

تمثلات الفاعلين التربويين لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية (دراسة تحليلية لاستراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية 2022/2018)

Educational actors' representations for the problem of developing intellectual capital in the Jordanian educational system (Analytical study of the Jordanian Education Development Strategy 2018/2022)

حنان بوطورة^{1*} ، سميرة منصوري²

¹ مخبر البحوث والدراسات الاجتماعية. جامعة 20 أوت 1955. سكيكدة (الجزائر)، h.boutora@univ-skikda.dz
² مخبر البحوث والدراسات الاجتماعية. جامعة 20 أوت 1955. سكيكدة (الجزائر)، s.mansouri@univ-skikda.dz

تاريخ الاستقبال: 2021/11/09؛ تاريخ القبول: 2021/12/06؛ تاريخ النشر: 2021/12/30

ملخص: سعت هذه الدراسة التحليلية إلى التعرف على تمثلات الفاعلين التربويين لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية، واعتمدت هذه الدراسة للإجابة على تساؤلات الدراسة وبلوغ أهدافها المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات اعتمدنا تقنية تحليل المحتوى، وتمثلت عينة الدراسة في الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية 2022/2018. وتوصلت الدراسة الحالية إلى نتائج تتمثل في تركيز تمثلات الفاعلين التربويين على تحديد جملة من المعوقات الهيكلية مثل: ضعف التجهيزات ونقص الموارد المالية الضرورية لتحسين البنية التحتية بالمنظومة التكون قادرة على استيعاب متطلبات تنمية رأس المال الفكري خاصة في ما يتعلق ببعدي رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري، وبالتالي جاءت تمثلاتهم لآليات تنمية رأس المال الفكري متجهة بإيجابية نحو إدارة الموارد المالية يليها إدارة العمل في حين همشت إدارة الوقت في حين ركزت في تنمية رأس المال البشري على التدريب وتنمية المهارات يليها تنمية التوجه للتعليم مدى الحياة وهو ما يعني التراكم المعرفي في مقابل ذلك همشت الاستثمار المعرفي. **الكلمات المفتاح:** استراتيجية تطوير التربية والتعليم؛ منظومة تربوية؛ رأس مال فكري؛ تنمية؛ مورد بشري.

Abstract: This analytical study sought to identify the educational actors' representations of the obstacles to intellectual capital development in the Jordanian educational system. Developing the Jordanian Education Development Strategy 2018/2022.

The current study reached a number of results represented in focusing the representations of the educational actors participating in the development of the Jordanian Education Development Strategy 2018/2022 for obstacles to the development of intellectual capital in the Jordanian educational system on identifying a number of structural obstacles such as: weak equipment and lack of financial resources necessary to improve the infrastructure of the system. Being able to absorb the requirements of intellectual capital development, especially with regard to the dimensions of structural capital and human capital, and thus their representations of intellectual capital development mechanisms were positively oriented towards managing financial resources, followed by work management, while time management was marginalized in relation to the development of structural capital while focused on. Whereas, in human capital development, it focused on training and skills development, followed by developing the orientation for lifelong learning, which means knowledge accumulation. In return, it marginalized the knowledge investment for the accumulated knowledge.

Keywords: Education development strategy; educational system; intellectual capital; development; human resource.

يقوم التوجه العالمي نحو تحقيق التنمية المستدامة على الاستثمار بالتربية والتعليم لتنمية المورد البشري بما يجعله قادر على حمل أعباء التنمية المستدامة من خلال الاستعانة بجهود الفاعلين التربويين بمنظومتها التربوية لتطوير استراتيجيات للتربية والتعليم تقوم على تنمية أفضل الممارسات لتطوير المؤسسات التعليمية بالاستمرار وتطوير المناهج التعليمية لمواكبة أفضل الممارسات التعليمية وتحسين جودة مخرجات التعليم لخدمة القطاعات الأخرى من خلال الرفع من كفاءة التعليم والتدريب الفني والمهني ومواءمتها مع متطلبات سوق العمل، والاعتناء بالارتقاء بجودة عمل الكادر التعليمي وإدارة المدارس بالاستفادة من التجارب الدولية في سبيل تطوير البنية التحتية للتعليم، وذلك بهدف تعزيز دور المنظومة التربوية في الارتقاء بجودة مهنة التعليم وتحقيق الاستدامة التنافسية، وتكون رافداً من روافد الاقتصاد الوطني.

لذا صار تطوير المنظومة التربوية وإصلاح التعليم وتحسين نوعيته من خلال إعادة هيكلة استراتيجيات التربية والتعليم باستمرار لمواجهة المشكلات والتحديات الداخلية والخارجية التي تواجهها مطلباً عالمياً، لكل الدول التي تتطلع لبناء حضرها وتحقيق الاستدامة في مستقبلها انطلاقاً من تطوير كفاءات موردها البشري ورفع قدراته التنافسية في مجتمع المعرفة وعصر المعلومات، وصارت عملية بناء خطة استراتيجية لتطوير أداء قطاع كبير كقطاع التعليم بما يحقق تنمية الموارد البشرية وإيجاد الأفراد القادرين على تحمل أعباء النهوض به وتحقيق تقدمه، تستوجب اتخاذ الكثير من الإجراءات والتخطيط الواعي الذي يركز على اختيار منهجية العمل الأكثر فعالية، من خلال التخطيط المحترف في جميع فعاليات بناءها انطلاقاً من أسس منهجية علمية وعملية تقوم على التفكير الاستراتيجي، وأدواته، وآلياته والاستفادة من تجارب الماضي والتعامل مع معطيات الحاضر في ظل رؤية استشرافية للمستقبل خلال مدة التخطيط المستهدفة، وبما يؤكد بناء استراتيجية للقطاع تتماشى والتوجه العالمي نحو تحقيق التنمية المستدامة بالاستثمار في تنمية المورد البشري المؤهل.

