

التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات

رؤية نقدية استشرافية

أ/ بوحنية قوي

كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية

جامعة ورقلة

Résumé:

This paper attempts to contribute high educational promotions within philosophy and performance by introducing internal structures adjustments such as legislatures, thought methods, effectiveness action even benefit form world international educative and administrative experiences as management by objective-MBO-, management by knowledge, total quality management-TQM-; especially a deep debate raised concerning high education reforme with variable environment.

المخلص:

تحاول هذه الدراسة التعاطي مع آلية تطوير التعليم العالي من حيث فلسفته وأدائه، وذلك من خلال إحداث تكيفات في بنيته الداخلية (التشريعات - طرائق التفكير - فعالية الأداء)

و كذا الإفادة من التجارب العالمية الإدارية والتعليمية (كمدارس الإدارة بالأهداف والإدارة بالمعرفة وإدارة الجودة الشاملة) خصوصا أن الحديث عن تكيف التعليم العالي أصبح أكثر من ضرورة وذلك استجابة لضغوطات تكنولوجيا الإعلام والاتصال التي أفرزت انساقا تعليمية لم تكن موجودة في السابق.

مقدمة

يبدو أن العالم أتجه إلى إدراك المعنى الحقيقي للتكيف مع التغيرات الدولية وذلك بإعادة النظر في مفهوم التعليم والتدريس والتربية وإعادة الاعتبار لثمين رأس المال البشري باعتباره محور تطوير التعليم.

وتندرج هذه الورقة ضمن ضرورة إعادة إحداث تكيفات في الأنماط والطرائق التعليمية المتبعة في أجيال التعليم العالي داخل جامعاتنا - في دول العالم الثالث والوطن العربي على وجه الخصوص وهو ما يتطلب :-

أ - تبني فلسفة تعليم جامعي جديدة تتكيف مع المتغيرات المتسارعة.
ب - تبني طرائق تدريسية حديثة في ظل توفر الوسائل التكنولوجية المتطورة (وهو ما صبح يسمى تكنولوجيا التعليم).

ج- تبني سياسات (تجسير) تعمل على إحداث صلات وثيقة بين العملية التعليمية بمدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وبين البيئة الاقتصادية والسوسيوسياسية.

التعليم الجامعي الاقتراب النظري في الدور والمفهوم والآليات:

أفرزت الساحة الدولية الكثير من المتغيرات المتسارعة والتي أثرت بشكل مباشر على آليات التعاظم مع العنصر البشري أو ما أصبح يسمى لاحقاً برأس المال البشري، باعتباره أحد عناصر التنمية تنطلق منه عناصر التحرك والتدريب و التقويم ورسم الأهداف والسياسات وإليه تصل مخرجات هذه العملية التجميعية التركيبية.

ولعل أكبر تحد يمارس على آليات تكوين رأس المال البشري هو البحث في طرائق التدريس الجامعية الحديثة الذي بدوره أحدث تكيفات على مستويات عدة مثل:

- الإفادة من تكنولوجيا الإعلام والاتصال وهو ما أضحي يسمى خصيصاً تكنولوجيا التعليم.

- الإفادة من التطورات الهائلة في الوسائط التكنولوجية - الدوريات الإلكترونية - التعليم الإلكتروني.

- الإفادة من التغير الهائل في جانب التدريب والتقويم بالاعتماد على العناصر المتشابهة (المرسل - المتلقي - رجع الصدى - الرسالة - الوسيلة) ذلك باعتماد أدوات سيكومترية سريعة ومتغيرة لقياس وتطوير آليات التدريس باعتماد

الأساليب الإدارية الجامعية الحديثة كالإدارة بالمشاركة والإدارة بالأهداف وإدارة الجودة الشاملة.

في فلسفة التعليم الجديدة:-

لا شك أ الثورة المعلوماتية قد أثرت على مجالات عديدة فقد أثرت على :-

- 1 - متطلبات التدريب (بظهور نمط معرفي جديد).
- 2 - أساليب التدريب (تغير في الجانب الوسائلي باستحداث شكل غير نمطي).
- 3 - وسائل التدريب والتعليم والتغذية العكسية (وسائل مترابطة ومتفاعلة).
- 4 - طبيعة الهياكل والمؤسسات (مؤسسات بلا حدود - مؤسسات افتراضية - مؤسسات فوق قطرية).

و هو ما يجعل مؤسساتنا التعليمية في حاجة :-

- تكيف الادارة الواعية بتوظيف رأس المال البشري الذي يتفاعل مع الماضي ويتكيف مع الحاضر لبناء المستقبل.
 - تحديد وبناء أطر برامجية تدريسية تتطور بشكل دقيق ومنتسارح.
- إننا في عصر لم نعد فيه قادرين على أن نغلق بصرنا ووعينا فالآخر صار قادرا بقوة على اختراق " ألأنا والوصول إليه عبر الواقع الخائلي (virtuel) (reality) وهو يتجاوز الحواس الخمسة ويتعامل بعمق مع عوالم الإحساس والتحليل الإبداعي.

ومن هنا فقد أصبح واقع الاهتمام بالعنصر البشري في حاجة إلى طرائق تعليمية جامعية متكيفة لكون هذا العصر المعلوماتي يقدم مفاهيم جديدة مثل : ديمقراطية المعرفة - وقوة المعرفة - وسلطة المعلومات، وهو عهد في حاجة إلى شروط مختلفة منها:⁽¹⁾

- 1 - ان التنافس صار كونيا بدلا من كونه محليا او قوميا او إقليميا.
- 2 - إن التنافس جعل السرعة أحد الأسس الهامة في أداء العمل وصار الوقت عنصرا حاسما في التنافسية الشديدة.
- 3 - إن التنافس فرض على المتنافسين انتهاج سياسات اقتصاد السوق بكل أشكاله وألوانه التعليمية منها بوجه الخصوص مثل الاستشارات الدولية في مجال التعليم العالي، الإدارة الدولية للجامعات.

4 - أن التنافس قد افرز مفاهيم جديدة على صعيد المؤسسات وأنشطة العمل يمكن إيجازها في:

أ -التنافس في الوقت مع الاحتفاظ بالجودة العالمية.

ب - التركيز على الميزة النسبية والتنافسية.

