται βαθμολογικά οι υπάλληλοι ανάλογα με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους	11	13	27	61	37	3,67	1,159
10) Με χορήγηση άδειας εργασίας για συμμετοχή σε σεμινάρια	6	14	32	61	36	3,72	1,06
11) Όταν εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος μετάδοσης της γνώσης	2	6	28	77	36	3,93	0,844
12) Με ανάθεση αρμοδιοτήτων εκπαίδευσης των υπολοίπων σε όσους δείχνουν ενδιαφέρον για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση	3	13	38	70	25	3,68	0,925
13) Με παροχή υλικοτεχνικής υποδομής και τη χρήση νέων τεχνολογιών, πληροφοριακών συστημάτων, ψηφιακών αποθετηρίων	1	9	26	61	52	4,03	0,911
14) Όταν οι ιεραρχικά ανώτεροι και οι συντονιστές δράσεων (διευθυντές, προϊστάμενοι, υπεύθυνοι Καινοτόμων Προγραμμάτων) είναι δίπλα τους κάθε στιγμή	4	11	22	70	42	3,91	0,982
15) Με τη σωστή αξιολόγηση της προσπάθειάς τους από τους προϊσταμένους	6	16	20	62	45	3,83	1,099
16) Με δική τους βούληση, χωρίς υποκίνηση της Διεύθυνσης και εξ ανάγκης για την αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν	1	15	31	67	35	3,81	0,935
17) Μέσω της άτυπης οργάνωσης και της ύπαρξης φιλικών σχέσεων	1	13	38	71	26	3,72	0,877
18) Με αφύπνιση των εκπαιδευτικών για το όφελος από τον εμπλουτισμό των γνώσεών τους	2	13	41	64	49	3,7	0,926
19) Με την ικανοποίηση εσωτερικών κινήτρων, όπως η ικανοποίηση από την εργασία	2	8	20	68	51	4,06	0,902
1= διαφωνώ απόλυτα, 2= διαφωνώ, 3= ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= συμφωνώ, 5= συμφωνώ απόλυτα							

Πίνακας 6.5- Κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης

Γ) Ενότητα μέσω διαμοιρασμού της γνώσης

Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 6.6) παρουσιάζονται οι 16 προτάσεις για τις οποίες εξετάζεται η συμφωνία των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών για το αν αποτελούν μέσα που συμβάλλουν στη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης στο χώρο της Εκπαίδευσης. Τον υψηλότερο μέσο όρο από τις προτάσεις έχει η υποστήριξη με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και εργαλεία μάθησης (4.38/5). Η πρόσβαση σε διαδίκτυο, email, ψηφιακές εκπαιδευτικές πλατφόρμες (π.χ. η εκπαιδευτική πλατφόρμα e-me) έχει επίσης υψηλό μέσο όρο ίσο με 4.28/5. Ακολουθούν οι προτάσεις που αναφέρονται στην ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας,

αλληλοβοήθειας και επιθυμίας για βελτίωση, στη διάθεση χρόνου για επιμόρφωση και στις ευκαιρίες σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συνεχή επικαιροποίηση, εκσυγχρονισμό και διαμοιρασμό των γνώσεων τους (μέσοι όροι 4.18, 4.16, και 4.15 αντίστοιχα).

Ποια είναι τα μέσα που συμβάλλουν στη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης στον χώρο της Εκπαίδευσης;	1	2	3	4	5	M.O.	T.A.
20) Η πρόσβαση σε διαδίκτυο, e-mail, ψηφιακές εκπαιδευτικές πλατφόρμες (π.χ. η εκπαιδευτική πλατφόρμα e-me)	1	1	19	63	65	4,28	0,761
21) Η υποστήριξη με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και εργαλεία μάθησης	0	2	16	55	76	4,38	0,73
22) Οι καινοτόμες δράσεις (π.χ. τα ψηφιακά αποθετήρια - όπως το Φωτόδεντρο - όπου θα μπορεί να αναρτά το υλικό που θέλει να διαμοιραστεί)	1	6	32	50	60	4,09	0,915
23) Η αποτύπωση της γνώσης σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα	0	3	26	75	45	4,09	0,744
24) Η αλληλεπίδραση μέσα από προσωπικά και επαγγελματικά δίκτυα	0	6	32	77	34	3,93	0,777
25) Η διάθεση χρόνου για επιμόρφωση	0	6	18	71	54	4,16	0,789
26) Η ανάθεση σε άτομα με εξειδικευμένες γνώσεις να εκπαιδεύσουν άλλους εκπαιδευτικούς ώστε να δημιουργηθούν πυρήνες μετάδοσης γνώσης (mentoring)	2	4	28	60	55	4,09	0,885
27) Η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιμόρφωσης προσωπικού από το υπουργείο (επιμορφωτικά σεμινάρια, παροχή οδηγιών, συνεχής επιμόρφωση για την εξέλιξη της τεχνολογίας)	0	4	28	61	56	4,13	0,811
28) Η απόκτηση νέων γνώσεων από Εκπαιδευτικά προγράμματα, e-learning, συνέδρια, ομιλίες, ημερίδες	0	4	42	64	39	3,93	0,806
29) Η ύπαρξη συγκεκριμένου εκπαιδευτικού σχεδιασμού και οδηγιών που θα δίνονται στους εκπαιδευτικούς	1	10	31	73	34	3,87	0,867
30) Η διαμόρφωση μιας κεντρικής πολιτικής και οργανωσιακής κουλτούρας που θα στηρίζεται στη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης	2	9	32	64	42	3,91	0,925
31) Η θετική στάση από τους προϊσταμένους για την καλλιέργεια και τον διαμοιρασμό της γνώσης	3	7	26	69	44	3,97	0,918
32) Οι ευκαιρίες σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συνεχή επικαιροποίηση, εκσυγχρονισμό και διαμοιρασμό των γνώσεων τους	1	5	20	68	55	4,15	0,825
33) Η ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και επιθυμίας για βελτίωση	0	4	23	64	58	4,18	0,789
34) Η ανάπτυξη του διαλόγου	2	4	26	58	59	4,13	0,888
35) Η ικανότητα της ενεργητικής ακρόασης	3	4	28	63	51	4,04	0,907
1= διαφωνώ απόλυτα, 2= διαφωνώ, 3= ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= συμφωνώ, 5= συμφωνώ απόλυτα							

Πίνακας 6.6- Τα μέσα που συμβάλλουν στη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης

Δ) Ενότητα εμποδίων διαμοιρασμού της γνώσης

Παραθέτονται οι 16 προτάσεις που αναφέρονται στα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαχείριση και το διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα (πίνακας 6.7). Από τα εμπόδια που αναφέρονται, το μεγαλύτερο μέσο όρο κατέχει η έλλειψη τεχνολογικών μέσων και εξοπλισμού (4.15/5). Ακολουθεί ως σημαντικό εμπόδιο με μεγάλο μέσο όρο η έλλειψη κινήτρων (4.09/5) και έπεται η έλλειψη χρόνου (4.04/5). Είναι εμφανές ότι δεν θεωρούνται σε μεγάλο βαθμό ως εμπόδια οι προκαταλήψεις που αφορούν το φύλο καθώς ο μέσος όρος αυτής της πρότασης είναι 2.54/5 και είναι ο χαμηλότερος.

Ποια είναι τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα;	1	2	3	4	5	M.O.	T.A.
36) Η έλλειψη χρόνου	1	5	32	60	51	4,04	0,869
37) Η έλλειψη τεχνολογικών μέσων και εξοπλισμού	1	5	26	55	62	4,15	0,876
38) Η έλλειψη ενδιαφέροντος σε θέματα ενημέρωσης και διαμοιρασμού των γνώσεων	3	8	36	62	40	3,86	0,945
39) Η έλλειψη κινήτρων	3	4	25	62	55	4,09	0,907
40) Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εκπαιδευτικών	5	29	50	35	30	3,38	1,112
41) Η έλλειψη εμπιστοσύνης	5	25	43	45	31	3,48	1,1
42) Η αντίσταση στην αλλαγή και η έλλειψη ανάλογης κουλτούρας	5	13	35	56	40	3,76	1,05
43) Η αδυναμία καθορισμού στόχων και οράματος από τα ανώτερα στελέχη	3	8	31	66	41	3,9	0,935
44) Η έλλειψη συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης από αυτούς που κατέχουν τη γνώση και ασκούν διεύθυνση	2	8	33	67	39	3,89	0,902
45) Προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον (π.χ. θέματα σχετικά με τη διαχείριση των συγκρούσεων ή συνεργασίας)	7	15	36	63	28	3,6	1,052
46) Δυσλειτουργίες στην υπηρεσία από τη μη ορθή οργάνωση και διαχείριση του προσωπικού	7	10	37	63	32	3,69	1,033
47) Η εδραιωμένη αντίληψη ότι η γνώση του κάθε εκπαιδευτικού είναι ιδιοκτησία του	9	20	47	44	29	3,43	1,129
48) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, με το φόβο ότι θα επωμιστούν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας	6	24	32	60	27	3,52	1,088
49) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, από φόβο ότι ενδέχεται να χάσουν την εξουσία ή να αποδυναμώσουν τη θέση τους	11	33	40	50	15	3,17	1,111
50) Ο φόβος της έκθεσης και ο φόβος του λάθους	11	21	37	52	28	3,44	1,164
51) Προκαταλήψεις που αφορούν το φύλο	38	35	43	24	9	2,54	1,205
1= διαφωνώ απόλυτα, 2= διαφωνώ, 3= ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= συμφωνώ, 5= συμφωνώ απόλυτα							

Πίνακας 6.7- Τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης

6.5.4 Συγκριτική Ανάλυση Αποτελεσμάτων

A) Μη παραμετρικός έλεγχος ισότητας μέσων τιμών Kruskal Wallis ως προς την επιμόρφωση στις ΤΠΕ.

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε σύγκριση με την επιμόρφωση στις ΤΠΕ των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

- Διαφοροποίηση στους τρόπους διαχείρισης της γνώσης

Σε αυτό το σημείο, εξετάζεται αν υπάρχει διαφοροποίηση των απαντήσεων των συμμετεχόντων με βάση το είδος της επιμόρφωσης που έχουν στις ΤΠΕ (αν έχουν). Μετά από έλεγχο κανονικότητας προκύπτει ότι το δείγμα δεν ακολουθεί Κανονική Κατανομή και γι' αυτό το λόγο θα χρησιμοποιήσουμε τον μη παραμετρικό έλεγχο Kruskal- Wallis για κ ανεξάρτητα δείγματα. Με αυτόν τον έλεγχο εξετάζεται αν υπάρχει διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων για τις 4 ομάδες των συμμετεχόντων με βάση το είδος της επιμόρφωσης (επιμόρφωση Α επιπέδου, Α και Β, άλλη, καμία επιμόρφωση). Όπως καταγράφεται στον πίνακα 6.8, παρατηρείται ότι οι τιμές των p-value που προκύπτουν είναι μεγαλύτερες από 0,05 και επομένως δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των απαντήσεων που έδωσαν οι συμμετέχοντες στην κατηγορία της διαχείρισης γνώσης ανάλογα με την επιμόρφωσή τους στις ΤΠΕ.

ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value	ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value
1) Η γνώση προέρχεται από έντυπο υλικό (βιβλία, εγχειρίδια)	0,902	7) Είμαι πρόθυμος/η να δημοσιοποιήσω ή να αποστείλω υλικό από το προσωπικό μου αρχείο όποτε μου ζητηθεί	0,065
2) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχει αναρτηθεί σε διαδικτυακούς εκπαιδευτικούς τόπους (εκπαιδευτικές πύλες, ψηφιακές πλατφόρμες, blogs κ.λπ.)	0,456	8) Είμαι πρόθυμος/η να συμβουλευτώ ή να καθοδηγήσω κάποιον συνάδελφο για θέματα που αφορούν την εργασία όποτε μου ζητηθεί (π.χ. γνωστικό αντικείμενο, διαχείριση τάξης, Καινοτόμα προγράμματα)	0,224
3) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε έντυπη μορφή	0,092	9) Συνηθίζω να καταγράφω και να αποθηκεύω τις προσωπικές μου ιδέες, τις καινοτόμες προτάσεις και τους τρόπους χειρισμού που προέρχονται από την προσωπική μου γνώση και εμπειρία, για να τις χρησιμοποιήσω στο μέλλον	0,509
4) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε ψηφιακή μορφή	0,194	10) Μεταφέρω τη γνώση χρησιμοποιώντας τον προφορικό λόγο (τηλεφωνικές ή προφορικές συζητήσεις)	0,49
5) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχω αποθηκευμένο (έντυπο ή σε ηλεκτρονική μορφή) και το	0,192	11) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση εγγράφων και έντυπου υλικού	0,564

ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value	ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value
χρησιμοποιώ για τους εκπαιδευτικούς μου στόχους			
6) Ενημερώνω τους συναδέλφους μου για εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα	0,362	12) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση ηλεκτρονικών μέσων (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, blogs, ψηφιακές πλατφόρμες)	0,081

Πίνακας 6.8- Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και τρόποι διαχείρισης της γνώσης (τιμές p-value)

- Διαφοροποίηση κινήτρων

Όσο αφορά τον έλεγχο για το αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών στις προτάσεις που αναφέρονται στα κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης, δίνεται ο παρακάτω πίνακας (πίνακας 6.9) με τα p-value. Παρατηρείται ότι όλες οι τιμές είναι μεγαλύτερες του 0,05 άρα η μηδενική υπόθεση περί ισότητας των μέσων τιμών γίνεται αποδεκτή και επομένως δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των απαντήσεων με βάση την επιμόρφωση των συμμετεχόντων.

ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value	ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value
1) Με αναγνώριση και ενθάρρυνση της προσπάθειας όσων διαμοιράζουν τις γνώσεις τους	0,405	11) Όταν εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος μετάδοσης της γνώσης	0,904
2) Όταν τους ζητούν να κάνουν προτάσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία τους	0,697	12) Με ανάθεση αρμοδιοτήτων εκπαίδευσης των υπολοίπων σε όσους δείχνουν ενδιαφέρον για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση	0,505
3) Με τη διασφάλιση ενός ικανοποιητικού περιβάλλοντος εργασίας	0,884	13) Με παροχή υλικοτεχνικής υποδομής και τη χρήση νέων τεχνολογιών, πληροφοριακών συστημάτων, ψηφιακών αποθετηρίων	0,569
4) Με συναντήσεις των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του έργου τους	0,109	14) Όταν οι ιεραρχικά ανώτεροι και οι συντονιστές δράσεων (διευθυντές, προϊστάμενοι, υπεύθυνοι Καινοτόμων Προγραμμάτων) είναι δίπλα τους κάθε στιγμή	0,745
5) Με την ύπαρξη ενός συναδελφικού και όχι ανταγωνιστικού κλίματος	0,519	15) Με τη σωστή αξιολόγηση της προσπάθειάς τους από τους προϊσταμένους	0,756
6) Με επαρκή και έγκαιρη ενημέρωση για Προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης	0,203	16) Με δική τους βούληση, χωρίς υποκίνηση της Διεύθυνσης και εξ ανάγκης για την αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν	0,232
7) Με συμμετοχή σε συνέδρια και σεμινάρια	0,086	17) Μέσω της άτυπης οργάνωσης και της ύπαρξης φιλικών σχέσεων	0,727
8) Με χορήγηση οικονομικών κινήτρων	0,806	18) Με αφύπνιση των εκπαιδευτικών για το όφελος από τον εμπλουτισμό των γνώσεων τους	0,754
9) Όταν εξελίσσονται βαθμολογικά οι υπάλληλοι ανάλογα με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους	0,269	19) Με την ικανοποίηση εσωτερικών κινήτρων, όπως η ικανοποίηση από την εργασία	0,89

ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value	ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value
10) Με χορήγηση άδειας εργασίας για συμμετοχή σε σεμινάρια	0,373		

Πίνακας 6.9- Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης (τιμές p-value)

- Διαφοροποίηση μέσω

Από τον επόμενο πίνακα (πίνακας 6.10) που περιέχει τα μέσα διαμοιρασμού της γνώσης, προκύπτουν 2 προτάσεις με τιμές των p-value μικρότερες από 0,05 (πρόταση 20 και 25). Επομένως, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ισότητας των μέσων τιμών και υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις στις προτάσεις 20 και 25 ανάλογα το είδος της επιμόρφωσης.

ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value	ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value
20) Η πρόσβαση σε διαδίκτυο, e-mail, ψηφιακές εκπαιδευτικές πλατφόρμες (π.χ. η εκπαιδευτική πλατφόρμα e-me)	0,038	28) Η απόκτηση νέων γνώσεων από Εκπαιδευτικά προγράμματα, e-learning, συνέδρια, ομιλίες, ημερίδες	0,764
21) Η υποστήριξη με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και εργαλεία μάθησης	0,413	29) Η ύπαρξη συγκεκριμένου εκπαιδευτικού σχεδιασμού και οδηγιών που θα δίνονται στους εκπαιδευτικούς	0,331
22) Οι καινοτόμες δράσεις (π.χ. τα ψηφιακά αποθετήρια - όπως το Φωτόδεντρο - όπου θα μπορεί να αναρτά το υλικό που θέλει να διαμοιραστεί)	0,769	30) Η διαμόρφωση μιας κεντρικής πολιτικής και οργανωσιακής κουλτούρας που θα στηρίζεται στη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης	0,344
23) Η αποτύπωση της γνώσης σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα	0,349	31) Η θετική στάση από τους προϊσταμένους για την καλλιέργεια και τον διαμοιρασμό της γνώσης	0,945
24) Η αλληλεπίδραση μέσα από προσωπικά και επαγγελματικά δίκτυα	0,264	32) Οι ευκαιρίες σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συνεχή επικαιροποίηση, εκσυγχρονισμό και διαμοιρασμό των γνώσεων τους	0,342
25) Η διάθεση χρόνου για επιμόρφωση	0,023	33) Η ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και επιθυμίας για βελτίωση	0,553
26) Η ανάθεση σε άτομα με εξειδικευμένες γνώσεις να εκπαιδεύσουν άλλους εκπαιδευτικούς ώστε να δημιουργηθούν πυρήνες μετάδοσης γνώσης (mentoring)	0,207	34) Η ανάπτυξη του διαλόγου	0,949

ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value	ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value
27) Η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιμόρφωσης προσωπικού από το υπουργείο (επιμορφωτικά σεμινάρια, παροχή οδηγιών, συνεχής επιμόρφωση για την εξέλιξη της τεχνολογίας)	0,075	35) Η ικανότητα της ενεργητικής ακρόασης	0,29

Πίνακας 6.10 -Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και μέσα διαμοιρασμού της γνώσης (τιμές p-value)

- Διαφοροποίηση εμποδίων

Από τον πίνακα 6.11 που ακολουθεί, ο οποίος περιέχει τα εμπόδια διαμοιρασμού της γνώσης, η πρόταση 50 έχει p-value μικρότερο από 0,05 που σημαίνει ότι απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ισότητας των μέσων τιμών και συνεπώς υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην πρόταση αυτή ανάλογα με το αν έχουν επιμόρφωση στις ΤΠΕ και ποια επιμόρφωση έχουν.

ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value	ΠΡΟΤΑΣΗ	p-value
36) Η έλλειψη χρόνου	0,442	44) Η έλλειψη συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης από αυτούς που κατέχουν τη γνώση και ασκούν διεύθυνση	0,433
37) Η έλλειψη τεχνολογικών μέσων και εξοπλισμού	0,978	45) Προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον (π.χ. θέματα σχετικά με τη διαχείριση των συγκρούσεων ή συνεργασίας)	0,435
38) Η έλλειψη ενδιαφέροντος σε θέματα ενημέρωσης και διαμοιρασμού των γνώσεων	0,571	46) Δυσλειτουργίες στην υπηρεσία από τη μη ορθή οργάνωση και διαχείριση του προσωπικού	0,155
39) Η έλλειψη κινήτρων	0,909	47) Η εδραιωμένη αντίληψη ότι η γνώση του κάθε εκπαιδευτικού είναι ιδιοκτησία του	0,872
40) Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εκπαιδευτικών	0,709	48) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, με το φόβο ότι θα επωμιστούν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας	0,337
41) Η έλλειψη εμπιστοσύνης	0,3	49) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, από φόβο ότι ενδέχεται να χάσουν την εξουσία ή να αποδυναμώσουν τη θέση τους	0,715
42) Η αντίσταση στην αλλαγή και η έλλειψη ανάλογης κουλτούρας	0,142	50) Ο φόβος της έκθεσης και ο φόβος του λάθους	0,041
43) Η αδυναμία καθορισμού στόχων και οράματος από τα ανώτερα στελέχη	0,68	51) Προκαταλήψεις που αφορούν το φύλο	0,833

Πίνακας 6.11 - Επιμόρφωση στις ΤΠΕ και εμπόδια διαμοιρασμού της γνώσης (τιμές p-value)

B) Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2

Ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 εφαρμόζεται για να εξετάσουμε τη συνάφεια μεταξύ δύο ποιοτικών μεταβλητών με την έννοια της ανεξαρτησίας μεταξύ των γραμμών και στηλών του πίνακα διπλής εισόδου (ή συνάφειας) των δύο μεταβλητών. Η μηδενική υπόθεση είναι ότι οι δύο μεταβλητές δεν είναι συσχετισμένες έναντι της εναλλακτικής ότι είναι συσχετισμένες.

Για να πραγματοποιηθεί ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 πρέπει να ικανοποιούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις:

1. Οι δύο μεταβλητές είναι ποιοτικές (σε κατηγορική κλίμακα ή κλίμακα ιεράρχησης)
2. Το δείγμα πρέπει να έχει επιλεγεί με τυχαίο τρόπο.
3. Οι παρατηρήσεις (υποκείμενα) να είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους.
4. Όλες οι αναμενόμενες συχνότητες είναι μεγαλύτερες από 1 και το πολύ 20% από τις αναμενόμενες συχνότητες είναι μικρότερες από 5 (περιορισμός του Cochran).