يعتمد بشكل رئيس على تضافر الجهود الحكومية وغير الحكومية بمختلف مستوياتها من جانب، مدعومة بإرادة سياسية تتبنى التعليم كمشروع وطني ذي أولوية متقدمة، ومن خلال ذلك يتم إعداد استراتيجيات التربية والتعليم بالدول المختلفة في إطار عملية تشاركية مستمرة مع المجتمع وبناء على تمثلات الفاعلين التربويين بمنظومتها التربوية من كوادراً بوزارة التربية والتعليم، والخبراء الوطنيين من ذوي الخبرات الدولية في التخطيط التربوي، دولي ومحلي وكذا الخبراء في التخصصات التربوية المختلفة لبلوغ الهدف من وضع استراتيجية للتربية والتعليم والوصول إلى نظام تعليمي نوعي متطور وفق متطلبات الجودة ومعاييرها العالمية يوظف التقنية في عمليات التعليم والتعلم للتحويل إلى مجتمع المعلومات والاقتصاد القائم على المعرفة وتنمية رأس المال الفكري لدى موردها البشرية.

غير أن التحولات الاجتماعية والعالمية اليوم صارت تفرض العديد من التحديات خاصة بالنسبة للدول النامية لبلوغ هذه الأهداف منها الثقافية والاقتصادية وهو ما يتطلب فطنة بالغة لفهم هذه المتغيرات والبناء على ذلك لفهم المعوقات الحقيقية لتنمية رأس المال الفكري للمورد البشري بالمنظومة التربوية واقتراح الآليات الملائمة لتجاوزها، وهو ما دفع بالكثير من الدول النامية للاستعانة بالفاعلين التربويين في منظومتها التربوية للقيام بهذه المهام الكبرى، وشأنها شأن العديد من الدول العربية تواجه المنظومة التربوية بالأردن العديد من المشاكل على الرغم من المكانة المتقدمة التي تحتلها نتيجة اهتمام المملكة بقطاع التعليم منذ فترات مبكرة من حيث مراتبها في المؤشرات التعليمية العربية كالجودة التعليمية وكفاءة العملية التعليمية، إضافةً للمساواة بين الجنسين نتيجة لافتقارها للموارد الاقتصادية والطبيعية، ما جعل الأردن تتجه في بناء استراتيجيتها لتطوير التربية والتعليم إلى الثروة البشرية والاستثمار فيها، غير أن نتائج هذا الاستثمار لاتزال غير مرضية بالشكل الكافي لتحقيق أهدافها التنموية أين يعاني المورد البشري من عديد المعوقات التي تتطلب النظر فيها لمعالجة مشكلة تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية ومنها ضعف جودة مخرجاتها، قلّة رواتب المعلمين، وضعف تدريبهم، ارتفاع كلفة التعليم الجامعي الذي دفع العديد من الأهالي إلى الاستدانة لتأمين الرسوم الجامعية لأبنائهم، نقص الخدمات اللازمة للطلاب في المدارس الحكومية واكتظاظها بالطلبة، الأمر الذي أدى إلى التراجع في التحصيل الدراسي، ويظهر هذا التراجع جلياً في نتائج شهادة الدراسة الثانوية العامة، عدم توفر

البيئة الآمنة نوعاً ما في المدارس الحكوميّة، إضافةً لأعداد اللاجئين السوريين وكذا ذوي الحاجيات الخاصة وما يمثلونه من مسؤولية مضافة على المنظومة. (مشكلات التعليم في المملكة الأردنية، 2019)

1. تساؤلات البحث:

تأسيساً على ما سبق تتحدد إشكالية هذه الدراسة في التساؤل التالي:

كيف يتمثل الفاعلون التربويون لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم تقسيم المشكلة البحثية إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية كالتالي:

- كيف يتمثل الفاعلون التربويون لمشكلة تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية؟
- كيف يتمثل الفاعلون التربويون لمشكلة تنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية الأردنية؟

2. أهداف البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى ما يأتي:

- التعرف على تمثيلات الفاعلين التربويين لمعيقات تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية.
- التعرف على تمثيلات الفاعلين التربويين لآليات تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية.
- التعرف على تمثيلات الفاعلين التربويين لمعيقات تنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية الأردنية.
- التعرف على تمثيلات الفاعلين التربويين لآليات تنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية الأردنية.
- الكشف عن بعض الأبعاد التربوية ضمن استراتيجيات تطوير التربية والتعليم الأردنية.

3. أهمية البحث:

تتأتى أهمية هذه الدراسة من أهمية ثقافية وتربوية واجتماعية وحتى اقتصادية، نظر لأهمية النظام التربوي ضمن التوجه العالمي نحو الاستثمار بالموارد البشري من خلال التربية والتعليم لتحقيق التنمية المستدامة، ومن ذلك تتضح أهمية هذه الدراسة لما للمنظومة التربوية من أهمية من جهة وما للبحث في تمثيلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجيات التربية والتعليم من أهمية في تفسير الواقع التربوي والاجتماعي المعاصر بالأردن والوطن العربي، لما لهذه المجتمعات من خصائص ومشكلات مشتركة في ظل كل التغيرات السوسولوجية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية العالمية والمحلية وخاصة ما يتعلق منها بالتربية والتعليم وحاجتها الملحة لتنمية رأس مالها البشري بما يجعلها قادر على تجاوز مشكلات التنمية العويصة المختلفة، من خلال تفعيل دور مواردها البشرية في دفع عجلة التنمية.

4. مفاهيم الدراسة:

- **التمثيلات الاجتماعية:** ويقصد بها الأفكار الاجتماعية التي يحملها المختصون المشاركون في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية (2018-2022) وصاغوا من خلالها قراراتهم ومواقفهم المناسبة لتطوير المنظومة التربوية الأردنية بالرجوع إلى منظومة القيم السائدة بمجتمعهم وخصائصه.

- **الفاعلون التربويون:** يقصد بالفاعلين التربويين في هذه الدراسة الفرق من المختصين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022).