ج- أهمية سرعة الاستجابة لرد فعل السوق (التعليمية، السياسية، الاقتصادية).

5 - إن التنافس قد أرسى أسسا جديدة للإنتاج تعتمد على:

أ - الابتكار والاختلاف مقابل التكرار والنمطية.

ب - إنتاج السرعة مقابل إنتاج الوفرة.

ج-إنتاج كثيف للمعلومات مقابل إنتاج للعماله (المنظمات الإبداعية).

6 - إن توفر المعلومات قد بدأ يسهم في تغيير شكل المؤسسات التعليمية حيث:

أ ظهور هياكل تنظيمية جديدة نقل فيها المستويات الإدارية وتقوم على أساس

فرق العمل (Team work)

ب - ظهور الكثير من المؤسسات الافتراضية والتي تقوم بتنفيذ أعمال دون

أن يكون لها مقار وهياكل ضخمة.

7 - إن التنافس لم يعد يعتمد في المقام الأول على القوى المادية ولكنه أصبح يرتكز

أساسا على كفاءة العنصر البشري وهكذا تتحول التنمية البشرية لتصبح هي

الاستثمار في المستقبل وللمستقبل، وذلك بتوظيف:

أ-النظم الخبيرة.

ب-نظم الذكاء الاصطناعي.

ج-نظم المحاكاة.

ح-نظم التدريب بتوظيف شبكة الإنترنت والمكتبات الرقمية.

خ-نظم التعليم عن بعد E- learning .

وبشكل عام لقد انعكست انطلاقه ثورة المعلومات على مجالات أساسية أربعة⁽¹⁾

الوقت: فقد قلت قيود الوقت، فلم يعد الوقت قيودا من قيود التعليم، بل أصبح موردا، ومن

ثم اصبح بالإمكان الإنتاج في أي وقت مما يعني سرعة الأداء وتقصير الزمن.

المكان: فقد قلت تباعد الأمكنة، ولم يعد البعد المكاني عقبة، بل أصبح هو الآخر موردا،

وعليه يمكن الإنتاج في أي مكان مما يعني تصغير الحيز وتقصير المسافات.

المادة: حيث خفضت من أهمية وخطورة المواد الخام الطبيعية وأي مواد بديلة رخصية، أصبح يمكن الاستغناء عن الخامات الطبيعية، والبحث عن خامات بديلة .

التنوع في مزايا الإنتاج: حيث ساعدت على التميز في التصميم مع أعمال مبادئ الإنتاج الكبير في ذات الوقت مما يعني تحقيق إنتاج كبير له مزايا الإنتاج غير النمطي.

لقد أخذت الدول " المتقدمة" بمفاهيم التعليم الحديثة، وهو ما يفسر التطور الذي أحدثته النظم التعليمية في:

- دول جنوب شرق آسيا.

- دول المنظومة التعليمية الانجلوسكسونية.

- دول أوروبا الغربية ومن بعد الشرقية.

كما أصبح الحديث حالياً عن الانتقال من التعليم التقليدي الإلكتروني، هذا التعليم الحديث الذي يتميز بما يلي:

1 التعليم الفردي: حيث يتولى الحاسوب كامل عملية التعليم والتدريب والتقييم ليحل محل الأستاذ.

2 للتعليم بمساعدة الحاسوب : وفيها يستخدم الحاسوب كوسيلة تعليمية مساعدة للأستاذ.

3 بوصفه مصدر للمعلومات حيث تكون المعلومات مخزنة في جهاز الحاسوب ثم يستعان بها عند الحاجة.

أما التعليم باستخدام الإنترنت فيعتمد على عدد من المصادر مثل:

- الكتاب الإلكتروني Electronic BOOK

- الدوريات.

- قواعد البيانات Data Bases، الموسوعات Encyclopedias، المواقع العلمية.

هذا وقد حققت دول الغرب تجارب ناجحة، إذ اعتمدت كندا على مشروع توظيف

الانترنت في التعليم منذ عام: 1993، إذ رصدت الحكومة الكندية لمشروع Schoolnet

مبلغ (30 مليون دولار) ⁽²⁾ ثم تبعتها بعض الدول مثل كوريا في مارس 1996 والشروع

في برنامج Kidnet بإدخال الانترنت في المدارس الابتدائية وقد تم تصميم برنامج

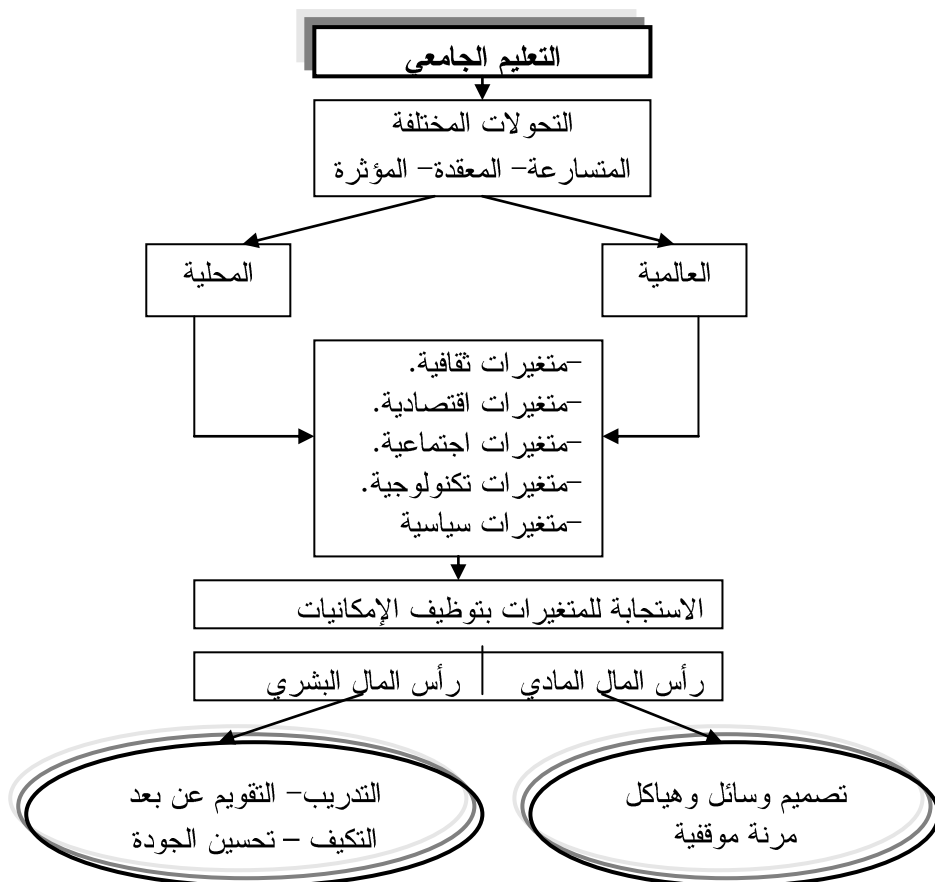
حديث (2003 - 2005) لغرض توفير خدمات الانترنت لكل المدارس الابتدائية في