Αρχικά, ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα για την ύπαρξη συσχετίσεων μεταξύ του φύλου των συμμετεχόντων και των απαντήσεων του ως προς το βαθμό που συμφωνούν στις 63 προτάσεις του ερωτηματολογίου. Παρουσιάζονται ενδεικτικά οι έλεγχοι για την ύπαρξη συσχετίσεων μεταξύ του φύλου και μόνο 4 προτάσεων για τις οποίες προκύπτει p-value μικρότερο του 0,05 και συνεπώς υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών αυτών. Για τις υπόλοιπες 59 προτάσεις είτε προκύπτει p-value μεγαλύτερο του 0,05 με αποτέλεσμα να γίνεται δεκτή η υπόθεση της ανεξαρτησίας των μεταβλητών είτε δεν ικανοποιείται ο περιορισμός του Cochran οπότε δεν πραγματοποιείται ο έλεγχος ανεξαρτησίας.

Για την εξέταση της περίπτωσης να υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου των συμμετεχόντων και του βαθμού που συμφωνούν ότι ο ανταγωνισμός αποτελεί εμπόδιο που δυσχεραίνει το διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα πραγματοποιείται έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 και παρουσιάζεται ο πίνακας συνάφειας (πίνακας 6.12) με τα παρατηρούμενα μεγέθη:

Ο ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΩΣ ΕΜΠΟΔΙΟ							
		1	2	3	4	5	ΣΥΝΟΛΟ
ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	2	15	25	25	25	92
	ΑΝΔΡΑΣ	3	14	25	10	5	57
ΣΥΝΟΛΟ		5	29	50	35	30	149

Πίνακας 6.12 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και ανταγωνισμός ως εμπόδιο

Η παρατηρούμενη στάθμη σημαντικότητας προκύπτει 0,014 δηλαδή μικρότερη του 0,05 άρα απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας και οι μεταβλητές φύλο και βαθμός

συμφωνίας ότι ο ανταγωνισμός αποτελεί εμπόδιο στο διαμοιρασμό της γνώσης είναι συσχετισμένες.

Με τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 για τις μεταβλητές φύλο και φόβος αποδυνάμωσης ως εμπόδιο για τον διαμοιρασμό γνώσης στους εκπαιδευτικούς προκύπτει παρατηρούμενη στάθμη σημαντικότητας 0,009 δηλαδή τιμή μικρότερη του 0,05. Επομένως, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των μεταβλητών και εξάγεται το συμπέρασμα ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των μεταβλητών φύλο και βαθμός συμφωνίας ότι ο φόβος αποδυνάμωσης αποτελεί εμπόδιο. Ακολουθεί ο πίνακας συνάφειας (πίνακας 6.13):

ΦΟΒΟΣ ΑΠΟΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΩΣ ΕΜΠΟΔΙΟ							
		1	2	3	4	5	ΣΥΝΟΛΟ
ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	4	15	23	38	12	92
	ΑΝΔΡΑΣ	7	18	17	12	3	57
ΣΥΝΟΛΟ		11	33	40	50	15	149

Πίνακας 6.13 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και φόβος αποδυνάμωσης ως εμπόδιο

Πραγματοποιώντας έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 για τις μεταβλητές φύλο και φόβος λάθους/φόβος έκθεσης ως εμπόδιο για τον διαμοιρασμό της γνώσης προκύπτει παρατηρούμενη στάθμη σημαντικότητας 0 δηλαδή μικρότερη από 0,05. Γι' αυτό το λόγο εξάγεται το συμπέρασμα ότι η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των μεταβλητών απορρίπτεται και επομένως υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών φύλο και βαθμός συμφωνίας ότι ο φόβος λάθους/φόβος έκθεσης αποτελεί εμπόδιο στο διαμοιρασμό γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα. Ο πίνακας συνάφειας (πίνακας 6.14) είναι:

ΦΟΒΟΣ ΛΑΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΟΒΟΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΩΣ ΕΜΠΟΔΙΟ							
		1	2	3	4	5	ΣΥΝΟΛΟ
ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	1	11	26	29	25	92
	ΑΝΔΡΑΣ	10	10	11	23	3	57
ΣΥΝΟΛΟ		11	21	37	52	28	149

Πίνακας 6.14 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και φόβος λάθους - έκθεσης ως εμπόδιο

Από τον έλεγχο χ^2 για την ανεξαρτησία των μεταβλητών φύλο και βαθμός συμφωνίας ότι οι έμφυλες προκαταλήψεις αποτελούν εμπόδιο στο διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα, προκύπτει παρατηρούμενη στάθμη σημαντικότητας 0,001 δηλαδή μικρότερη από 0,05. Λόγω αυτής της τιμής απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας και επομένως υπάρχει σχέση μεταξύ των μεταβλητών φύλο και βαθμός συμφωνίας ότι οι έμφυλες προκαταλήψεις αποτελούν εμπόδιο στο διαμοιρασμό της γνώσης, όπως φαίνεται και στον πίνακα 6.15.

ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΩΣ ΕΜΠΟΔΙΟ							
		1	2	3	4	5	ΣΥΝΟΛΟ
ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	16	17	31	20	8	92
	ΑΝΔΡΑΣ	22	18	12	4	1	57
ΣΥΝΟΛΟ		38	35	43	24	9	149

Πίνακας 6.15 - Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 - Φύλο και έμφυλες προκαταλήψεις ως εμπόδιο

Γ) Μη παραμετρικός έλεγχος ισότητας μέσω των τιμών Wilcoxon Rank Sum

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε σύγκριση με το φύλο.

- Διαφοροποίηση στους τρόπους διαχείρισης γνώσης

Παρακάτω εξετάζεται αν υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις των συμμετεχόντων όσον αφορά τις επόμενες προτάσεις/μεταβλητές της ενότητας «τρόποι με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τη γνώση» ανάλογα με το φύλο τους. Μετά από έλεγχο κανονικότητας προκύπτει ότι το δείγμα των συμμετεχόντων δεν ακολουθεί Κανονική Κατανομή και γι' αυτό το λόγο χρησιμοποιείται ο μη παραμετρικός έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum. Ο έλεγχος αυτός έχει ως μηδενική υπόθεση $H_0: \mu_1 = \mu_2$ με εναλλακτική την $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$, συγκρίνει δηλαδή την μέση τιμή των απαντήσεων που έδωσαν οι γυναίκες σε κάθε πρόταση με τις αντίστοιχες μέσες τιμές των απαντήσεων των ανδρών. Η τιμή p value υπολογίζεται κάθε φορά και συγκρίνεται με την τιμή 0,05 που είναι η στάθμη σημαντικότητας (πίνακας 6.16).

ΠΡΟΤΑΣΗ/ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK-SUM TEST
	M.O.	M.O.	p-value
1) Η γνώση προέρχεται από έντυπο υλικό (βιβλία, εγχειρίδια)	3,72	3,86	0,335
2) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχει αναρτηθεί σε διαδικτυακούς εκπαιδευτικούς τόπους (εκπαιδευτικές πύλες, ψηφιακές πλατφόρμες, blogs κ.λπ.)	3,73	3,53	0,131
3) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε έντυπη μορφή	2,84	2,74	0,359
4) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε ψηφιακή μορφή	3,26	3,07	0,271
5) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχω αποθηκευμένο (έντυπο ή σε ηλεκτρονική μορφή) και το χρησιμοποιώ για τους εκπαιδευτικούς μου στόχους	3,98	3,91	0,61

ΠΡΟΤΑΣΗ/ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK-SUM TEST
6) Ενημερώνω τους συναδέλφους μου για εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα	3,58	3,19	0,029
7) Είμαι πρόθυμος/η να δημοσιοποιήσω ή να αποστείλω υλικό από το προσωπικό μου αρχείο όποτε μου ζητηθεί	3,86	3,68	0,286
8) Είμαι πρόθυμος/η να συμβουλευτώ ή να καθοδηγήσω κάποιον συνάδελφο για θέματα που αφορούν την εργασία όποτε μου ζητηθεί (π.χ. γνωστικό αντικείμενο, διαχείριση τάξης, Καινοτόμα προγράμματα)	4,34	4,14	0,221
9) Συνηθίζω να καταγράφω και να αποθηκεύω τις προσωπικές μου ιδέες, τις καινοτόμες προτάσεις και τους τρόπους χειρισμού που προέρχονται από την προσωπική μου γνώση και εμπειρία, για να τις χρησιμοποιήσω στο μέλλον	3,65	3,61	0,974
10) Μεταφέρω τη γνώση χρησιμοποιώντας τον προφορικό λόγο (τηλεφωνικές ή προφορικές συζητήσεις)	3,62	3,42	0,209
11) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση εγγράφων και έντυπου υλικού	3,75	3,25	0,002
12) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση ηλεκτρονικών μέσων (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, blogs, ψηφιακές πλατφόρμες)	3,64	3,72	0,619

Πίνακας 6.16 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και τρόποι διαχείρισης της γνώσης

Ο έλεγχος υποδεικνύει ότι η υπόθεση της ισότητας των μέσων τιμών απορρίπτεται για p-value μικρότερο του 0,05 ενώ δεν μπορεί να απορριφθεί όταν p-value μεγαλύτερο του 0,05. Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι οι προτάσεις «Ενημερώνω τους συναδέλφους μου για εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα» και «Μεταφέρω τη γνώση με χρήση εγγράφων και έντυπου υλικού» έχουν p-value μικρότερο του 0,05. Συνεπώς η μηδενική υπόθεση περί ισότητας των μέσων τιμών απορρίπτεται και υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των απαντήσεων γυναικών και ανδρών σε αυτές τις ερωτήσεις. Για τις υπόλοιπες 10 προτάσεις παρατηρείται p-value μεγαλύτερο του 0,05 και δεν υπάρχει διαφοροποίηση των απαντήσεων ανάμεσα στα δύο φύλα.

- Διαφοροποίηση κινήτρων

Με βάση τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 6.17) παρατηρείται ότι σε 4 από τις 19 προτάσεις που αφορούν τα κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης, προκύπτει p-value μικρότερο από 0,05 και απορρίπτεται η υπόθεση της ισότητας των μέσων τιμών. Ως επακόλουθο υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων όρων με βάση το φύλο για τις προτάσεις κινήτρων «Με χορήγηση άδειας εργασίας για συμμετοχή σε σεμινάρια», «Όταν εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος μετάδοσης της γνώσης», «Με αφύπνιση των εκπαιδευτικών για το όφελος από τον εμπλουτισμό των γνώσεων τους» και «Με την ικανοποίηση εσωτερικών κινήτρων, όπως η ικανοποίηση από την εργασία». Είναι εμφανές ότι σε αυτές τις προτάσεις που υπάρχει διαφορά των μέσων τιμών, οι γυναίκες έχουν υψηλότερο μέσο όρο απαντήσεων από ό,τι οι άνδρες.