- **رأس المال الفكري:** ويقصد به في هذه الدراسة مجموعة الموارد الفكرية بالمنظومة التربوية الأردنية التي تمتلك الموهبة والمهارات الاجتماعية، النفسية والمعرفية وكذا التقنية التي يمكن استخدامها في خلق الثروة البشرية بالمنظومة التربوية الأردنية القادرة على حمل أعباء التنمية المستدامة بالمجتمع.

- استراتيجية تطوير التربية والتعليم: وهي الخطة التربوية التي تشمل وضع أو ترجمة الغايات الكبرى والمقاصد النهائية للتربية في الأردن إلى مرام أكثر تحديدا من خلال رسم وسائل التنفيذ المؤدية إلى بلوغ تلك المرامي المحددة وترجمة وسائل التنفيذ هذه إلى عمل فعلي في الفترة (2018-2022).

- المنظومة التربوية: ويقصد به في هذه الدراسة مجموعة العناصر البشرية والإدارية والتربوية والعلمية والقانونية والمالية المتفاعلة والمتكاملة، لتقوم بضمان وظيفتي التربية والتعليم في المجتمع الأردني، من خلال وزارة خاصة بالإشراف على إدارتها وهي وزارة التربية الوطنية الأردنية.

7. الدراسات السابقة:

دراسة **غالب محمود سنجدق** (سنجدق، 2013)، بعنوان: "أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة" هدف من خلالها إلى بيان أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بدراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة - من خلال مقابلة عينة عشوائية طبقية ممثلة من قبل بعض المدرء الإداريين، وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام مقدره بـ 278 مفردة. وجاءت النتائج كالتالي: مفهوم وأهمية رأس المال الفكري كانت غامضة بقدر ما يشعر المدرء بالقلق من الخلط بين هذا المفهوم والملكية الفكرية. وبالإضافة إلى ذلك يفتقر الكثير من أصحاب القرار لمعرفة مدى تأثير رأس المال الفكري على قيمة الشركة محليا أو خارجيا، والعمل على إيجاد تصور مدى تأثير عناصر رأس المال الفكري المتمثلة في الاستقطاب وصناعة رأس المال الفكري وتنشيطه والحفاظة عليه والاهتمام بالعملاء على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة، كما هدفت الدراسة لتسليط الضوء على النتائج المترتبة على الاهتمام بهذا المجال وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج التي انسجمت مع الفرضيات الموضوعية والتي تؤكد على تأثير نسبي لعناصر رأس المال بشكل متفاوت على كفاءة وفعالية الأداء في الجامعات الأردنية الخاصة.

دراسة **محمد كهيبة وآخرون** (محمدي، بلمختار، و براهيمي، 2020)، بعنوان: "تمثلات الفاعلون التربويون للتربية البدنية للمرحلة الابتدائية وعلاقته بالإصلاح التربوي في الجزائر"، وقد أجريت الدراسة في ثلاث ابتدائيات من ولاية الجلفة: ابتدائية ساعد بن هوام، ابتدائية الأمير عبد القادر، ابتدائية حنيشي الشمالية، على عينة تتكون من 20 أستاذ الطور الابتدائي (5 ذكور و15 إناث)، وهدفت فيها إلى الاطلاع على واقع ممارسة التربية البدنية في المدارس الابتدائية من حيث الكفاءة التأطيرية، الوسائل والفضاءات المخصصة لها والتعرف على تمثلات معلمي الطور الابتدائي المشرفون على حصة التربية البدنية والرياضية لعلاقتها بتكوين شخصية التلميذ من خلال الإجابة على سؤال رئيس انبثق عنه سؤالين فرعيين وصياغة فرضيتين، واعتمد المنهج الكيفي وأدوات لجمع المعلومات هي المقابلة والملاحظة، **توصلت للنتائج** التالية: التربية البدنية مادة ليس لها أهمية أو قيمة مقارنة بالمواد الدراسية الأخرى وهو ما يتعارض مع اتجاه الإصلاح التربوي في الجزائر الذي يؤكد على أهمية المادة، التربية البدنية ليست مادة لتحقيق الكفاءة التعليمية التي يملها محتوى الإصلاح، وجود اتجاه سلبي لدى أساتذة الطور الابتدائي عن مادة التربية البدنية، وجود نقص كبير بالتجهيزات والوسائل والإمكانات المخصصة لتدريس هذه المادة، صغر حجم المساحات المخصصة لتدريس هذه المادة، صغر الحجم الساعي المخصص لتدريس مادة التربية البدنية، عدم حصول أساتذة مادة التربية البدنية لتكوين يؤهله لتدريس المادة مما انعكس بالسلب على آداه ومستوى التلاميذ وقدرته على تسيير الحصة.

- شكل الاستفادة من الدراسات السابقة

اهتمت الدراسات السابقة بالتعرف على وجهة نظر وتمثلات الفاعلين التربويين حول جزئية من جزئيات تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية دون تحديد مباشر لذلك أين اهتمت بعضها بتحديد وجهة نظر عينة من المشرفين التربويين واهتمت أخرى بتحديد تمثلات عينة من أساتذة الطور الابتدائي للتربية البدنية كجزء من المناهج التربوية التي شملها الإصلاح التربوي، وركز أخرى على وجهة نظر عينة من قيادات الجامعة الأردنية لأثر رأس المال الفكري في تطوير الجامعات الأردنية، في حين ركزت الدراسة الحالية على البحث في

تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية ككل، وبالتالي فقد جاءت الدراسات السابقة دراسات ميدانية في حين كانت الدراسة الحالية دراسة تحليلية ، لمعرفة تمثيلات الفاعلين التربويين المختصين بالمنظومة التربوية الأردنية لمعيقات تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية وطبيعة الآليات المساعدة على تنميته بما يخدم المشاريع التنموية للمجتمع الأردني وما لذلك من أهمية خاصة تتعلق بالمجتمع الأردني وأخرى عامة تتعلق بمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية لجل الدول العربية نظرا للتشابه الخصائص السوسيوثقافية وطبيعة التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه توظيف التربية والتعليم في تحقيق التنمية المستدامة لهذه المجتمعات.