المدارس الكورية. هذا قليل من كثير أما في المستوى الجامعي فالأرقام التي ترصد

للتعليم الجامعي وطرائقه تبدو خيالية - إذا ما قورنت بجميع جامعات العالم الثالث - وتبدو المقارنة غير ذات جدوى. (3)

إن التغيرات الراديكالية في مجال مفهوم التربية والتعليم والوسائل الحديثة جعلت المؤسسات التعليمية في حاجة إلى إعادة تصميم:

- على مستوى الذهنيات الممارسة للعملية التعليمية.
 - على مستوى الهياكل والأطر التنظيمية.
 - على مستوى التشريعات واللوائح التنظيمية بما يجعلها أكثر مرونة وتكيفاً.
- والشكل التالي يوضح ظاهرة التعليم الجامعي في ظل البيئة الدولية الضاغطة.



شكل (1): تكيف التعليم العالي مع التغيرات المحلية والدولية

المصدر: الشكل من إنجاز الباحث

- إن الشكل (1) يظهر إن التعليم العالي في حاجة ماسة إلى إعادة نظر وتكيف في:
- أ- مجالات وفروع التخصصات المدرسة بالجامعات خصوصا المجالات غير الوظيفية والتي لا تستجيب لمتطلبات التنمية المحلية.
- ب- إعادة تصميم الغايات والأهداف.
- ت- تنويع الاستراتيجيات والسياسات بتوظيف العناصر المادية والبشرية.
- ج- تغيير أساليب وطرائق التدريس وجعلها أكثر مرونة.
- ح- إعادة مراجعة الكثير من البرامج ونظم التعليم القديمة (نسف بعض المناهج القائمة على التلقين لا التركيب والنقد).
- فعالية التعليم العالي والبيئة التعليمية الحديثة:**

لا شك أن أمام مؤسساتنا الجامعية تحديا كبيرا هو محاولة التكيف- وليس الوصول فهو مطلب صعب المنال على الأقل على المدى القريب والمتوسط- وقبل الحديث عن الطرائق يجب الحديث عن مدى تشكيل الرؤية الجديدة التعليمية ومدى فاعليتها؟ هل التعليم الجامعي لدينا يتميز بالكفاءة والفعالية أم لا؟.

هل هناك نتائج ملموسة واقعا؟ هل هناك رؤية (vision) واضحة لدى الخريج الجامعي؟ هل هناك تكوين ملموس لدى الطالب قبل وأثناء وبعد التعليم؟ هل المناخ التنظيمي السائد ملائم للعملية التعليمية؟ إن الفاعلية ترتبط بتحقيق الهدف، والهدف مرتبط بالرؤية التعليمية، والرؤية التعليمية مرتبطة بركيزة هامة هي التربية هذه الأخيرة التي أضحت بحد ذاتها مشكلة عويصة ولأسباب معقدة ومتشابكة، يلخص نبيل علي أسباب أزمة التعليم بما يلي: (4)

* غياب فلسفة اجتماعية تبنى عليها فلسفة تربوية واقعية ومتماسكة، ولا يخفى على أحد أن ساحتنا الثقافية مشتتة.

* الأسلوب المتبع في ملئ الفراغ التربوي بالاستعارة من الغرب إذ نأخذ الفكرة ونقيضها دون أن يكون لخصوصيتها دور كبير بحيث لم نقف منها موقفا نقديا ولم نقرأ الشروط الاجتماعية التي احتضنت ولادتها . إننا نستورد نظما تربوية منزوعة من سياقها الاجتماعي، وإن جاز هذا في الماضي فهو يتناقض جوهرًا مع توجه التربية الحديثة نحو زيادة تفاعلها مع بنيتها الاجتماعية .

* ندرة جهود التنظيم التربوي، ونادراً ما قد طغى على معظمه المنهج على حساب المحتوى إذ استهوتنا الإحصاءات وجداول الأرقام والمؤشرات وعلاقة الارتباط وغاب عنا اختلاف طبيعة التربية عن تلك للعلوم الطبيعية، فلا يكفي في تناول قضايا التربية الوقوف عند حدود التحليل الكمي، خاصة في بلدان مثل بلداننا العربية التي تمتلئ بأمرور عدة يتعذر قياسها أو إخضاعها للتحليل الاصطناعي الدقيق على الأقل في ظل الظروف الراهنة.

* الخلط بين الغايات والمقاصد والإجراءات والوقوف عند حدود العموميات والمبادئ العامة التي لا خلاف عليها، وليطلع من يرتاب فيما نزعمه على وثائق سياستنا التربوية.

* التمسك بأساليب الحفظ والتلقين ورفض مبدأ التحليل والنقد والتمحيص والنقاش المبني على العقل والاحتكام إلى الحقائق التي تتميز بالنسبة خصوصاً العلوم الإنسانية.

إن ثورة المعلومات تكرر مفهوم " الإنسان - السلعة "، فالإنسان الذي يمتلك مهارات أكثر هو القادر على اختراق الأسواق وهو الذي سرعان ما يجد أيداً تتلقفه ومنافذ يفجر خلالها إمكانياته.

لقد برز من جديد سؤال كبير حول طبيعة الدور التعليمي الجامعي؟ لماذا نتعلم ما دامت جيوش البطالين من حاملي الشهادات تملأ ساحات الوطن العربي؟ لماذا نتعلم ما دامت سلوكيات الكثير من الخريجين لا تختلف عن الأميين؟ وهل هناك فرق بين المتعلم وغير المتعلم؟ والفرق بين المتعلم والمتقف؟

مما لا شك فيه أن التعليم يهدف إلى تحقيق أهداف أساسية هي:

أ- تنمية القدرات الذاتية الشخصية.