ΠΡΟΤΑΣΗ/ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK-SUM TEST
	M.O.	M.O.	p-value
1) Με αναγνώριση και ενθάρρυνση της προσπάθειας όσων διαμοιράζουν τις γνώσεις τους	3,74	3,51	0,345
2) Όταν τους ζητούν να κάνουν προτάσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία τους	3,7	3,6	0,767
3) Με τη διασφάλιση ενός ικανοποιητικού περιβάλλοντος εργασίας	4,05	3,79	0,154
4) Με συναντήσεις των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του έργου τους	3,77	3,56	0,296
5) Με την ύπαρξη ενός συναδελφικού και όχι ανταγωνιστικού κλίματος	4,35	4,12	0,063
6) Με επαρκή και έγκαιρη ενημέρωση για Προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης	4,12	3,89	0,121
7) Με συμμετοχή σε συνέδρια και σεμινάρια	3,88	3,65	0,233
8) Με χορήγηση οικονομικών κινήτρων	3,78	3,46	0,15
9) Όταν εξελίσσονται βαθμολογικώς οι υπάλληλοι ανάλογα με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους	3,67	3,67	0,892
10) Με χορήγηση άδειας εργασίας για συμμετοχή σε σεμινάρια	3,87	3,47	0,035

ΠΡΟΤΑΣΗ/ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK-SUM TEST
	M.O.	M.O.	p-value
11) Όταν εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος μετάδοσης της γνώσης	4,07	3,72	0,009
12) Με ανάθεση αρμοδιοτήτων εκπαίδευσης των υπολοίπων σε όσους δείχνουν ενδιαφέρον για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση	3,76	3,54	0,187
13) Με παροχή υλικοτεχνικής υποδομής και τη χρήση νέων τεχνολογιών, πληροφοριακών συστημάτων, ψηφιακών αποθετηρίων	4,14	3,86	0,132
14) Όταν οι ιεραρχικά ανώτεροι και οι συντονιστές δράσεων (διευθυντές, προϊστάμενοι, υπεύθυνοι Καινοτόμων Προγραμμάτων) είναι δίπλα τους κάθε στιγμή	4,01	3,74	0,103
15) Με τη σωστή αξιολόγηση της προσπάθειάς τους από τους προϊσταμένους	3,86	3,79	0,875
16) Με δική τους βούληση, χωρίς υποκίνηση της Διεύθυνσης και εξ ανάγκης για την αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν	3,85	3,74	0,587
17) Μέσω της άτυπης οργάνωσης και της ύπαρξης φιλικών σχέσεων	3,8	3,6	0,291
18) Με αφύπνιση των εκπαιδευτικών για το όφελος από τον εμπλουτισμό των γνώσεων τους	3,85	3,47	0,038
19) Με την ικανοποίηση εσωτερικών κινήτρων, όπως η ικανοποίηση από την εργασία	4,2	3,84	0,01

Πίνακας 6.17 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και κίνητρα διαμοιρασμού της γνώσης

- Διαφοροποίηση μέσων

Από τον επόμενο πίνακα (πίνακας 6.18) προκύπτει ότι μόνο σε 2 από τις 16 προτάσεις υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά των μέσων τιμών ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες, οι οποίες είναι «Η διάθεση χρόνου για επιμόρφωση» και «Η ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και επιθυμίας για βελτίωση» γιατί παρουσιάζουν p-value μικρότερο του 0,05.

ΠΡΟΤΑΣΗ/ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK-SUM TEST
	M.O.	M.O.	p-value
20) Η πρόσβαση σε διαδίκτυο, e-mail, ψηφιακές εκπαιδευτικές πλατφόρμες (π.χ. η εκπαιδευτική πλατφόρμα e-me)	4,24	4,33	0,67
21) Η υποστήριξη με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και εργαλεία μάθησης	4,38	4,37	0,673
22) Οι καινοτόμες δράσεις (π.χ. τα ψηφιακά αποθετήρια - όπως το Φωτόδεντρο - όπου θα μπορεί να αναρτά το υλικό που θέλει να διαμοιραστεί)	4,1	4,07	0,802
23) Η αποτύπωση της γνώσης σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα	4,17	3,95	0,066
24) Η αλληλεπίδραση μέσα από προσωπικά και επαγγελματικά δίκτυα	4,03	3,77	0,059
25) Η διάθεση χρόνου για επιμόρφωση	4,27	3,98	0,034
26) Η ανάθεση σε άτομα με εξειδικευμένες γνώσεις να εκπαιδεύσουν άλλους εκπαιδευτικούς ώστε να δημιουργηθούν πυρήνες μετάδοσης γνώσης (mentoring)	4,18	3,93	0,091
27) Η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιμόρφωσης προσωπικού από το υπουργείο (επιμορφωτικά σεμινάρια, παροχή οδηγιών, συνεχής επιμόρφωση για την εξέλιξη της τεχνολογίας)	4,24	3,96	0,052
28) Η απόκτηση νέων γνώσεων από Εκπαιδευτικά προγράμματα, e-learning, συνέδρια, ομιλίες, ημερίδες	4,01	3,79	0,162
29) Η ύπαρξη συγκεκριμένου εκπαιδευτικού σχεδιασμού και οδηγιών που θα δίνονται στους εκπαιδευτικούς	3,9	3,81	0,518
30) Η διαμόρφωση μιας κεντρικής πολιτικής και οργανωσιακής κουλτούρας που θα στηρίζεται στη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης	3,95	3,84	0,833
31) Η θετική στάση από τους προϊσταμένους για την καλλιέργεια και τον διαμοιρασμό της γνώσης	4,01	3,89	0,503
32) Οι ευκαιρίες σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συνεχή επικαιροποίηση, εκσυγχρονισμό και διαμοιρασμό των γνώσεων τους	4,17	4,11	0,527

ΠΡΟΤΑΣΗ/ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK-SUM TEST
	M.O.	M.O.	p-value
33) Η ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και επιθυμίας για βελτίωση	4,33	3,95	0,005
34) Η ανάπτυξη του διαλόγου	4,22	3,98	0,192
35) Η ικανότητα της ενεργητικής ακρόασης	4,14	3,88	0,203

Πίνακας 6.18 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και μέσα διαμοιρασμού της γνώσης

- Διαφοροποίηση εμποδίων

Παρακάτω εξετάζεται αν υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις των συμμετεχόντων όσον αφορά τις επόμενες προτάσεις/μεταβλητές της ενότητας «εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαχείριση και το διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα» ανάλογα με το φύλο τους (πίνακας 6.19).

ΠΡΟΤΑΣΗ / ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK -SUM TEST
	M.O.	M.O.	p-value
36) Η έλλειψη χρόνου	4,15	3,86	0,085
37) Η έλλειψη τεχνολογικών μέσων και εξοπλισμού	4,33	3,88	0,004
38) Η έλλειψη ενδιαφέροντος σε θέματα ενημέρωσης και διαμοιρασμού των γνώσεων	4,01	3,61	0,016
39) Η έλλειψη κινήτρων	4,11	4,05	0,913
40) Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εκπαιδευτικών	3,61	3,0	0,001
41) Η έλλειψη εμπιστοσύνης	3,65	3,21	0,022
42) Η αντίσταση στην αλλαγή και η έλλειψη ανάλογης κουλτούρας	3,88	3,56	0,053
43) Η αδυναμία καθορισμού στόχων και οράματος από τα ανώτερα στελέχη	4,02	3,7	0,033

ΠΡΟΤΑΣΗ / ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	WILCOXON RANK -SUM TEST
	M.O.	M.O.	p-value
44) Η έλλειψη συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης από αυτούς που κατέχουν τη γνώση και ασκούν διεύθυνση	4,0	3,72	0,055
45) Προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον	3,77	3,33	0,009
46) Δυσλειτουργίες στην υπηρεσία από τη μη ορθή οργάνωση και διαχείριση του προσωπικού	3,84	3,46	0,003
47) Η εδραιωμένη αντίληψη ότι η γνώση του κάθε εκπαιδευτικού είναι ιδιοκτησία του	3,54	3,25	0,149
48) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, με το φόβο ότι θα επωμιστούν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας	3,73	3,19	0,004
49) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, από φόβο ότι ενδέχεται να χάσουν την εξουσία ή να αποδυναμώσουν τη θέση τους	3,42	2,75	0,0
50) Ο φόβος της έκθεσης και ο φόβος του λάθους	3,72	2,98	0,001
51) Προκαταλήψεις που αφορούν το φύλο	2,86	2,02	0,0

Πίνακας 6.19 - Έλεγχος Wilcoxon Rank-Sum - Φύλο και εμπόδια διαχείρισης και διαμοιρασμού της γνώσης

Είναι προφανές από τον παραπάνω πίνακα ότι δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι δύο μέσοι διαφέρουν όσον αφορά τις προτάσεις «έλλειψη χρόνου», «έλλειψη κινήτρων», « αντίσταση στην αλλαγή και έλλειψη ανάλογης κουλτούρας», «έλλειψη συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης από αυτούς που κατέχουν τη γνώση και ασκούν διεύθυνση», και «Η εδραιωμένη αντίληψη ότι η γνώση του κάθε εκπαιδευτικού είναι ιδιοκτησία του» γιατί έχουν p-value μεγαλύτερο του 0,05. Για τις μεταβλητές που έχουν p-value μικρότερο του 0,05, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση του ελέγχου και υπάρχει διαφοροποίηση των μέσων όρων με βάση το φύλο. Μάλιστα για αυτές τις μεταβλητές παρατηρείται ότι οι γυναίκες σημειώνουν υψηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες.

6.5.5 Ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών

Επόμενο βήμα στην έρευνα είναι η ανάλυση συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών, ώστε να εντοπιστούν οι μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις. Επειδή τα δεδομένα της έρευνας είναι διατάξιμα (κλίμακα Likert), ο κατάλληλος συντελεστής γραμμικής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών είναι ο δείκτης ρ του Spearman. Δίνεται παρακάτω ο πίνακας (πίνακας 6.20) με τις συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που αφορούν υποδομές, εξοπλισμό και γενικότερα ψηφιακά μέσα και ενημέρωση για προγράμματα και παρατηρείται ότι οι γραμμικές συσχετίσεις μεταξύ τους είναι είτε ασθενείς με τιμές να κυμαίνονται μεταξύ του 0,1 και του 0,4, είτε μέτριες με τιμές από 0,4 έως 0,6. Εξαιρέση αποτελεί η ισχυρή γραμμική συσχέτιση με τιμή 0,727 που υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών «Η υποστήριξη με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και εργαλεία μάθησης» και «Η πρόσβαση σε διαδίκτυο, e-mail, ψηφιακές εκπαιδευτικές πλατφόρμες (π.χ. η εκπαιδευτική πλατφόρμα e-me)» που αφορούν τα μέσα που παρακινούν τους εκπαιδευτικούς στο διαμοιρασμό της γνώσης.

Spearman's rho	Μεταφορά με ψηφιακό τρόπο	Υλικοτεχνική υποδομή	Επαρκής ενημέρωση	Υποστήριξη με τεχνολογικό εξοπλισμό	Πρόσβαση στο διαδίκτυο	Έλλειψη τεχνολογικών μέσων
Μεταφορά με ψηφιακό τρόπο	1	0,361	0,173	0,294	0,308	0,132
Υλικοτεχνική υποδομή	0,361	1	0,547	0,505	0,413	0,376
Επαρκής ενημέρωση	0,173	0,547	1	0,36	0,274	0,303
Υποστήριξη με τεχνολογικό εξοπλισμό	0,294	0,505	0,36	1	0,727	0,358
Πρόσβαση στο διαδίκτυο	0,308	0,413	0,274	0,727	1	0,299
Έλλειψη τεχνολογικών μέσων	0,132	0,376	0,303	0,358	0,299	1

Πίνακας 6.20 - Δείκτης ρ του Spearman - Υποδομές, εξοπλισμός, ψηφιακά μέσα και ενημέρωση για προγράμματα

Στον πίνακα που ακολουθεί (πίνακας 6.21) δίνονται οι τιμές του δείκτη Spearman για τις μεταβλητές που σχετίζονται με τις καλές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και το κλίμα

συνεργασίας μεταξύ τους. Παρατηρείται ότι περιέχει ασθενείς και μέτριες συσχετίσεις με μεγαλύτερη από αυτές την τιμή 0,654 μεταξύ των μεταβλητών «Είμαι πρόθυμος/η να δημοσιοποιήσω ή να αποστείλω υλικό από το προσωπικό μου αρχείο όποτε μου ζητηθεί» και «Είμαι πρόθυμος/η να συμβουλευτώ ή να καθοδηγήσω κάποιον συνάδελφο για θέματα που αφορούν την εργασία όποτε μου ζητηθεί (π.χ. γνωστικό αντικείμενο, διαχείριση τάξης, Καινοτόμα προγράμματα)».