II – الطريقة والأدوات:

1. منهج الدراسة:

يختلف المنهج باختلاف المواضيع التي يتم دراستها، حيث أن إشكالية الدراسة والأهداف المراد تحقيقها هي التي تحدد للباحث المنهج الذي ينبغي اتباعه لبلوغها وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على:

المنهج الوصفي التحليلي: الذي يقوم به الباحث بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما وكيفا، بجمع المعلومات النظرية والبيانات الميدانية عن المشكلة موضوع البحث ثم تصنيفها وتحليلها وتفسيرها للوصول للنتائج، تحليل مكونات استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) وتحليلها كدراسة حالة من خلال تحليل مختلف البيانات والأرقام التي تم استخراجها من مكوناتها انطلاقا من مجموعة مؤشرات تقيس أبعاد رأس المال الفكري المدروسة.

2. عينة الدراسة:

العينة جزء من المجتمع الكلي المراد تحليله، إذ أن قدرة الباحث لا تمكنه من التعامل مع جميع مفردات مجتمع الدراسة، ودراستنا التي تتوقف على مضمون العناصر الضمنية للمشكلة للتمثيلات الاجتماعية للفاعلين التربويين لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية، وعينتنا كانت قصدية باختيار الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية مما أتيح لنا.

3. أداة جمع البيانات:

اعتمدنا في هذه الدراسة على تحليل المحتوى وهو من أهم الأدوات البحثية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهو تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي، تطبق على المواد المكتوبة، المسموعة والمرئية، التي تصدر عن الأفراد والجماعات، ويسمح بالقيام بسحب كمي أو كمي بهدف التفسير والفهم والمقارنة.

4. تحليل العينة:

تم تحليلنا لاستراتيجيات تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) للتعرف على تمثيلات الفاعلين التربويين المشاركين بوضعها لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية، وفق مرحلتين، المرحلة الأولى استعرضنا فيها الخصائص العامة لوثيقة الاستراتيجية والفئات المدروسة، أما المرحلة الثانية حددنا فيها خصائص الوحدات المقدمة المراد دراستها كما يلي:

المرحلة الأولى: الخصائص العامة لوثيقة استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية

هذه الوثيقة هي وثيقة الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم بالملكة الهاشمية الأردنية (2018-2022)

العنوان: الخطة لاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (2018-2022)

المؤلف: وزارة التربية والتعليم

النوع: وثيقة الكترونية متاحة على موقع وزارة التربية والتعليم الأردنية على الرابط التالي:
<https://moe.gov.jo/ar/node/21815>

الناشر: وزارة التربية والتعليم

بلد النشر: المملكة الأردنية الهاشمية

سنة النشر: 2018

عدد الصفحات: 158

الفاعلين التربويين (الشركاء): الأمين العام لوزارة التربية والتعليم، لجنة تعليم وتنمية الطفولة المبكرة، فريق الوصول والمساواة، فريق دعم النظام، فريق الجودة، فريق الموارد البشرية، فريق التعليم المهني والتقني والتدريب.

نجد في بداية الوثيقة كلمة وزير التربية والتعليم والتدريب، ثم ابتداء من الصفحة السابعة إلى غاية الصفحة العاشرة نجد فهرس المحتويات الذي يتضمن عناصر استراتيجية التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 2018) والتي تم الاعتماد عليها لاستخراج العناصر التي تعبر عن أبعاد الدراسة، ثم تحليلها واستخلاص تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع الاستراتيجية لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية بالمملكة الأردنية الهاشمية.

وتضمنت عناصر دراسة تمثلات الفاعلين التربويين ضمن الاستراتيجية لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية لعناصر: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي.

المرحلة الثانية: الخصائص العامة لوحدات الدراسة

الفئة الأولى: رأس المال البشري ويشمل على الوحدات التالية

الوحدة الأولى: التدريب والمهارات

الوحدة الثانية: التعلم مدى الحياة

الوحدة الثالثة: الاستثمار المعرفي

الفئة الثانية: رأس المال الهيكلي ويشمل على الوحدات التالية

الوحدة الأولى: إدارة العمل

الوحدة الثانية: إدارة الوقت

الوحدة الثالثة: إدارة المال

III- النتائج ومناقشتها :

1. عرض وتحليل نتائج للدراسة:

- تحليل فئة رأس المال البشري:

الجدول (1): يوضح تمثلات الفاعلين التربويين لمشكلة تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية.

النسبة (%)	التكرار	الوحدات
87%	300	التدريب والمهارات
9%	31	التعلم مدى الحياة
4%	12	الاستثمار المعرفي
100%	343	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على الوثيقة الرسمية للخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية لسنة (2018-2022)، الصادرة بتاريخ: 2018.

يوضح الجدول أعلاه (1) معالجة مشكلة تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية ضمن تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022)، حيث تظهر نسبة التدريب والمهارات مقدرة بـ **87%**، وهي نسبة معتبرة تتفوق باقي النسب الأخرى المتمثلة بنسبة التعلم مدى الحياة المقدرة بـ **9%**، وكذا نسبة الاستثمار المعرفي المقدرة بـ **4%**، ويؤكد هذا التفاوت تكرار كل وحدة من وحدات التحليل المدروسة حيث بلغ تكرار وحدة التدريب والمهارات **300** من أصل **343** عبارات تتعلق بفئة رأس المال الفكري بالوثيقة ككل، أما وحدة التعلم مدى الحياة فقدر بـ **31** وبلغ تكرار الاستثمار المعرفي **12**. وتعتبر النسبة المرتفعة لوحدة التدريب والمهارات كوحدة قياس لتنمية رأس المال البشري ضمن تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم بالأردن انطلاقا من وثيقة الاستراتيجية والمقدرة بـ **87%** عن الاتجاه الإيجابي والأهمية البالغة التي يتضمنها موضوع الاستثمار في التدريب بتمثلات الفاعلين التربويين باعتباره أحد المواضيع الحديثة التي أخذت حيزا من الاهتمام من طرف الباحثين، خاصة في ظل التوجه العالمي الجديد الذي يؤكد على ضرورة النظر إلى التدريب على أنه استثمار له عائد مثله مثل الوظائف الأخرى، وهذا العائد يفوق بكثير حجم الإنفاق على التدريب.