ب- التكيف مع المتغيرات المجتمعة الداخلية والظروف الخارجية.

ت- اكتساب معارف ومهارات أساسية في الحياة المتسارعة.

في تقرير اليونسكو " التعليم ذلك الكثر المكنون " تم وضع أربع غايات للتعليم هي: (5)

- 1- تعلم لتعرف: هي عبارة عن جمع لقدر كاف من معرفة الثقافة تعمق عمليات التعلم الذاتي، فمن ممارسة الحياة مدى الحياة، تنمية الملكات الذهنية العقلية.
- 2- تعلم لتعمل: مهارات الحوار في ظل المعلومات، التعامل مع الواقع الافتراضي ومتطلبات الحياة، سرعة التجاوب، العمل الجماعي، التعلم بالمشاركة، التعلم بالمراسلة.

3-تعلم لتكون: (الغاية العامة) إتاحة فرص للموهوبين والقيادات باستخدام نماذج المحاكاة مثلا: تنمية الشعور بالمسؤولية، سهولة اكتشاف الأخطاء، التذوق الفني والجمالي.

4-تعلم لتشارك الآخرين: اكتشاف " الأنا " من خلال " الآخر" التخلص من العنف والتعصب، تقوية روح الفريق وتوعية الطالب بالأساليب العالمية في إدارة البحث والنقاش

المبدأ التعليمي	تعلم التعرف	تعلم لتعمل	تعلم لتكون	تعلم لتشارك الآخرين
المبدأ الإنساني: تأكيد مكانة الإنسان في نظام المجتمع ونظام الوجود عامة.		X	X	X
المبدأ الحضاري: ترسيخ الإيمان بالله والديانات الأخرى.			X	X
المبدأ الديمقراطي: تنمية مظاهر التعاون الجماعي في اتخاذ القرار.		X	X	X
مبدأ التربية للعلم: ترسيخ العلم لدى المتعلم منهجا ومحتوى والإسهام في البحث العلمي.	X	X		
مبدأ التربية للعمل: الربط بين الفكر والعمل وإعداد المتعلم لمتطلبات العمل المستقبلية.		X	X	
مبدأ التربية للحياة: ربط الصلة بين مؤسسات تربية والمجتمع.		X	X	
مبدأ التربية المتكاملة: التوازن بين جميع الجوانب المكونة للتربية.		X	X	X
مبدأ الأصالة والتجديد: التمسك بخير الماضي والحاضر للانطلاق نحو مستقبل إيداعي.		X	X	
مبدأ التربية للإنسانية: وحدة الجنس البشري والمساواة بين الشعوب والتعاون الدولي.				X

المصدر : نبيل علي، ص 308. (بالتصرف).

إن البيئة التعليمية الجامعية هي كل جوانب الحياة الاجتماعية التي يتم فيها التفاعل لكل أطراف العملية التعليمية الجامعية، فالجامعة تنظيم اجتماعي رسمي **formal Social Organization**، ويتم داخلها تفاعل اجتماعي بين عناصرها المختلفة من علاقات وقوى اجتماعية وقيم سائدة، وبين أطراف العملية التعليمية الجامعية. إن البيئة التعليمية الجامعية تشمل الحياة الاجتماعية والتعليمية والثقافية ما يلي:

- النظام الثقافي: المعتقدات والتوقعات التعليمية التربوية، المعايير والإدراكات.
 - النظام التعليمي: الأهداف المخططة، العملية التعليمية، تقويم، المنهج.
 - النظام الاجتماعي: طبيعة العلاقات المجتمعية، صناعة القادة.
- لاشك أن هذه البيئة الدولية تتطلب إدارة فعالة وإحساسا جديدا بوعي مستقبلي
وقدرة على التركيز على فهم

و استيعاب التغيرات المعقدة وسرعة مواتية، ومن كل ما سبق إن الجامعة تتطلب تعليما مميزا وقدرة على توليد قادة جدد، والقيادة في النهاية هي جهود من أجل خلق فضاء يتمكن الناس من خلاله أن يصبحوا أكثر عمقا على فهم واقعهم، وأكثر قدرة على المشاركة في بناء عالمهم المحيط بهم، القيادة في النهاية هي إبداع إحداث جديدة.

يظهر جليا الدور المحوري لإعادة طرح التساؤلات الكبرى حول طبيعة المؤسسة التعليمية الجامعية - وبثقة ودون تردد-

ما هو دور هذه المؤسسة الجامعية دون غيرها؟ وهل تؤدي دورها؟ وما هي التنظيمات المختلفة المستفيدة من مخرجات هذه المؤسسة؟ هل هي سائرة في مسارها التعليمي الصحيح؟ هل يتوفر لها الوسائل المناسبة للأزمة لعملياتها التعليمية والإدارية؟ هل لها دراية بالصور الذهنية التي يختزنها الآخرون تجاهها؟ هل الهياكل التنظيمية مناسبة للأداء الجامعي أم لا؟ هل تعمل على تجسير الفجوة بين مكوناتها والمجتمع؟

2 - التعليم الجامعي : قراءة في المدارس المعرفية الإدارية والتربوية الحديثة :

يعتقد الباحث أن التعليم الجامعي أصبح في حاجة ماسة إلى توظيف الاقتربات الإدارية الحديثة وتوظيفها في رفع أداء المؤسسات الجامعية، وقد قام الباحث باختيار هذه المدارس لأهميتها في حقل الإدارة وقدرتها على تحقيق الكفاءة والفعالية .

أ إدارة الجودة الشاملة: (TQM) : تستمد هذه المدرسة من اجتهادات وممارسات المدرسة اليابانية المختلفة إذ تعتمد هذه المدرسة في الأساس على التعليم والتدريب لجميع العاملين على السواء، وتهدف إلى تحقيق الجودة والسلامة لغرض تصميم تكنولوجيا تصنيعية بشكل يؤدي إلى إنتاج منتجات بدون عيوب ويأخذ العاملين بعض الوقت يوميا لتقييم أدوات العمل والمعدات التي يستخدمونها .