Spearman's rho	Συναδελφικό κλίμα	Δεσμοί συνεργασίας και αλληλοβοήθειας	Προθυμία αποστολής υλικού	Προθυμία καθοδήγησης συναδέλφου	Φιλικές σχέσεις	Διαμόρφωση κουλτούρας
Συναδελφικό κλίμα	1	0,442	0,208	0,312	0,314	0,225
Δεσμοί συνεργασίας και αλληλοβοήθειας	0,442	1	0,238	0,351	0,394	0,502
Προθυμία αποστολής υλικού	0,208	0,238	1	0,654	0,208	0,25
Προθυμία καθοδήγησης συναδέλφου	0,312	0,351	0,654	1	0,269	0,291
Φιλικές σχέσεις	0,314	0,394	0,208	0,269	1	0,287
Διαμόρφωση κουλτούρας	0,225	0,502	0,25	0,291	0,287	1

Πίνακας 6.21 - Δείκτης ρ του Spearman - Σχέσεις - κλίμα συνεργασίας

Κεφάλαιο 7 – Συζήτηση - Συμπεράσματα

7.1 Συζήτηση - Συμπεράσματα

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκαν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τη διαχείριση της γνώσης και την αναγκαιότητα του διαμοιρασμού της. Συγκεκριμένα καταγράφηκαν οι τρόποι με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τη γνώση. Καταγράφηκαν επίσης τα κίνητρα που τους ωθούν στον διαμοιρασμό της γνώσης, τα μέσα που συμβάλλουν σε αυτόν, καθώς και τα εμπόδια που μπορεί να τον δυσχεράνουν.

Όσον αφορά το ερευνητικό ερώτημα της διαχείρισης της γνώσης από τους εκπαιδευτικούς και πιο συγκεκριμένα αυτό που αφορά την απόκτηση και χρήση της, ένα συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό αποθηκευμένο υλικό που έχουν είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η προθυμία τους να συμβουλευθούν συναδέλφους τους για εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα αλλά και να διαμοιραστούν μαζί τους το προσωπικό τους υλικό με κάθε μέσο, έντυπο ή ηλεκτρονικό. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνει την άποψη πως το βασικότερο στοιχείο κατά την διαδικασία διαχείρισης της γνώσης είναι η προθυμία που δείχνουν οι συμμετέχοντες να μοιραστούν (Koulouroulos & Frappaolo, 1999, όπως αναφέρεται στην Καποτά, 2017).

Στο θέμα του διαμοιρασμού της γνώσης βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί όπως αναφέρεται παρακινούνται σημαντικά να συμμετάσχουν στον διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα με την ύπαρξη ενός συναδελφικού και όχι ανταγωνιστικού κλίματος μεταξύ τους. Πρόκειται για ένα συμπέρασμα το οποίο επιβεβαιώνει ανάλογες διαπιστώσεις που αφορούν τον σημαντικό ρόλο της κουλτούρας ενός οργανισμού αλλά και της ηγεσίας στον διαμοιρασμό (Van Den Brink 2003).

Ένα επιπλέον κίνητρο διαμοιρασμού προκύπτει πως είναι η παροχή υλικοτεχνικής υποδομής καθώς και η χρήση νέων τεχνολογιών. Η χρησιμοποίηση πληροφοριακών συστημάτων και ψηφιακών αποθετηρίων θεωρείται από τους εκπαιδευτικούς πως συμβάλλει σημαντικά στον διαμοιρασμό της γνώσης, ενισχύοντας το ρόλο που θα μπορούσε να παίξει στη διαχείριση της γνώσης μέσα στην εκπαιδευτική κοινότητα το ενδεικτικό μοντέλο ψηφιακού αποθετηρίου για τα Καινοτόμα Προγράμματα στην Εκπαίδευση το οποίο παρουσιάστηκε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Η αλληλεξάρτηση ανάμεσα στη διαχείριση της γνώσης και στην εφαρμογή του θεσμού του αποθετηρίου έχει διαφανεί σε ανάλογη έρευνα των Mugambi & Ongus (2016). Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση εξάλλου περισσότερο εξειδικευμένων διαδικτυακών αποθετηρίων

διαμοιρασμού ΑΕΠ, τα οποία θα είναι όχι πολύπλοκα αλλά εύχρηστα είναι ένα ζητούμενο των εκπαιδευτικών (Δράγος, 2018).

Η ικανοποίηση εσωτερικών κινήτρων των εκπαιδευτικών, όπως είναι η ικανοποίηση που παίρνουν από την εργασία τους διακρίνεται ως ένα ακόμη βασικό κίνητρο διαμοιρασμού της γνώσης σε αυτούς, ενώ εξωτερικά κίνητρα όπως η αναγνώριση και η ενθάρρυνση της προσπάθειάς τους ή τα οικονομικά κίνητρα, θεωρούνται βέβαια σημαντικά, κρίνονται όμως μικρότερης βαρύτητας. Σε ανάλογη έρευνα διαπιστώθηκε πως η ικανοποίηση που παίρνουν οι εργαζόμενοι από τη ζωή τους ενισχύεται σημαντικά από την ανταλλαγή των γνώσεων, αφού βελτιώνει την ποιότητα των σχέσεων τους (Jiang & Hu, 2016, όπως αναφέρεται στους Ahmad & Karim, 2019).

Αναφορικά με τα μέσα δημιουργίας και μετάδοσης της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα, ως σημαντικό μέσο προκύπτει η υποστήριξη με τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και με εργαλεία μάθησης αλλά και η πρόσβαση σε διαδίκτυο, e-mail και ψηφιακές εκπαιδευτικές πλατφόρμες. Πρόκειται για ένα στοιχείο που αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο που παίζει η τεχνολογία κατά τη γνώμη των εκπαιδευτικών στη δημιουργία αλλά και τον διαμοιρασμό της γνώσης. Ο Van Der Brink (2003) αναφέρει πως η τεχνολογία των πληροφοριών και των επικοινωνιών συμβάλλει στην ανταλλαγή της γνώσης παρέχοντας στους χρήστες εύκολη πρόσβαση σε αυτήν με διάφορα εργαλεία.

Ένα ακόμη βασικό μέσο που συμβάλλει στη δημιουργία και τη μετάδοση της γνώσης είναι η ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας και αλληλοβοήθειας μεταξύ των εκπαιδευτικών καθώς και η επιθυμία τους για βελτίωση. Μέσα από την παρούσα έρευνα, οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν πως η διάθεση χρόνου για επιμόρφωση και η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης από το υπουργείο θα συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στη δημιουργία αλλά και τον διαμοιρασμό της γνώσης.

Ως προς τα εμπόδια που μπορεί να υπάρξουν κατά τη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης, αναδείχθηκαν πολλά, με κυριότερα από αυτά την έλλειψη τεχνολογικών μέσων και εξοπλισμού, την έλλειψη κινήτρων και την έλλειψη χρόνου.

Μελετώντας συγκριτικά τα αποτελέσματα της έρευνας, συμπεραίνουμε πως η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στις ΤΠΕ δεν επηρεάζει τους τρόπους με τους οποίους διαχειρίζονται τη γνώση ούτε τα κίνητρα που έχουν οι ίδιοι για τον διαμοιρασμό της. Διαφοροποίηση υπάρχει ως προς κάποια μέσα διαμοιρασμού και συγκεκριμένα ως προς την πρόσβαση σε διαδίκτυο, e-mail, ψηφιακές πλατφόρμες καθώς και ως προς τη διάθεση χρόνου για επιμόρφωση. Στο θέμα των

εμποδίων για τον διαμοιρασμό της γνώσης, διαφορετική είναι η στάση των εκπαιδευτικών ανάλογα με την επιμόρφωσή τους στις ΤΠΕ απέναντι στον φόβο της έκθεσης και στον φόβο του λάθους.

Αναζητώντας την ύπαρξη συσχετίσεων ανάμεσα στο φύλο των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών και στον τρόπο που αυτοί διαχειρίζονται τη γνώση και τον διαμοιρασμό της, συμπεραίνουμε πως υπάρχουν κάποιες διαφοροποιήσεις στο θέμα των εμποδίων. Συγκεκριμένα, είναι αξιοσημείωτο πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούν μεγαλύτερο εμπόδιο για τον διαμοιρασμό της γνώσης τον ανταγωνισμό μεταξύ εκπαιδευτικών απ' ό τι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Επίσης, ο φόβος της αποδυνάμωσης αλλά και ο φόβος του λάθους και της έκθεσης φαίνεται να απασχολούν λιγότερο τους άνδρες εκπαιδευτικούς ως εμπόδια διαμοιρασμού της γνώσης. Τέλος, οι έμφυλες προκαταλήψεις θεωρούνται ως στοιχείο που μπορεί να παρεμποδίσει τον διαμοιρασμό της γνώσης κυρίως από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

Συμπερασματικά, στην παρούσα έρευνα καταγράφηκαν οι τρόποι με τους οποίους διαχειρίζονται οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης τη γνώση αλλά και πόσο αναγκαίος είναι γι' αυτούς ο διαμοιρασμός της. Επισημαίνεται πως η θετική στάση των εκπαιδευτικών ως προς τον διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα δεν συνδέεται τόσο με εξωτερικά, ωφελμιστικά κίνητρα, όσο με εσωτερικά κίνητρα, όπως η δημιουργικότητα και η ικανοποίηση. Η αξιοποίηση της συγκεκριμένης θετικής δυναμικής στον χώρο της εκπαίδευσης είναι πολύ σημαντικό να τεθεί ως στόχος από την ηγεσία της εκπαίδευσης, με τη χάραξη μιας πολιτικής που θα ευνοεί και θα υποστηρίζει τον διαμοιρασμό της γνώσης ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς. Στο πλαίσιο της μπορεί να ενταχθεί η διάθεση χρόνου στους εκπαιδευτικούς με σκοπό την επιμόρφωση, η διάθεση υλικοτεχνικής υποδομής αλλά και η μελέτη εφαρμογής καινοτόμων δράσεων, όπως το ψηφιακό αποθετήριο για τα Καινοτόμα προγράμματα στην Εκπαίδευση που παρουσιάστηκε ως ενδεικτικό μοντέλο στην παρούσα εργασία.