- تحليل فئة رأس المال الهيكلي:

الجدول (2): يوضح تمثلات الفاعلين التربويين لمشكلة تنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية الأردنية.

الوحدات	التكرار	النسبة (%)
إدارة العمل	109	21%
إدارة الوقت	22	4%
إدارة المال	395	75%
المجموع	526	100%

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على الوثيقة الرسمية للخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم بالملكة الأردنية الهاشمية لسنة (2018-2022)، الصادرة بتاريخ: 2018.

يوضح هذا الجدول (2) معالجة مشكلة تنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية الأردنية ضمن تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022)، حيث تظهر نسبة وحدة إدارة المال **75%** وهي نسبة معتبرة تتفوق باقي النسب الأخرى المتمثلة بنسبة إدارة العمل المقدرة بـ **21%** وكذا نسبة تنمية إدارة الوقت المقدرة بـ **4%**، ويؤكد هذا التفاوت تكرار كل وحدة من وحدات التحليل المدروسة حيث بلغ تكرار وحدة إدارة المال **395** من أصل **526** عنصر متعلق بفئة رأس المال الهيكلي بالوثيقة ككل، وبلغ تكرار إدارة العمل **109** في حين بلغ تكرار وحدة إدارة الوقت **22**

وهذا ما يشير الى وجود اتجاه إيجابي لدى الفاعلين التربويين المشاركين في استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية نحو دور المال في تنمية رأس المال الهيكلي أكثر منها ما يتعلق بوحدة إدارة العمل و إدارة الوقت، وما يفسر ارتفاع تكرار وحدة إدارة المال وما يدل عليها من عبارات بالوثيقة مثل (التكلفة، الانفاق، الموازنة، المالية، المال) الذي بلغ **395** من أصل **526** عنصر دلالي يرتبط بفئة رأس المال الهيكلي بوثيقة الاستراتيجية، في حين بلغ تكرار وحدة إدارة العمل **109** بنسبة **21%**، في حين كانت وحدة إدارة الوقت أقل الوحدات تكرار أين بلغ تكرارها **22** بنسبة **4%**،

ويمكن تفسير ذلك انطلاقا من جملة التحولات على كافة الأصعدة الاجتماعية والثقافية التي يعيشها المجتمع الأردني كغيره من المجتمعات العربية والمتعلقة بالطابع الاقتصادي للعولمة وتأثيراتها الثقافية على البناء السوسيوثقافي والخيارات الاجتماعية بهذه المجتمعات، فقد عبر الفاعلين التربويين من خلال تمثلاتهم على المال وأهميته بالدرجة الأولى كعامل من أهم العوامل المساعدة والأساسية في تنمية رأس المال الهيكلي لدى المورد البشري انطلاقا من اعتباره منتجا للفاعلية في البرامج المسطرة من خلال الانفاق على تنفيذها، ثم يأتي العمل في المرتبة التي تلي المال في الأهمية ويمكن ملاحظة ذلك من خلال فارق النسب بين كل من وحدتي التحليل أين بلغ **54%**

لصالح وحدة المال، ومن خلال ذلك يمكن اعتبار العمل عاملاً مهماً في مواجهة مشكلة تنمية رأس المال الهيكلي لدى المورد البشري وسبباً فاعلاً فيها، أين تؤكد تمثلات الفاعلين التربويين على أهمية العمل كقيمة وحق وواجب اجتماعي يقوم عليه تحقيق العدالة الاجتماعية واستثمار المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة، ويأتي ذلك الوقت الذي جاءت نسبته 4% كنسبة توضح ضعف قيمة الوقت كقيمة أساسية في تنمية رأس المال الهيكلي لدى المورد البشري في تمثلات الفاعلين التربويين أين لم يبلغ تكرار العبارات الدالة على هذه الوحدة في كافة الوثيقة إلا 22 مرة

- محصلة تحليل استراتيجيات تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022)

جدول (3): يمثل نسبة معالجة مشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية

النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	المواضيع	
%39	343	%87	300	التدريب والمهارات	رأس المال البشري
		%9	31	التعلم مدى الحياة	
		%4	12	الاستثمار المعرفي	
%61	526	%21	109	إدارة العمل	رأس المال الهيكلي
		%4	22	إدارة الوقت	
		%75	395	إدارة المال	
%100	869	%100	869	المجموع	

مصدر الجدول: من أعداد الباحثين بالاعتماد نتائج تحليل الوثيقة الرسمية للخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم بالملكة الأردنية الهاشمية لسنة (2018-2022) الصادرة بتاريخ: 2018.

من خلال الجدول نلاحظ إن نسبة 87% هي أعلى نسبة مدروسة في استراتيجيات تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) لفئة رأس المال الهيكلي وتتعلق بوحدة التدريب والمهارات مقارنة بوحدة التعلم 9% ووحدة الاستثمار المعرفي 4%، كما تظهر وحدة، وأخيراً نجد فئة رأس المال الهيكلي أين تحصلت وحدة إدارة المال على أعلى نسبة مقدرة بـ 75% تليها إدارة العمل بنسبة 21% وأخيراً نجد إدارة الوقت 4% وبمقارنة نسب الفئات المدروسة نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة رأس المال الهيكلي التي حصلت أعلى نسبة من الدراسة وتكرار العناصر الدلالية لها والذي قدر بـ 526 من أصل 869 عنصر دلالي لكافة الفئات المدروسة، أي ما نسبته 61% وتليها نسبة رأس المال البشري بتكرار 343 ونسبة 39%.