وتتضمن الجودة مجموعة من المكونات تسمى دوائر الجودة الشاملة اليابانية⁽⁶⁾ وتتشكل من آراء العاملين والمدراء وقد أكدت الدراسات أن شركة مثل **Toyota** تتلقى

سنويا ما بين (100 و 140 فكرة في المتوسط من العاملين) وأن 97 % من هذه الأفكار والمقترحات ترفع للإدارة الموافقة عليها، وهو ما يشجع التفاعل اليومي بين الإدارة العليا والعاملين من مختلف الأقسام والوظائف.

وتستخدم إدارة الجودة الشاملة الآلية والذكاء الصناعي **Automation** وذلك باستخدام اليابانيين للإنسان الآلي بذكاء وعند الضرورة وذلك عندما يكون من الصعب مراقبة الأخطاء البشرية أو عندما تكون طبيعة العمل مملة وروتينية وكذلك عندما تتدهور معايير الجودة نتيجة لتشتت انتباه العاملين.

كما تحدد مدرسة إدارة الجودة الشاملة مفهوم الجودة بأنها ممارسة إنسانية قابلة للقياس والعرض والإبداع وليست مجرد قياس كفاءة الماكينات، بل هي فوق ذلك ثقافة مؤسسية وانضباط دقيق بالتعليمات المرنة وتخطيط طويل الأجل وذلك بنكريس الجهود للأجل الطويلة باتباع أسلوب التخطيط الاستراتيجي، وذلك بوضع : -

- أساليب ونظم وإجراءات الجودة بشكل صارم مثل علامة الجودة (iso 9000)
- متابعة مدى تقيد العاملين بالمؤسسات بهذه المعايير .
- القيادة والالتزام : مواصفات القيادة الجيدة التي تقود إلى التقليل من العيوب .
- التدريب والمشاركة : وذلك بإتباع أسلوب التدريب كعملية مستمرة وليس مجرد حدث عارض .

زاوية للتطبيق: لا شك أن جامعاتنا في حاجة إلى تطبيق معايير الجودة الشاملة من خلال:

- 1 - وضع برامج دقيقة ومرنة في مجال التعليم وإخضاعها لمعايير ISO.
- 2 - وضع شروط صارمة في القيادات التعليمية والإدارية.
- 3 - إتباع الاستراتيجية مستمرة في مجال التدريب لكافة القطاعات العاملة "عمال التعليم الجامعي".
- 4 وضع أجندة صارمة في آلية "الاتصال" الداخلي والخارجي لمؤسسات التعليم الجامعي بإعادة أساليب الاتصال داخليا وتحسينها من خلال سير الآراء، وتعزيز العلاقات الجيدة مع الجمهور الخارجي عن طريق نظام يعتمد الجودة في مجال العلاقات العامة وتوظيف المنشورات والتقارير والمطويات بهذا الخصوص .

ب - الإدارة بالمعرفة والاهتمام بالعقول المتميزة :

إن المعرفة تمثل ذلك المزيج المتكامل من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تحدد الأفعال والقرارات، وتمثل إدارة المعرفة **Knowledge Management** (7) العمل من أجل تعظيم كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الأعمال وهي تتطلب تشبيكا وربطاً لأفضل الأدمغة عند الأفراد عن طريق المشاركة الجماعية والتفكير الجمعي، وترتبط إدارة المعرفة بوظيفة تخطيط وتنظيم وتوجيه واستثمار المعرفة المتاحة والمنبثقة، وذلك بهدف تعظيم القيمة المضافة لمنتجات وخدمات المنظمة والعمل على اكتساب الميزة التنافسية الاستراتيجية المؤكدة ، يتكون رأس المال الفكري ضمن مفهوم إدارة المعرفة من الفئات التالية :

أ- رأس المال الإنساني: ويتضمن الخبرات المتراكمة والتجربة والمهارات والقدرات (قدرات نظم المعلومات).

ب- رأس المال الداخلي أو الهيكلي: ويتضمن الاسم التجاري والعلامة التجارية وحقوق الملكية الفكرية.

ت- رأس المال الخارجي أو رأس مال السوق: ويتضمن الربحية وولاء المستهلك، وقوة الترخيص.

إجمالاً تهدف إدارة المعرفة إلى تنظيم المعرفة، وتطبيق إستراتيجية معرفية وتهدف إلى تنظيم واستثمار الموارد الفكرية والتنظيمية والإبداعية والتقنية من مصادرها في داخل المنظمة أو من البيئة الخارجية، بالإضافة إلى بناء نظم المعرفة وذلك بالإشراف على تخطيط وتصميم وتشغيل النظم المحبوسة التي تستند إلى قواعد المعرفة ودعم الجهود لاستكمال البنية التحتية لهذه النظم التي تتكون من نظم المعلومات التنفيذية كما تحاول إدارة المعرفة تنمية وتطوير العقل الجمعي من خلال استثمار الموارد البشرية وإعادة تعليمها وتدريبها واستقطاب أفضل الخبرات والكوادر الفنية وفوق كل ذلك ضرورة توظيف الوسائط المتعددة الرقمية في الإدارة المحكمة للأفراد والجماعات داخل المنظمات (مهما كان نوعها : تعليمية، اقتصادية خيرية، ...).

يقترح هوب (**Hope**) نموذجاً لإدارة المعرفة يتضمن أربعة أبعاد هي :

أ- المعرفة والخبرات المتراكمة التي تؤدي إلى الإبداع في حل المشكلات.

ب-تطبيق وتحقيق التكامل بالادوات والتقنيات المنهجية الجديدة لتعزيز العمليات الداخلية.

ت-تجارب المنظمة لبناء المواجهة للمستقبل.

ج-أنشطة استيراد المعرفة والخبرة من الخارج بهدف تحسين القدرات الجوهرية للمنظمة.