Η παρούσα διπλωματική εργασία αναδεικνύει πώς η υποστήριξη στην πράξη του διαμοιρασμού της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα μπορεί να έχει επιπτώσεις σε επίπεδο ατομικό, ομαδικό αλλά και οργανωτικό. Σε ατομικό επίπεδο μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της δημιουργικότητας, ενισχύοντας την ικανοποίηση ζωής και μειώνοντας το εργασιακό άγχος (Jiang & Hu, 2016, όπως αναφέρονται στους Ahmad & Karim, 2019). Σε επίπεδο ομάδας μπορεί να αναπτύξει τη δημιουργικότητα, τη συνεργασία και την αποδοχή της ετερότητας (Flinchbaugh et al., 2016, όπως αναφέρονται στους Ahmad & Karim, 2019). Τέλος, σε επίπεδο οργανισμού μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα και τον ρυθμό της

μάθησης και να οδηγήσει στην ανάπτυξη της καινοτομίας (Wang & Wang, 2012, όπως αναφέρονται στους Ahmad & Karim, 2019).

7.2 Προτάσεις

Δόκιμη θα ήταν η επέκταση της έρευνας για τη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης σε ένα μεγαλύτερο δείγμα εκπαιδευτικών, έτσι ώστε τα αποτελέσματα της έρευνας να είναι περισσότερο αντιπροσωπευτικά για ολόκληρο τον πληθυσμό. Ενδιαφέρον θα είχε επίσης να πραγματοποιηθούν έρευνες ποιοτικής μεθοδολογικής προσέγγισης έτσι ώστε μέσω των συνεντεύξεων να διερευνηθούν σε βάθος οι τρόποι διαχείρισης της γνώσης, τα κίνητρα, τα μέσα αλλά και τα εμπόδια για τον διαμοιρασμό της. Επίσης, σε συνέχεια της παρουσίασης ενός ενδεικτικού μοντέλου ψηφιακού αποθετηρίου για τα ΚΠ στην εκπαίδευση στην παρούσα εργασία, θα μπορούσε να μελετηθεί ο σχεδιασμός του πληροφοριακού συστήματος που είναι αναγκαίο για την υλοποίησή του, έτσι ώστε να υποστηριχθεί στην πράξη ο διαμοιρασμός της γνώσης και η καινοτομία στην εκπαίδευση.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Αδαμοπούλου, Ν. (2019). Στρατηγικές και εμπόδια διαχείρισης της γνώσης στις μονάδες φροντίδας υγείας: μια μελέτη με τη μέθοδο των Δελφών. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/41345>.
- Αρβανίτη, Ε. (2013) Εκπαιδευτικές κοινότητες πρακτικής και επαγγελματική μάθηση στο νέο σχολείο. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 1(1), 8-29. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από https://journal.educircle.gr/images/teuxos/2013/1/teuxos1_1.pdf.
- Αργυρού, Ο. Θ. (2011). *Ζητήματα Οργανωσιακής Κουλτούρας & Διαχείρισης Γνώσης. Μια εμπειρική μελέτη σε δημόσιους και ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς οργανισμούς στην Ελλάδα* (No. GRI-2011-6871). Aristotle University of Thessaloniki. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://ikee.lib.auth.gr/record/126798/files/GRI-2011-6871.pdf>.
- Δημητριάδης, Σ. (2015). Θεωρίες μάθησης και εκπαιδευτικό λογισμικό. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/11419/3397>.
- Δημοπούλου, Μ., & Τσολάκος, Π. (2016). Η διαδικτυακή πλατφόρμα ΜΗΤΙΔΑ (www.mitida.gr) του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης. *10442/15278*, 00-19. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/10797/15093>.
- Δράγος, Σ. (2018). Σχεδίαση και υλοποίηση διαδικτυακού πληροφοριακού συστήματος διαμοιρασμού ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων για την υποστήριξη κοινοτήτων μάθησης και πρακτικής εκπαιδευτικών. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/11128/3292>.
- Θεοδωρόπουλος, Ν. (2019). *Καινοτομία στο δημόσιο σχολείο: προσλήψεις και πρακτικές των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση* (Doctoral dissertation). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/10442/hedi/45219>.
- Κανατά Β., Δάρρα Μ., Σοφός Α., & Κλαδάκη Μ. (2017). Το σχολείο ως οργανισμός μάθησης: αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. *Επιστήμες Αγωγής*, 3, 7-36. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <https://ejournals.lib.uoc.gr/index.php/edusci/article/view/41>.
- Καποτά, Κ. (2017). *Η διαχείριση γνώσης σε ελληνικές επιχειρήσεις εντάσεως γνώσης: μια εμπειρική μελέτη* (Doctoral dissertation). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/10889/10667>.
- Κολέζα, Ε. (2014). Το σχολείο ως οργανισμός μάθησης. Μπορεί να υπάρξει; Στο Αργυροπούλου, Μ. Κολέζα, Ε. & Τσιόκανος, Α. (επιμ.) *Schools as Learning Organizations -Η σχολική μονάδα ως ένας Οργανισμός που μαθαίνει. Προσεγγίσεις και εφαρμογές: 3ο Διεθνές Συνέδριο, 12-14 Σεπτεμβρίου*

- 2014: *Πρακτικά* (σ:14-30). Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://vorrisi.gr/images/download/2014-09-12-04-Proceedings.pdf>.
- Κολέτσα, Α. (2019). Η διαχείριση της γνώσης ως παράγοντας βελτίωσης της ποιότητας σε μονάδες υγείας. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/22773>.
- Κουής, Δ., Χριστάκη, Σ., Κουτσιλέου, Σ., Αναστασοπούλου, Χ., Βεράνης, Γ., Βράττη, Κ., ... & Μήτρου, Ν. (2016). «Κάλλιπος»-Το μεγαλύτερο ψηφιακό Αποθετήριο Ακαδημαϊκών Ηλεκτρονικών Συγγραμμάτων Ανοικτής Πρόσβασης. *HealJournal*, 2(1), 10-28. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://healjournal.seab.gr/index.php/hli/article/view/84>.
- Κούκου, Ε. (2018). *Τα σχολεία ως οργανισμοί μάθησης: η οπτική εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Βόλου* (Master's thesis). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/49950/19169.pdf?sequence=1>.
- Κουτούπης, Ε. (2019). *Μελέτη αποθετηρίων γνώσης και πολιτισμού και διεπαφή συγκομιδής ψηφιακών πόρων* (Doctoral dissertation). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/10889/12791>.
- Κυριακώδη, Δ., & Τζιμογιάννης, Α. (2015). Οι εκπαιδευτικές καινοτομίες στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: Μελέτη των βραβευμένων έργων της δράσης “Θεσμός Αριστείας και Ανάδειξη Καλών Πρακτικών”. *Θέματα Επιστημών και Τεχνολογίας στην Εκπαίδευση*, 8(3), 123-151. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://earthlab.uoi.gr/ojs/thete/index.php/thete/article/view/249>.
- Λεμονή, Γ. (2015). *Αποτελεσματική ηγεσία και καινοτομία στα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας (ΣΔΕ): μια μελέτη περίπτωσης* (Master's thesis). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/45691/14714.pdf?sequence=2>.
- Παναγιωτακόπουλος, Χ., Πιερρακέας, Χ., & Πιντέλας, Π. (2003). Το εκπαιδευτικό λογισμικό και η αξιολόγησή του. *Αθήνα: Μεταίχμιο*.
- Παπαδημητρίου, Σ., & Λιοναράκης, Α. (2016). Ανοικτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι και Ανοικτά Μαθήματα στην Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση. *Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*, 7(2A). DOI: <http://dx.doi.org/10.12681/icodl.583>.
- Παπαναστασίου, Έ. Κ., & Παπαναστασίου, Κ. (2014). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Λευκωσία: χ.ό.
- Ρόκκου, Χ. Π. (2013). *Ανάπτυξη διαδικτυακής βιβλιοθήκης ψηφιακών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και σεναρίων διδασκαλίας για την υποστήριξη εκπαιδευτικών κοινοτήτων καλής πρακτικής* (Master's thesis). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/5198>.
- Σολωμού, Γ. (2018). *Σημασιακή διαλειτουργικότητα και ανακάλυψη κατανεμημένης γνώσης στον Σημαιολογικό Ιστό* (Doctoral dissertation). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/10889/12325>.

Σπυροπούλου, Δ., Βαβουράκη, Α., Κούτρα, Χ., Λουκά, Ε., & Μπούρας, Σ. (2007). Καινοτόμα προγράμματα στην εκπαίδευση. *Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων*, 13, 69-83. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://www.pi-schools.gr/download/publications/epitheorisi/teyxos13/069-083.pdf>.

Σταθόπουλος, Π., Χούσος, Ν., & Σταύρου, Γ. (2013). Προδιαγραφές και χαρακτηριστικά διαλειτουργικότητας για ανοικτό ψηφιακό περιεχόμενο. Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://hdl.handle.net/10442/8887>.

Τζουνοπούλου, Π. (2012). *Ηγεσία και καινοτομία: ο ρόλος των διευθυντών σχολείων Β/θμιας εκπαίδευσης του Ν. Ημαθίας ως ηγετών στην εισαγωγή, εφαρμογή και διάχυση καινοτομιών* (Master's thesis). Ανακτήθηκε στις 20-1-21 από <http://dx.doi.org/10.26253/heal.uth.6017>.

Ξενόγλωσση

Ackerman, M. S., Dachtera, J., Pipek, V., & Wulf, V. (2013). Sharing knowledge and expertise: The CSCW view of knowledge management. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 22(4-6), 531-573. Retrieved 20 January 2020 from https://www.wineme.uni-siegen.de/paper/2013/art_3a10.1007_2fs10606-013-9192-8.pdf. DOI 10.1007/s10606-013-9192-8

Ackerman, M., Pipek, V., & Wulf, V. (2003). *Sharing Expertise: Beyond Knowledge Management* (Vol. 1). The MIT Press. Retrieved 20 January 2020 from http://pustaka.unp.ac.id/file/abstrak_kki/EBOOKS/KNOWLEDGE%20MANAGEMENT%20Sharing%20Expertise%20-%20Beyond%20Knowledge%20Management.pdf.

Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 31 No. 3, pp. 207-230. Retrieved 20 January 2020 from <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>.

Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*, 11(2), 22-42. Retrieved 20 January 2020 from <https://doi.org/10.1108/13673270710738898>.

Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). The role of knowledge sharing in enhancing innovation: a comparative study of public and private higher education institutions in Iraq. *Innovations in Education and Teaching International*, 55(1), 23-33. DOI: [10.7763/IJSSH.2015.V5.449](https://doi.org/10.7763/IJSSH.2015.V5.449).

Beckman, T. J. (1999). The current state of knowledge management. In J. Liebowitz, (Ed.), *Knowledge Management Handbook*, (pp. 1-22). FL: CRC Press.

Bender, S., & Fish, A. (2000). The transfer of knowledge and the retention of expertise: the continuing need for global assignments. *Journal of knowledge management*, 4(2), 125-137. Retrieved 20 January 2020 from <https://doi.org/10.1108/13673270010372251>.