بناءً على المحصلة التركيبية للجدول رقم (3) يتضح أن تمثلات الفاعلين التربويين ركزت تحليلهم لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية على رأس المال الهيكلي وضرورة قيام السياسة التعليمية على الاهتمام بتنميته بالمنظومة التربوية الأردنية أكبر من الاهتمام بتنمية رأس المال البشري، ويتضح ذلك خاصة عند دراسة تأثير مكونات رأس المال الهيكلي مجتمعة، ويؤثر رأس المال الهيكلي في تنمية الموارد البشرية بالمنظومة التربوية الأردنية من خلال ثلاث وحدات لها من الأهمية بمكان في بناء المنظومة التربوية القادرة على حمل أعباء التنمية المستدامة بالمجتمع وهي إدارة العمل، إدارة الوقت، إدارة المال.

2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة

- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الأول:

يشير التساؤل الأول إلى: "كيف يتمثل الفاعلون التربويون مشكلة تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية؟".

تبين النسب الموضحة بالجدول (1) اتجاهها إيجابياً لتمثلات الفاعلين التربويين نحو وحدة التدريب والمهارات بما تتضمنه من مختلف أشكال العمل الجماعي وما تفترضه من التركيز على الأطر الاجتماعية الحاضنة للمشاركين ومدى قدرتها على تحديد أنماط مشاركتهم، والتعرف بذلك على المتغيرات المحددة لنشاط القوى الاجتماعية في الأردن، ومن ثم تفعيل الشراكة المجتمعية انطلاقاً من أسس البنية الاجتماعية والوعي الاجتماعي وتعزيز الفكر المجتمعي والاتجاه نحو العمل التطوعي لدى الأجيال الجديدة.

وتعتبر النسبة المرتفعة لوحدة التدريب والمهارات كوحدة قياس لتنمية رأس المال البشري ضمن تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم بالأردن انطلاقاً من وثيقة الاستراتيجية والمقدرة بـ 87% عن الاتجاه الإيجابي والأهمية البالغة التي يتضمنها موضوع الاستثمار في التدريب بتمثلات الفاعلين التربويين باعتباره أحد المواضيع الحديثة التي أخذت حيزاً من الاهتمام من طرف الباحثين، خاصة في ظل التوجه العالمي الجديد الذي يؤكد على ضرورة النظر إلى التدريب على أنه استثمار له عائد مثله مثل الوظائف الأخرى، وهذا العائد يفوق بكثير حجم الإنفاق على التدريب، ويؤكد التكرار الكبير للعناصر التي تمثل وحدة التدريب والمهارات في وثيقة استراتيجية تطوير التربية والتعليم بالأردن الذي بلغ 300 عنصر المكانة المرموقة التي يحتلها التدريب في تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضعها لأهمية هذه الوحدة في تنمية رأس المال البشري بقطاع التربية من خلال التدريب والتأهيل المهني لما لذلك من دور مهم ومؤثر في الارتقاء بمستوياته وتطوير قابليته الخاصة للإنجاز وتحسين أدائهم وحل مشكلة وجود ضعف في مستوى الأداء التربوي لديهم وظهور العديد من معوقات تنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية بالنسبة لوحدة التدريب والمهارات بينتها المعلومات التي تم توضيحها من خلال دراسة الوضع الراهن للمنظومة ومنها: وجود أشكال تدني مستويات التدريب المختلفة. وضعف التنسيق بين الجامعات والكليات في إعداد معلمي رياض الأطفال وتدريبهم وتأهيلهم وعدم توافر وحدات للتشخيص التربوي وقلّة أدوات التشخيص التربوي والقياس والتقييم اللازم لقلّة الكوادر الفنية المتخصصة وكذلك وجود الثقافة السائدة بوصف التعليم وظيفة وليس مهنة وما ينتج عنها من عدم امتلاك المعلمين المهارات اللازمة للتدريس وضعف نوعية برامج التنمية المهنية للمعلمين محدودة جودتها إن وجدت. وعدم وجود بيانات تتعلق بأداء المعلم يحد من قدرة النظام على مراقبة الأداء بصورة فاعلة وضعف الإقبال على مهنة التعليم وبعض التخصصات من قبل الذكور، النقص في بعض التخصصات المطلوبة للتعليم وخاصة من قبل الذكور. وكل ما سبق نتيجة التدريب العشوائي غير المنظم.

وكل ما سبق يطرح بالنسبة للفاعلين التربويين الحاجة إلى مواكبة التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ووجود حاجة ملحّة إلى تبني معايير التميز والإبداع للأداء المؤسسي على مستوى النظام التربوي كامل ضمن أفضل المعايير العالمية، لتلبية الحاجة إلى تطوير واستدامة موارد التعلم الإلكتروني والمعدات الحديثة للطلبة والمعلمين والإداريين. ومعالجة ضعف البنية التحتية التكنولوجية التي تدعم التعلم وإجراء العمليات والإدارة، والحاجة إلى صيانتها وتحديثها بشكل دوري مع ضرورة التحديث والتطوير المستمر لمجالات التعليم المهني ومدّها العناصر الأساسية التي تزود الطلبة بالمهارات الحياتية والمهنية ومهارات مراعاة النوع الاجتماعي ومهارات القرن الحادي والعشرين وكذا الحاجة إلى تنمية القدرات وتمويل التطوير المهني للمعلمين كما يستدعي الأمر الرفع من معدلات الإنفاق على تدريب هذا المورد وإيلاء هذه العملية أهمية بالغة سواء من خلال التدريب الداخلي أو الخارجي، وذلك من خلال توفير البرامج المتنوعة للمورد البشري بقطاع التربية في مختلف المستويات لأجل رفع كفاءاتهم، مهاراتهم وخبراتهم وخلق السلوكيات الإيجابية فيه تجاه ما يقومون بإنجازه من أعمال.