زاوية للتطبيق : يبدو أن الجامعة كمنظمة تعليمية في حاجة ماسة إلى توظيف نموذج إدارة المعرفة لاستخلاص الخبرات التعليمية الناجحة والنظر في إمكانية توظيفها بالداخل وذلك بمراعاة خصوصياتها الفكرية والثقافية، ويبدو لي أن أهم المرتكزات التي تمكن توظيف طرائق الفلسفة التعليمية للمستوى الجامعي ما يلي :

1 - الاستعانة من التجارب العالمية الحديثة في التدريس سواء في الماضي والحاضر ومن الشركاء في نفس التخصصات وتوظيف مخرجات المخابر العلمية ذات الصلة الوثيقة المعرفية بجامعتنا وذلك من أجل أكبر استثمار للمعرفة الشاملة والمتخصصة خصوصا في حقل العلوم الإنسانية المتسارعة.

2 - إنضاج مشاريع خاصة لتوفير الإبداع واحتضان الطاقات وذلك بمراعاة الخصوصيات العلمية

و المهارات الفكرية للمتلقي بحيث لا يتم التفاعل مع جميع الملتقين (الطلبة) بمداخل نمطية يساوي فيها بين الجميع مما يؤدي إلى تحديد معايير أدنى في الأداء.

3 - توظيف واستقطاب مهارات وكفاءات من الخارج- الكفاءات- وتوظيف لنقل تجارب أخرى (غربية أو عربية) ومحاولة إيجاد تلاقح معرفي خصب لتطوير تجارب مشتركة الغاية منها " مؤسسة الإبداع " وتخصيبه في شكل هياكل ومؤسسات مثل ما هو الحال في الجامعات الغربية (مراكز الإبداع والذكاء، ومراكز القيادة الدولية...الخ).

كما يمكن تبني مشروع متكامل يضم أصحاب العقول البشرية عالية التميز والتي تتميز في العادة بما يلي:-

أ-سرعة الفهم والإدراك.

ب- القدرة على التحليل والتصور.

ت - القدرة على الفهم الاستبطاني : وهي القدرة على فهم العلاقات بين الظواهر العددية واستخلاص نتائج هامة من العديد من المعلومات، وتظهر أهمية هذه القدرة في الوظائف الفنية والمهنية العالية مثل وظائف المدراء والباحثين والوظائف التخصصية .

ث - القدرة على التقييم العلمي وهي القدرة على تطبيق مبادئ معينة للوصول إلى حلول فريدة وتحتاج الإدارة العليا إلى مثل هذه القدرة.

ج - ينظرون للمشكلات على أنها تمثل نوعاً من التحدي لقدراتهم ومصدر الإثبات ذاتهم.

خ- لديهم قدرة عالية على الإقدام والمخاطرة في البحث والتطوير .

يرى **R Baumbusich** المدير التنفيذي بشركة **U.S.WEST** للإتصالات أن المشكلة الأساسية عند التعامل مع العقول البشرية المتميزة تتمثل في محاولة إيجاد لغة مشتركة بينها وبين بعضها البعض وبين إدارة المنظمة تتمثل في ما يلي:

- 1 - تحديد حاجة المنظمة - الجامعة محل الدراسة- من العقول البشرية المتميزة .
- 2 - توفير الإمكانيات التنظيمية والتكنولوجية والسلوكية لتعظيم الاستفادة من هؤلاء الأفراد.
- 3 - المساهمة في تحقيق الأهداف الخاصة للخبرات الدراسية مثل النجاح والتميز والكفاءة العالية.
- 4 - توفير البيئة الصحية والتأمينية الملائمة للحفاظ على هذه الموارد البشرية ودعمها باستمرار .

5 - بناء منظمة وتنافسية يحافظ على الكفاءات البشرية المتميزة باستمرار .

هذا ونفاخر الكثير من الجامعات البريطانية مثل (**Bradford**) والأمريكية مثل (**Harvard**) بكونها جامعة تستقطب الكثير من الأدمغة المتميزة (في الهيئة التدريسية) والكثير من الطلبة المتميزين (ذوي المعدلات العالية)، وهو ما يتطلب إعادة النظر في سياسيات الجامعات التي تسعى إلى تحقيق ميزات تنافسية وطبعاً لن يكون ذلك إلا بإعادة النظر في جانب حساس هو عمومية الجامعات داخل الوطن العربي ودراسة ناقة (قانونية-اقتصادية).

ج- الإدارة بالأهداف : Management by Objectives

إن الإدارة بالأهداف من الأساليب الإدارية الحديثة والفعالة وهي كذلك أداة تحفيزية للعاملين للمشاركة بأرائهم في طرائق العمل.

وتعد الإدارة بالأهداف تطبيقا مباشرا لنظرية تحديد الهدف في التحفيز وتنطوي الإدارة بالأهداف في جوهرها على تطبيق مبدأ مشاركة العاملين في وضع أهداف محددة وقابلة للقياس وذلك بقصد تحفيز العاملين إلى الوصول إليها وهكذا يتضمن برنامج الإدارة بالأهداف تحديدا لأهداف واضحة لفترة زمنية قادمة بالاعتماد على مبدأ المشاركة للعاملين وتزويدهم بالتغذية العكسية حول مدى تقدمهم باتجاه تحقيقها⁽⁸⁾

وتساهم " الإدارة بالأهداف " كنموذج إداري في إشراك جميع أفراد المنظمات على تقديم أهدافهم الفرعية ضمن الهدف العام والتطلع للمستقبل بهدف تحسين كفاءة الأداء . وتتأثر الأهداف مجموعة من التغيرات مثل:

- التغير في المعرفة الفنية.
- التغير في توفير العناصر الإنسانية والمادية.
- التغير في سياسات المؤسسة الجامعية .
- التغير في أساليب الإدارة.
- التغير في البيئة الخارجية ومتطلبات السوق من نوعية التعليم الجامعي الذي تحتاجه.

زاوية عملية : يبدو أن الأطراف التعليمية الجامعية (الإدارة، المعلم (المرسل)، الطالب (خصوصا الطالب الناجح في الباكلوريا - والطالب المتخرج)، والأطراف التي لها عناصر تتفاعل بشكل مباشر مع الجانب التعليمي الجامعي بالإضافة إلى مراكز الاستشارية) هذه الأطراف جميعا في حاجة ماسة إلى المساهمة في تحديد الأهداف العامة للتعليم الجامعي العام في عصر ثورة المعلومات وذلك بصياغة أهداف تلامس ما يلي :

- 1 - طبيعة التخصصات المدروسة وطريقة تكيفها - إشراك الطالب في وضع أهداف التدريس.
- 2 - طبيعة احتياجات السوق.
- 3 - طرائق التدريس بين الماضي والحاضر وطرق تكيف هذه الوسائل.