- Biggam, J. (2001, January). Defining knowledge: An epistemological foundation for knowledge management. In *Proceedings of the 34th Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 7-pp). IEEE. DOI: [10.1109/HICSS.2001.927102](https://doi.org/10.1109/HICSS.2001.927102).
- Brannen, J. (Ed.). (2017). *Mixing methods: Qualitative and quantitative research*. Routledge.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research methods in education*. routledge.
- Cole, T. W. (2002). Creating a framework of guidelines for building good digital collections. *Firstmonday*, 7(5). Retrieved 20 January 2020 from <http://firstmonday.org/issues/issue7.5/cole/index.html>.
- Collins, H. (2010). FOUR. Relational Tacit Knowledge. In *Tacit and Explicit Knowledge* (pp. 85-98). University of Chicago Press. DOI: <https://doi.org/10.7208/9780226113821-007>.
- Cooke, P., & Leydesdorff, L. (2006). Regional Development in the Knowledge-Based Economy: The Construction of Advantage. Introduction to the Special Issue. *Journal of Technology Transfer*, 31 (1), 2006, 5-15. Retrieved 20 January 2020 from <http://hdl.handle.net/10150/105431>.
- Dalkir, K. (2017). *Knowledge management in theory and practice*. MIT press.
- Davenport, T. H., & Klahr, P. (1998). Managing customer support knowledge. *California management review*, 40(3), 195-208. Doi:[10.2307/41165950](https://doi.org/10.2307/41165950).
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press. Retrieved 20 January 2020 from <https://dl.acm.org/doi/10.1145/347634.348775>.
- Girard, J., & Girard, J. (2015). Defining knowledge management: Toward an applied compendium. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(1), 1-20. Retrieved 20 January 2020 from https://www.iiakm.org/ojakm/articles/2015/volume3_1/OJAKM_Volume3_1pp1-20.pdf.
- Hargreaves, D. H. (2003). *Working laterally: how innovation networks make an education epidemic*. Department for Education and Skills. Retrieved 20 January 2020 from <https://www.demos.co.uk/files/workinglaterally.pdf>.
- Hargreaves, D. H. (2003). *Education epidemic: Transforming secondary schools through innovation networks*. Demos. Retrieved 20 January 2020 from <https://www.demos.co.uk/files/educationepidemic.pdf>.
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford university press.
- Inbar, D. (1996). *Planning for innovation in education* (No. 53). Unesco.

- Kang, M., & Lee, M. J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 219-232. DOI: [10.1080/09537325.2016.1211265](https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1211265).
- Karatzia-Stavlioti, E., & Lambropoulos, H. (2009). Education and economic development: evaluations and ideologies. In *International Handbook of Comparative Education* (pp. 633-650). Springer, Dordrecht. DOI: [10.1007/978-1-4020-6403-6_40](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6403-6_40).
- Kazaure, A. S., Dabai, U. S., Ali, M. S., Salisu, S., & Sabo, M. (2016). Identifying obstacles to knowledge sharing in an organization. *Dutse J. Pure Appl. Sci*, 2(2), 133-140. Retrieved 20 January 2020 from https://www.researchgate.net/publication/313741113_IDENTIFYING_OBSTACLES_TO_KNOWLEDGE_SHARING_IN_AN_ORGANIZATION.
- Koutoumanos, A., Megalou, E., Palavitsinis, N., & Kaklamanis, C. (2016). PHOTODENTRO SAAS: SOWING THE SEEDS FOR AN ECOSYSTEM OF “PHOTODENTRO” OPEN EDUCATIONAL RESOURCE REPOSITORIES. In L. Gómez Chova, A. López Martínez, I. Candel Torres (Eds.) 9th annual International Conference of Education, Research and Innovation ICERI (pp. 3263-3272). Seville, Spain: IATED. DOI: [10.21125/iceri.2016.0176](https://doi.org/10.21125/iceri.2016.0176).
- Kukko, M. (2013). Knowledge sharing barriers in organic growth: A case study from a software company. *The Journal of High Technology Management Research*, 24(1), 18-29. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hitech.2013.02.006>.
- Marsick, V., & Watkins, K. (1994, March). The learning organization: An integrative vision for HRD. In *Academy of Human Resource Development Conference Proceedings* (pp. 129-134). DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050406>.
- Megalou, E., & Kaklamanis, C. (2018). Open content, OER repositories, Interactive Textbooks, and a digital social platform: The case of Greece. In M. Carmo (Ed.) *Proceedings of END 2018 International Conference on Education and New Developments* (pp. 146-150). Budapest, Hungary: WIARS. Retrieved 20 January 2020 from <http://end-educationconference.org/wp-content/uploads/2020/02/Education-and-New-Developments2018.pdf>.
- Megalou, E., & Kaklamanis, C. (2014). Photodentro LOR, the Greek national learning object repository. In L. Gómez Chova, A. López Martínez, I. Candel Torres(Eds.) *INTED2014 proceedings* (pp. 309-319). Valencia, Spain: IATED. Retrieved 20 January 2020 from https://www.researchgate.net/publication/280095503_PHOTODENTRO_LOR_THE_GREEK_NATIONAL_LEARNING_OBJECT_REPOSITORY.
- Mugambi, C. W., & Ongus, R. W. (2016). Analysis of the Implementation of an Institutional Repository: A Case Study of Dedan Kimathi University of Technology, Kenya. Retrieved 20 January 2020 from [41.89.227.156:8080/xmlui/handle/123456789/526](http://dx.doi.org/10.189/227.156:8080/xmlui/handle/123456789/526).

- Nadason, S., Saad, R. A. J., & Ahmi, A. (2017). Knowledge Sharing and Barriers in Organizations: A Conceptual Paper on Knowledge-Management Strategy. *Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance*, 1(4), 32-41. Retrieved 20 January 2020 from <http://ipjaf.omjpalpha.com/index.php/ipjaf/article/view/26>.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, 5(1), 14-37. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Novakovic, D. (2020). *Knowledge management inside of a small organization: case study on knowledge sharing in product-based company* (Doctoral dissertation). Retrieved 20 January 2020 from <http://hdl.handle.net/10362/97479>
- Obeidat, B.Y. (2016). Exploring the relationship between Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, and Organizational Performance: The case of Jordanian mobile Telecommunication Companies. *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, 9(09), 361. DOI: <http://dx.doi.org/10.4236/ijcns.2016.99032>.
- Omotayo, F. O. (2015). Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice*, 1(2015), 1-23. Retrieved 20 January 2020 from https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1238/?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Flibphilprac%2F1238&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. London: Routledge and Kegan Paul. 1966.
- Siddiqui, S. H., Rasheed, R., Nawaz, S., & Abbas, M. (2019). Knowledge sharing and innovation capabilities: The moderating role of organizational learning. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 455-486. Retrieved 20 January 2020 from <http://hdl.handle.net/10419/201001>.
- Spender, J. C. (2015). Knowledge management: Origins, history, and development. In *Advances in Knowledge Management* (pp. 3-23). Springer, Cham. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-09501-1_1.
- Syed, J., Murray, P. A., Hislop, D., & Mouzughhi, Y. (2018). Introduction: managing knowledge in the twenty-first century. In Syed, J., Murray, P., Hislop, D., Mouzughhi, Y. (Eds.), *The Palgrave Handbook of Knowledge Management* (pp. 1-18). Palgrave Macmillan, Cham. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-71434-9_28.

Tariq, M. (2018). A Gender and Leadership Perspective on Knowledge-Sharing. In Syed, J., Murray, P., Hislop, D., Mouzoughi, Y. (Eds.), *The Palgrave Handbook of Knowledge Management* (pp. 305-320). Palgrave Macmillan, Cham. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-71434-9_13.

Uriarte, F. A. (2008). *Introduction to knowledge management: A brief introduction to the basic elements of knowledge management for non-practitioners interested in understanding the subject*. Asean Foundation. Retrieved 20 January 2020 from https://www.academia.edu/4362180/introduction_of_knowledge_management.

Van Den Brink, P. (2001, November). Measurement of conditions for knowledge sharing. In *Proceedings 2 nd European Conference on Knowledge Management, Bled*. Retrieved 20 January 2020 from https://www.onthebrink.nl/wp-content/uploads/2013/07/measurement_conditions_ks.pdf.

Van den Brink, P. (2003). Social, organizational, and technological conditions that enable knowledge sharing. Retrieved 20 January 2020 from <http://resolver.tudelft.nl/uuid:7fc4952f-2b79-4e6b-92aa-e38fa146af3c>.

Διαδίκτυο

ec.europa.eu (2021)

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/annexes/annex-ii_el (accessed 20 December 2020)

ΕΠΣΕΤ

<http://www.epset.gr/el/Digital-Content/Digital-Repositories> (accessed 20 December 2020)

OpenArchives.gr

<https://www.openarchives.gr/> (last access 20-1-21)

ARIADNE(last access 20-1-21)

<http://www.ariadne-eu.org/>

Κάλλιπος

<https://www.kallipos.gr/el/> (last access 20-1-21)

Lams Repository

<https://lamscommunity.org/lamscentral/> (last access 20-1-21)

Ιφιγένεια(last access 20-1-21)

<http://ifigeneia.cti.gr/repository/>

Αίσωπος

<http://aesop.iep.edu.gr/> (last access 20-1-21)

Πρωτεύας

<http://proteas.greek-language.gr/> (last access 20-1-21)

Μήτιδα

<http://www.mitida.gr/el> (last access 20-1-21)

Ψηφιακό αποθετήριο DSpace

<https://www.dhd.gr/index.php/software/dspace> (last access 20-1-21)

Φωτόδεντρο

www.photodentro.edu.gr (last access 20-1-21)

Αποθετήριο Μαθησιακών Αντικειμένων

photodentro.edu.gr/lor (last access 20-1-21)

Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Βίντεο

<http://photodentro.edu.gr/video> (last access 20-1-21)

Αποθετήριο Εκπαιδευτικών Λογισμικών

<http://photodentro.edu.gr/edusoft> (last access 20-1-21)

Αποθετήριο Υλικού Χρηστών

<http://photodentro.edu.gr/ugc> (last access 20-1-21)

Το Αποθετήριο Ανοιχτών Εκπαιδευτικών Πρακτικών

<http://photodentro.edu.gr/oep> (last access 20-1-21)

Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

<https://www.heal-link.gr/> (last access 20-1-21)

ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

<http://www.cti.gr>

Νομοθεσία

ΦΕΚ 629/1992 τ. Β΄_1992

ΥΑ 137053/ΓΔ4/09-10-2020

Έγγραφο του ΥΠΠΕΘ με αρ.πρωτ.90205/Α6/1-6-2018

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο



Ένα ψηφιακό αποθετήριο για τα Καινοτόμα Προγράμματα στην Εκπαίδευση – Διερεύνηση της αναγκαιότητας διαμοιρασμού της γνώσης, στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης

Αξιότιμοι συνάδελφοι

Είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια του ΔΙΠΑΕ στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών "Διοίκηση και Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων".

Στα πλαίσια της εκπόνησης της ερευνητικής εργασίας μου «Ένα ψηφιακό αποθετήριο για τα Καινοτόμα Προγράμματα στην Εκπαίδευση – Διερεύνηση της αναγκαιότητας διαμοιρασμού της γνώσης, στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης» σας προωθώ το παρακάτω ερωτηματολόγιο, το οποίο διερευνά τους τρόπους με τους οποίους διαχειρίζονται τη γνώση οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, τα κίνητρα που έχουν για να διαμοιραστούν τη γνώση αυτή, τα μέσα που συμβάλλουν σε αυτόν τον διαμοιρασμό αλλά και τα εμπόδια που τον δυσχεραίνουν.

Η έρευνα στοχεύει στην καταγραφή των τρόπων διαχείρισης της γνώσης και στη διερεύνηση της αναγκαιότητας διαμοιρασμού της γνώσης από τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης.

