

يتفق الباحثون بشكل عام على أن تنمية مهارات إدارة المعرفة تتطلب التفاعل المشترك بين الأفراد واستخدام التكنولوجيا، مع ضرورة توافر الوعي المعرفي لتحسين الأداء وتطوير المؤسسات. نقاط الاتفاق الرئيسية: وإنتاج المعرفة. (2009). والعنصر البشري الماهر، (2020). مثل منصات التعلم الاجتماعي، فهم المحتوى بعمق، وتلقي الدعم والتقييم المستمر، (2023). أساليب ومجالات التنمية المتنوعة: تتنوع الأساليب المقترحة لتنمية هذه المهارات: المقررات الإلكترونية (زينب حسن، ملفات الإنجاز الإلكترونية (البروتفوليو) (أسامة محمد، الفصول المقلوبة (ضاحي محمد، 2019). منصات التعلم الاجتماعي التي تعتمد على مبادئ نظريات التعلم المختلفة كالسلوكية والاتصالية والبنائية الاجتماعية (أحمد طلعت وآخرون، 2023). (2015) وتنمية القدرة على المراقبة الدعم المؤسسي والتحفيز: دور التسويق الداخلي في تعزيز إدارة المعرفة من خلال التدريب والتحفيز للعاملين (Jackson) الذاتية (إيمان قحموش، معالجة القضايا الشاملة لإدارة المعرفة: تشمل هذه القضايا مجموعة واسعة من الجوانب مثل تحديد القدرات، بشكل عام، (Iskandar) تأمين ونشر وتطبيق واستثمار وقياس وتطوير عمليات إدارة المعرفة