4 - الهدف العام من التعليم الجامعي (هل يجب أن يظل التعليم الجامعي خاضعا لعناصر المجانية بدل الربحية؟ والعملية بدل الخصخصة مثلا؟).

3 -التعليم العالي مستقبليا : مقترحات عملية لتطوير التدريس.

أ- تقويم الأداء:

تعددت التعاريف التي قدمت لتقييم الأداء، وتشير أغلب الدراسات إلى أن التقويم كعملية لا يرمي فحسب إلى الحكم في النهاية على ما يستحقه الموظف من درجات على أساسها ترفيقته، أو حصوله على مكافأة، أو معاقبته على تقصيره في أداء العمل، بل أصبح تقويم الأداء يعني ويهدف إلى أبعد من ذلك فهو يرمي :-

1 - اكتشاف نواحي القوة والضعف في الأداء لتعزيز عناصر القوة والتخفيف من الضعف .

2 - البحث في كيفية تحسين الأداء في المستقبل.

3 - الاستمتاع لوجهات نظر المعنيين ومعرفة اتجاهاتهم في العمل الممارس.

4 - خلق جو من الصراحة والشفافية لتقديم المقترحات الجديدة.

إن التقويم التعليمي (Evaluation) عنصر من أهم العناصر التعليمية، وإذ لا يمكن لأية عملية تربوية تتعلق بالأستاذ والطالب داخل الصف أو خارجه أن تكون فعالة ما لم تخضع أهدافها وتنفيذ برامجها إلى عملية التقويم.

وعملية التقويم هي عملية مستمرة قائمة على معايير يتم تطويرها جماعية وتعني بقياس أداء الدارسين وفعالية المدرسين وجودة البرنامج، وفي ضوء ذلك يعد تقويم أداء عضو هيئة التدريس من ميادين التقويم التربوي المهمة .

و ترتبط مهام تقويم التعليم الجامعي حاليا بمجموعة من المبادئ الأساسية أهمها:

أ -مبدأ تقويم الجامعة ضمن نظام فلسفتها وأهدافها ويفترض ذلك قبول فلسفة الجامعة وأهدافها كمسلمات لا يتعرض مشروع التقويم إلى مناقشة ومحاولة تعديلها.

ب - مبدأ ربط عملية التقويم بمشروع تطوير المؤسسة الجامعية فإن تقييم الأوضاع الراهنة ومهما كانت درجة دقته وصدقه لن يكون ذا قيمة ما لم ينتج عنه خطوات ملموسة لتحسين الجامعة .

ت - تشمل عملية التقويم الاستمرارية والجودة وتتكون من مستويات أهمها:

ث - التقويم الختامي : وهو نشاط تقويمي يكون في ختام المقاييس التعليمية في نهاية الفصول الدراسية أو نهاية السنة التعليمية (قد يستعمل لفترة محددة).

ج للتقويم التكويني : ويجري أثناء التعليم والتعلم ويتخلل العملية التعليمية لغرض تحسينها وتطويرها.

ح للتقويم الذاتي : وهو تقويم يكون من لدن الأستاذ نفسه وذلك بتقويم ذاته أكاديميا وذلك بوضع مقاييس يراعي فيه مدى تقيده بالبرنامج العلمي، تقييم لطريقة التدريس وذلك بمراعاة التغذية العكسية التي يبديها الطلبة بين الحين والآخر.

د- بوسع الجامعات والمؤسسات التعليمية العليا مراعاة رأي عناصر ك:

- رؤساء الأقسام العلمية.
- اللجان العلمية والاستشارية.
- عمداء الكليات.
- فحص محتوى القرارات ونوعية الاختيارات المستخدمة (اختصاصيين في البرنامج التعليم).
- أداء الطلبة في الامتحانات الجزئية والعامه.
- المحاولات والمبادرات التي يبديها أعضاء الهيئة التدريسية لتحسين نوعية الأداء.

- خدمة المجتمع وربط جسور التواصل مع البيئة الخارجية .
- مراعاة الأداء التعليمي الداخلي -خلال التدريس-
- ولأجل ضمان نجاح أداء التقويم يجب تصميم استمارات محكمة يتم توزيعها على الأطراف المعنية ومحاولة تفرغها ودراستها.

ب-توظيف تكنولوجيا في البحث العلمي (الإنترنت):

لا شك أن الوسائل التي كان يعتمد عليها التعليم أضحت تقليدية إذا ما قورنت بطرق وأساليب التعليمية الحديثة والجدول التالي يوضح هذه الفوارق:- (10)

وسائل التعلم الآلية الواعدة	أدوات التعلم في الماضي
المصادر الأساسية والمواد المعدة من قبل الطلاب. نصوص إلكترونية مرجعة بالوسائط المتعددة. صور الكائنات الافتراضية والتمثيل بالحاكاة أدوات الملاحظة والرصد عن بعد. عوالم افتراضية تتفاعل مع الخبرة. كثير من الأصوات الخبيرة في قاعة الفصل. الطالب ينتج دروسا للآخرين.	- الكتب المقررة والمذكرات - كتابة الطالب لنص مستقيم مباشر . - النماذج والمواد :- الملاحظات المباشرة. أحلام تعليمية تبث الواقع. المدرس يلقي المحاضرات. الطالب للمعلم ما يتعلمه.

يمكن توظيف تكنولوجيا المعلومات خصوصا (الإنترنت) في مجال البحث العلمي وتقنين هذا التفاعل وذلك لما يوفره من مجالات للتدريس المفتوح وذلك بقيام جهات معينة بتنظيم دروس تدريبية موجهة للمعلم والمتعلم على السواء يتم بحث محتوياتها على موقع يتم الولوج بشكل مجاني لمن يرغب دون التقيد برقعة جغرافية او جنسية محددة ومن ذلك على سبيل المثال سلسلة الدروس الحادية والعشرين حيث يقع كل درس بين ثلاث وخمس صفحات نظمتها جامعة (كارولينا) بعنوان "تدريب المكتبيين على استخدام الإنترنت"⁽¹⁰⁾ وقد زاد المنديبين على 5000 مندوب على مستوى العالم. ويرجع زيادة العدد من المنديبين إلى الإقبال على مثل هذه الدروس إلى عدة أسباب أهمها:

* اتساع نطاق الإعلان عن هذه الدورات إذ تشمل العديد من الدول نظرا لنشر الإعلان من خلال شبكة الإنترنت .