Σκοπός της εργασίας μου είναι να συνεισφέρει στη διαμόρφωση αξιόπιστων συμπερασμάτων σχετικά με το θέμα που διερευνά και να προτείνει τη δημιουργία ενός ψηφιακού αποθετηρίου για τα Καινοτόμα προγράμματα στην Εκπαίδευση.

Οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν εμπιστευτικές και ανώνυμες. Δεν υπάρχουν σωστές και λανθασμένες απαντήσεις. Η επεξεργασία και η ανάλυση των στοιχείων θα πραγματοποιηθεί μόνο στα πλαίσια της έρευνας, για επιστημονικούς σκοπούς.

Για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα χρειαστείτε λιγότερο από 10 λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον πολύτιμο χρόνο που θα διαθέσετε.

Με εκτίμηση,

Καραγιαννίδου Ελισάβετ

Εκπαιδευτικός (Φιλολόγος - ΠΕ02) / Μεταπτυχιακή φοιτήτρια ΔΙΠΑΕ

Email: kar.elsaeli@gmail.com

* Απαιτείται

A- ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΓΝΩΣΗΣ

Η Ενότητα διερευνά τα εξής θέματα: Απόκτηση και χρήση ρητής γνώσης/Συνεισφορά /Διαχείριση άρρητης γνώσης - εξωτερίκευση/ Διαμοιρασμός της γνώσης

1. Αναφέρετε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τους παρακάτω παράγοντες διαχείρισης της γνώσης από τους εκπαιδευτικούς: *



	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Μέτρια	4. Πολύ	5. Πάρα πολύ
1) Η γνώση προέρχεται από έντυπο υλικό (βιβλία, εγχειρίδια)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχει αναρτηθεί σε διαδικτυακούς εκπαιδευτικούς τόπους (εκπαιδευτικές πύλες, ψηφιακές πλατφόρμες, blogs κ.λπ.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε έντυπη μορφή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Η γνώση προέρχεται από υλικό συναδέλφων σε ψηφιακή μορφή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Η γνώση προέρχεται από υλικό που έχω αποθηκευμένο (έντυπο ή σε ηλεκτρονική μορφή) και το χρησιμοποιώ για τους εκπαιδευτικούς μου στόχους

6) Ενημερώνω τους συναδέλφους μου για εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα

7) Είμαι πρόθυμος/η να δημοσιοποιήσω ή να αποστείλω υλικό από το προσωπικό μου αρχείο όποτε μου ζητηθεί

8) Είμαι πρόθυμος/η να συμβουλευτώ ή να καθοδηγήσω κάποιον συνάδελφο για θέματα που αφορούν την εργασία όποτε μου ζητηθεί (π.χ. γνωστικό αντικείμενο, διαχείριση τάξης, Καινοτόμα προγράμματα)

9) Συνηθίζω να καταγράφω και να αποθηκεύω τις προσωπικές μου ιδέες, τις καινοτόμες προτάσεις και τους τρόπους χειρισμού που προέρχονται από την προσωπική μου γνώση και εμπειρία, για να τις χρησιμοποιήσω στο μέλλον

10) Μεταφέρω τη γνώση χρησιμοποιώντας τον προφορικό λόγο (τηλεφωνικές ή προφορικές συζητήσεις)

11) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση εγγράφων και έντυπου υλικού

12) Μεταφέρω τη γνώση με χρήση ηλεκτρονικών μέσων (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, blogs, ψηφιακές πλατφόρμες)

Β- ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΣ ΓΝΩΣΗΣ

Η Ενότητα διερευνά τα εξής θέματα: Κίνητρα /Μέσα /Εμπόδια για τον διαμοιρασμό της γνώσης

2. Αναφέρετε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι οι εκπαιδευτικοί παρακινούνται να διαμοιραστούν τη γνώση και την εμπειρία τους στον χώρο της Εκπαίδευσης με τους παρακάτω τρόπους: *



	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Μέτρια	4. Πολύ	5. Πάρα πολύ
1) Με αναγνώριση και ενθάρρυνση της προσπάθειας όσων διαμοιράζουν τις γνώσεις τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Όταν τους ζητούν να κάνουν προτάσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Με τη διασφάλιση ενός ικανοποιητικού περιβάλλοντος εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Με συναντήσεις των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του έργου τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Με την ύπαρξη ενός συναδελφικού και όχι ανταγωνιστικού κλίματος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Με επαρκή και έγκαιρη ενημέρωση για Προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Με συμμετοχή σε συνέδρια και σεμινάρια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Με χορήγηση οικονομικών κινήτρων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Όταν εξελίσσονται βαθμολογικώς οι υπάλληλοι ανάλογα με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Με χορήγηση άδειας εργασίας για συμμετοχή σε σεμινάρια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Όταν εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος μετάδοσης της γνώσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Με ανάθεση αρμοδιοτήτων εκπαίδευσης των υπολοίπων σε όσους δείχνουν ενδιαφέρον για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Με παροχή υλικοτεχνικής υποδομής και τη χρήση νέων τεχνολογιών, πληροφοριακών συστημάτων, ψηφιακών αποθετηρίων (π.χ. Φωτόδεντρο)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>14) Όταν οι ιεραρχικά ανώτεροι και οι συντονιστές δράσεων (διευθυντές, προϊστάμενοι, υπεύθυνοι Καινοτόμων Προγραμμάτων) είναι δίπλα τους κάθε στιγμή</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>15) Με τη σωστή αξιολόγηση της προσπάθειάς τους από τους προϊσταμένους</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>16) Με δική τους βούληση, χωρίς υποκίνηση της Διεύθυνσης και εξ ανάγκης για την αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>17) Μέσω της άτυπης οργάνωσης και της ύπαρξης φιλικών σχέσεων</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>18) Με αφύπνιση των εκπαιδευτικών για το όφελος από τον εμπλουτισμό των γνώσεων τους</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>19) Με την ικανοποίηση εσωτερικών κινήτρων, όπως η ικανοποίηση από την εργασία</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Αναφέρετε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι τα παρακάτω μέσα θα βοηθήσουν τον εκπαιδευτικό στη δημιουργία και τον διαμοιρασμό της γνώσης στον χώρο της Εκπαίδευσης: *



1. Καθόλου 2. Λίγο 3. Μέτρια 4. Πολύ 5. Πάρα πολύ

20) Η πρόσβαση σε διαδίκτυο, e-mail, ψηφιακές εκπαιδευτικές πλατφόρμες (π.χ. η εκπαιδευτική πλατφόρμα e-me)

21) Η υποστήριξη με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και εργαλεία μάθησης

22) Οι καινοτόμες δράσεις (π.χ. τα ψηφιακά αποθετήρια - όπως το Φωτόδεντρο - όπου θα μπορεί να αναρτά το υλικό που θέλει να διαμοιραστεί)

23) Η αποτύπωση της γνώσης σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα

24) Η αλληλεπίδραση μέσα από προσωπικά και επαγγελματικά δίκτυα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) Η διάθεση χρόνου για επιμόρφωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) Η ανάθεση σε άτομα με εξειδικευμένες γνώσεις να εκπαιδεύσουν άλλους εκπαιδευτικούς ώστε να δημιουργηθούν πυρήνες μετάδοσης γνώσης (mentoring)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιμόρφωσης προσωπικού από το υπουργείο (επιμορφωτικά σεμινάρια, παροχή οδηγιών, συνεχής επιμόρφωση για την εξέλιξη της τεχνολογίας)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) Η απόκτηση νέων γνώσεων από Εκπαιδευτικά προγράμματα, e-learning, συνέδρια, ομιλίες, ημερίδες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) Η ύπαρξη συγκεκριμένου εκπαιδευτικού σχεδιασμού και οδηγιών που θα δίνονται στους εκπαιδευτικούς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30) Η διαμόρφωση μιας κεντρικής πολιτικής και οργανωσιακής κουλτούρας που θα στηρίζεται στη διαχείριση και τον διαμοιρασμό της γνώσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31) Η θετική στάση από τους προϊσταμένους για την καλλιέργεια και τον διαμοιρασμό της γνώσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32) Οι ευκαιρίες σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συνεχή επικαιροποίηση, εκσυγχρονισμό και διαμοιρασμό των γνώσεων τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33) Η ανάπτυξη δεσμών συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και επιθυμίας για βελτίωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34) Η ανάπτυξη του διαλόγου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35) Η ικανότητα της ενεργητικής ακρόασης (ακρόαση με προσοχή, αποδοχή, ενσυναίσθηση)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Αναφέρετε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι τα παρακάτω αποτελούν εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαχείριση – διαμοιρασμό της γνώσης στην εκπαιδευτική κοινότητα: *



	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Μέτρια	4. Πολύ	5. Πάρα πολύ
36) Η έλλειψη χρόνου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37) Η έλλειψη τεχνολογικών μέσων και εξοπλισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38) Η έλλειψη ενδιαφέροντος σε θέματα ενημέρωσης και διαμοιρασμού των γνώσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39) Η έλλειψη κινήτρων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40) Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εκπαιδευτικών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41) Η έλλειψη εμπιστοσύνης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42) Η αντίσταση στην αλλαγή και η έλλειψη ανάλογης κουλτούρας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43) Η αδυναμία καθορισμού στόχων και οράματος από τα ανώτερα στελέχη

44) Η έλλειψη συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης από αυτούς που κατέχουν τη γνώση και ασκούν διεύθυνση

45) Προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον (π.χ. θέματα σχετικά με τη διαχείριση των συγκρούσεων ή συνεργασίας)

46) Δυσλειτουργίες στην υπηρεσία από τη μη ορθή οργάνωση και διαχείριση του προσωπικού

47) Η εδραιωμένη αντίληψη ότι η γνώση του κάθε εκπαιδευτικού είναι ιδιοκτησία του

48) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, με το φόβο ότι θα επωμιστούν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας

49) Η αντίσταση των εκπαιδευτικών στη νέα γνώση και τον διαμοιρασμό της, από φόβο ότι ενδέχεται να χάσουν την εξουσία ή να αποδυναμώσουν τη θέση τους

50) Ο φόβος της έκθεσης και ο φόβος του λάθους

51) Προκαταλήψεις που αφορούν το φύλο και παρεμποδίζουν τον διαμοιρασμό της γνώσης

Γ - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ



Γ.1 Φύλο *

- ΑΝΔΡΑΣ
- ΓΥΝΑΙΚΑ

Γ. 2 Ηλικία *

- Έως 35 ετών
- 36-49 ετών
- 50 ετών και άνω

Γ.3 Υπηρετώ σε *

- Γενική Εκπαίδευση
- Επαγγελματική Εκπαίδευση

Γ.4 Το σχολείο μου είναι σε περιοχή *

- Αγροτική (έως 2.000 κατοίκους)
- Ημιαστική (2.000-50.000 κατοίκους)
- Αστική (άνω των 50.000 κατοίκων)
- Άλλο: _____

Γ.5 Επίπεδο σπουδών *

- Βασικό πτυχίο
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Δεύτερο πτυχίο

Γ.6 Ειδικότητα *

(π.χ. Μαθηματικός ΠΕ03)

Η απάντησή σας _____

Γ.7 Επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε. (Τεχνολογίες της πληροφορίας και της Επικοινωνίας) *

- Επιμόρφωση Α' επιπέδου
- Επιμόρφωση Α' και Β' επιπέδου
- Άλλη επιμόρφωση
- Καμία επιμόρφωση