* عدم التقيد بمكان محدد يتم فيه التدريب الفعلي .

* احتواء التدريبات على تمارين عملية يتم القيام بها من قبل المتدرب في الوقت الذي يناسبه وفي المدة التي يحتاجها دون تعارض بين المستويات المختلفة في درجة الاستيعاب *يصاحب الدورات التدريبية مهما كان اختصاصها عناوين إلكترونية يتم بواسطتها إرسال الأسئلة والاستفسارات أو المشاكل التي قد تحدث أثناء التدريب.

هذا وتمارس الكثير من الدول التدريب المفتوح للأساتذة والموظفين مثل هولندا،

دول جنوب شرق آسيا، فرنسا إذ تتيح للباحثين الاستفادة من الخدمات التالية :-

- 1 - الوصول إلى النتاج الفكري من خلال الشبكات مثل مواقع المجالات العلمية المحكمة التي تعتمد نظام الخدمة المجانية أو نظام الاشتراك عن بعد.
- 2 - توظيف التكنولوجيا الرقمية في مجال التدريب والمحاكاة والإبداع .
- 3 - توفير معلومات مثل أسرطة تدريبية ودروس ومحاضرات متخصصة.
- 4 - المساهمة في إدارة المناقشات الجماعية وإتاحة الفرصة للمشاركة في الملفات المحلية والدولية حضورا أو عن بعد .

إن تكنولوجيا المعلومات الحديثة تمكن الباحث من تطوير مهاراته بواسطة التعليم المفتوح عن بعد، نظام الدراسة المستقلة، نظام الدراسة المنزلية، نظام التعليم بالمراسلة، نظام التعليم الذاتي، نظام الجامعات الافتراضية.

وفي أمريكا مثلا فإن بعض الجامعات الأمريكية مثل (انديانا) تقوم بتنظيم برامج خاصة بتعليم المدراء بهدف تعريفهم بأهم المستجدات التي تحدث على الساحة الدولية ونظم التعامل مع الأسواق الخارجية إلى جانب تعليمهم اللغات الأجنبية .

ويرى الباحث أن عملية البحث عبر الانترنت في حاجة إلى تنسيق يتضمن إجراءات لعل أهمها:-

- الاشتراك في عدد من الدوريات المتخصصة والمحكمة لإتاحة الفرصة للباحث للإطلاع على مجالات المعرفة المشابهة في دول مختلفة.
- الاشتراك في أنظمة معلوماتية عالمية مثل نظام (الابسكو) الذي يوفر خدمات علمية واستشارية أكاديمية للمؤسسات التعليمية.
- توجيه الطلبة والباحثين لمواقع متخصصة يتم الاعتماد عليها في مسابقات محددة لغرض الاستفادة وذلك لتقليل الجهد والوقت الذي قد يضيع من جراء الحث العشوائي في قضاء الانترنت.
- توجيه جهود الباحثين والمعنيين بشؤون التقويم والتعليمات والتدريب لتطوير مهاراتهم اللغوية في مجال اللغات الحية ومتابعة طرائق التدريس المنتهجة في شتى المعارف.

خاتمة

إن المطلوب من المؤسسات الجامعية هو محاولة وضع تصورات مستقبلية لجامعة المستقبل تستجيب للمتغيرات الدولية و تنطلق من المعطيات حتى يتسنى للمعني بالعملية التعليمية امتلاك المهارات التالية:-

- مهارات اتصالية في القراءة و الكتابة و الاستمتاع و الحديث.
- تطوير مهارات تساهم في التفكير و النقد و التقويم الجامعي.
- القدرة على التعامل مع الثورة التقنية العلمية تكيفا و تعاطيا.
- تجسير العلاقة بين المؤسسة الجامعية و المجتمع بتطوير برامج خاصة مثل برامج خدمة المجتمع، و الإسهام في حركية المجتمع المدني.

الهوامش

- 1) حول مفهوم سلطة المعرفة يمكن الاطلاع على دراسة:
الفن توفلر، حضارة الموجة الثالثة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع الإعلان، الطبعة الأولى 1990
- 2) محمد ايمن عشوش، مؤسسات التعليم الإداري في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين
المجلة الدولية للعلوم الإدارية، معهد التنمية الإدارية الإمارات، 2000، ص 155-156.
- 3) للإطلاع على مختلف التجارب يمكن الاطلاع على الموقع:
www.abegs.org/fntok/fntoko.htm
- 4) نبيل علي، الثقافة العربية و عصر المعلومات، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت جانفي 2001، ص 295-296.
- 5) اليونيسكو، التعليم ذلك الكنز المكنون، مركز مطبوعات في اليونيسكو بالقاهرة، بدون تاريخ و بدون طبعة، ص 77.
- 6) حول مفهوم الجودة الشاملة في التعليم العالي يمكن العودة الى الدراسات القيمة التالية:
1) Kleindorfer poul, (1995) TQM at the university of pennsylvania, managing srvice quality, VOL 4, N°, pp 20.23.
2) shalala donna, (may 1993) TQM Applications in Education, Executive Excellence, VO 10, N°5, pp 6-7.
3) sounders, lan and wolker michael (1991), TQM in tertiary Education, International Journal of Quality and Reliability Management, V°8, N°5, pp 91-102.
- 7) على السلمي، الإدارة بالمعرفة، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، معهد التنمية الإدارية، الإمارات، يونيو - أغسطس 1997، ص 161-182.
- 8) محمد عدنان النجار، إدارة الأفراد، منشورات جامعة دمشق ن السنة الجامعية 96/95 دمشق، ص 219.
- 9) حسن حسين البيلالي ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم الأساسي في الوطن العربي، منشورات الفكر العربي، ص 51.
- 10) ماجد توهان الزبيدي، الانترنت و التدريس في علوم المعلومات و المكتبات، مجلة رسالة المكتبة، صحيفة المكتبات الأردنية، المجلد 35، العدد 1، 2، مارس، مايو 2000 ص 66.