غير أن تطوير خبرات ومهارات المورد البشري من خلال التدريب يحمل بعدين خارجي وداخلي فالخارجي يتعلق بالإمكانات المادية التي تتيحها الجيّهات المعنية للمتدربين حتى يبلغوا الهدف والغاية من التدريب والآخر بعد ذاتي داخلي يتعلق بالمتدربين أنفسهم ويرتبط بمستوى الدافعية الداخلية والاتجاه نحو المعرفة والابتكار والابداع والانجاز وما يتضمنه بناءهم الفكري من مرونة وتبني لثقافة التغيير والتحسين المستمرين وهو ما يتطلب إلى جانب الاستثمار في الإمكانيات المادية المتاحة، استثماراً مصاحباً له وهو الاستثمار في الجانب المعرفي والانفعالي لاتجاه المورد البشري نحو المعرفة والانجاز وما يصاحب ذلك من تعديل تمثلات واتجاهات الأفراد المشاركين في التدريب مدربين أو مدربين حتى تتوافق مع أهداف تنمية الخبرات والمهارات، واستبعاد كل ما له علاقة بمقاومة التغيير ضمن البناء النفسي والثقافي للمورد البشري من خلال تنمية ثقافة التعلم مدى الحياة لديه وكذا الاتجاه نحو ثقافة الاستثمار في المعارف التي تدرب عليه من مهارات وما تحصل عليه من خبرات ومعلومات وترجمتها وتثمينها وتسييرها في صورة رأس مال متجدد يواكب تطورات ومتطلبات العصر الحديث.

وبملاحظة النسب المبينة بالجدول أعلاه نجد أن العناصر الدلالية لوحدي التعلم مدى الحياة و الاستثمار المعرفي ضمن تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم بالأردن ضعيفة مقارنة بالاستثمار في الإمكانيات المادية المتعلقة بالنفقات المالية والمعدات والأجهزة التكنولوجية في عملية التدريب وهو ما يطرح اشكال غياب التوازن في الاتجاه التنموي لرأس المال البشري للمورد البشري بقطاع التربية والتعليم ضمن تمثلات هذه الفئة، حيث جاء تكرار العناصر المتعلقة بالتعلم مدى الحياة لدى المورد البشري 31 من أصل 343 عنصر متعلق بتنمية رأس المال البشري في الوثيقة ككل، وهو ما نسبته 9% في حين جاءت وحدة الاستثمار المعرفي بتكرار 12 وهو ما نسبته 4%، وهو ما يبين وجود علاقة ارتباط ضعيفة ضمن تمثلات الفاعلين التربويين بين إدارة المعرفة من خلال التدريب والتعليم المهني للمورد البشري بقطاع التربية وبين تعزيز وبناء آليات واضحة لاستثمار تلك المعارف التي حصلها المورد البشري عمليا من خلال توفير فضاءات ملائمة لاستثمار تلك المعارف المكثدة وتحويلها من ثروة معرفية إلى رأس مال منتج للفاعلية بالمجتمع عن طريق ترجمتها من مهارات وخبرات نظرية إلى كفاءات عملية وهو ما يتطلب تنمية ثقافة التعلم مدى الحياة لدى المورد البشري بالقراءات النظرية والممارسة العملية لما يتعلمه من مهارات.

وينتج عن هذا الضعف في الارتباط بين الاهتمام بالبعد النظري للتدريب المعرفي على الخبرات والمهارات اللازمة لتحسين أداء المورد البشري بقطاع التربية والانتاجات العملية لهذا التدريب من خلال رفع كفاءة المورد البشري لتجسيد هذه الخبرات والمهارات على أرض الواقع ضمن تمثلات الفاعلين التربويين القائمين على اعداد الخطة الاستراتيجية لتطوير التربية والتعليم، إلى ضعف الثقافة التدريبية لدى المورد البشري التي تدفعه إلى المبادرة والابتكار في الاهتمام بالتعلم الذاتي مدى الحياة والاستثمار في ما تعلمه من معارف عمليا لتحقيق التنمية الذاتية المستمرة وتحسين ، وهو ما يبينه تمثلات الفاعلين التربويين لواقع المنظومة التربوية ومعوقات تنمية رأس المال البشري بها والتي من بينها المعوقات المتعلقة بوجود نوع من العجز لدى المورد البشري من حيث الكفاءة العملية في تطبيق ما تدرب عليه أو السعي إلى التدريب المستمر والتعلم مدى الحياة ومن بين ما وضحته تمثلات الفاعلين التربويين بوثيقة الاستراتيجية: وجود ضعف في الكفاءة العملية المؤسسة لموظفي رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم، وضعف كفاءة الموارد البشرية في مجال التخطيط المحلي المعتمد على الأولويات والحاجات ، كما أن معظم المناصب القيادية في الوزارة يشغلها الذكور أكثر من الإناث، نتيجة غياب تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في النظام التربوي، مع ضعف القيادة المدرسية في العديد من المدارس وضعف قدرات مديري المدارس والمعلمين ومهاراتهم في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إضافة إلى تركيز قراراتهم على تطوير البنية التحتية والإجراءات الروتينية على حساب تحديث وتطوير الكفايات القيادية والتعليمية لكلا الجنسين زد على ذلك، افتقارهم إلى القدرة على إجراء تقييمات موثوقة ومفيدة للمعلمين وضعف تفعيل القيادة التربوية التشاركية في المدرسة؛ بتهميش أدوار فريق التطوير ومنسقي المواضيع والمعلمين المتميزين.

وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أنه لا يكفي مواكبة التقنيات الحديثة في ذلك دون الاعتناء بتطوير الفاعلية الذاتية للمورد البشري معرفيا وعمليا لضمان استمرار عملية التدريب ونتائجها الإيجابية في التجدد لدى المورد البشري من خلال تطوير كفاءاته الذهنية والنفسية وكذا الاجتماعية، كي يتحمل هذا المورد مسؤولية عوامل التغيير ويعمل على تحقيقها ذاتيا باستمرار، فذلك ما ينتج الابتكار والتجديد والكفاءة التنفيذية من خلال الجرأة على اتخاذ القرار المناسب بالوقت المناسب لوضع الابداعات موضع التنفيذ والاستجابة بسرعة وفاعلية للواقف الجديدة لدى المورد البشري وهو أساس تحقيق تنمية رأس المال الفكري الغاية منه.

–مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الثاني:

يشير التساؤل الثاني إلى: "كيف يتمثل الفاعلون التربويون مشكلة تنمية رأس الهيكلية بالمنظومة التربوية الأردنية؟"

انطلاقا من الجدول (2) نجد أن وحدة إدارة الوقت ضعيفة التركيز بتمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية كمؤشر ذو أهمية بالغة في التوجهات العالمية الحديثة لتنمية رأس المال الهيكلية أين جاءت بنسبة 4% وبتكرار 22

من أصل 526 عنصر دلالي معبر عن فئة رأس المال الهيكلي، وهي نسبة أقل من وحدتي إدارة العمل التي جاءت بنسبة 21% بتكرار 109 من أصل 526، ووحدة إدارة المال التي جاءت بتكرار 395 من أصل 526 بنسبة 75%.

وكشفت النسب الموضحة أعلاه عن مجموعة من المعلومات والمعارف المرتبطة بالتمثيلات التي يحملها الفاعلون التربويون والمتعلقة بمشكلة تنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية الأردنية، يمكن ارجاعها إلى جملة التحولات على كافة الأصعدة الاجتماعية والثقافية التي يعيشها المجتمع الأردني كغيره من المجتمعات العربية والمتعلقة بالطابع الاقتصادي للعولمة وتأثيراتها الثقافية على البناء السوسيوثقافي والخيارات الاجتماعية بهذه المجتمعات، فقد عبر الفاعلين التربويين من خلال تمثلاتهم على المال وأهميته بالدرجة الأولى كعامل من أهم العوامل المساعدة والأساسية في تنمية رأس المال الهيكلي لدى المورد البشري انطلاقاً من اعتباره منتجا للفاعلية في البرامج المسطرة من خلال الانفاق على تنفيذها، ثم يأتي العمل في المرتبة التي تلي المال في الأهمية ويمكن ملاحظة ذلك من خلال فارق النسب بين كل من وحدتي التحليل أين بلغ 54% لصالح وحدة المال، ومن خلال ذلك يمكن اعتبار العمل عاملاً مهماً في مواجهة مشكلة تنمية رأس المال الهيكلي لدى المورد البشري وسبباً فاعلاً فيها، أين تؤكد تمثلات الفاعلين التربويين على أهمية العمل كقيمة وحق وواجب اجتماعي يقوم عليه تحقيق العدالة الاجتماعية واستثمار المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة، ويأتي ذلك الوقت الذي جاءت بنسبته 4% كنسبة توضح ضعف قيمة الوقت كقيمة أساسية في تنمية رأس المال الهيكلي لدى المورد البشري في تمثلات الفاعلين التربويين أين لم يبلغ تكرار العبارات الدالة على هذه الوحدة في كافة الوثيقة إلا 22 مرة

ويمكن توضيح ما سبق من خلال النظر بالمعلومات التي بينها الفاعلون التربويون من خلال تقييم الوضع الراهن للمنظومة التربوية الأردنية فيما يتعلق بمعيقات تنمية رأس المال الهيكلي والتي نجدها ترتفع بشكل كبير وتتسم بالثراء والتنوع فيما يتعلق بوحدة إدارة المال وتليها إدارة العمل في حين تنعدم المشكلات المرتبطة بإدارة الوقت كجزء أساسي ومحوري في تنمية رأس المال الهيكلي ومن بين المعوقات التي بينها تمثلات الفاعلين التربويين المرتبطة بإدارة المال ما يلي: محدودية المساحات المتوافرة لبناء غرف رياض الأطفال في المناطق ذات الكثافة السكانية، محدودية توافر الموارد المالية الكافية، الاكتظاظ في المدارس، العدد الكبير من المدارس المستأجرة، الحاجة لاستيعاب الطلبة اللاجئين في المدارس، العدد الكبير من المدارس التي تحتاج إلى أعمال الصيانة العاجلة والشاملة، عدم القدرة على تأمين جميع الأطفال ذوي الإعاقة بالمواصلات.، عدم توفير الصيانة الوقائية للعديد من المدارس بسبب عدم وجود برنامج خاص، مركزية الأنظمة الإدارية والمالية، نقص التمويل اللازم لدعم برامج الإبداع والابتكار والتميز، ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس، نقص التمويل والدعم اللازمين لتطوير الأنظمة والتجهيزات الإلكترونية وصيانتها، نقص التمويل اللازم لتنفيذ برامج بناء القدرات، القضايا المادية المتعلقة بتأليف الكتب المدرسية وأدلة المعلمين وطباعتها لجميع المباحث الدراسية، الحاجة إلى مواكبة التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الحاجة إلى تطوير واستدامة موارد التعلم الإلكتروني والمعدات الحديثة للطلبة والمعلمين والإداريين، ضعف البنية التحتية التكنولوجية التي تدعم التعلم وإجراء العمليات والإدارة، والحاجة إلى صيانتها وتحديثها بشكل دوري، محدودية توافر المخصصات المالية لحوافز المعلمين، ضعف الحوافز المالية للعاملين في مجال التعليم المهني، إيقاف العلاوات لمعلمي التعليم المهني الذين يتعاملون مع المعدات والأدوات الخطرة.، صعوبة العثور على المباني وتوفير التكلفة المالية اللازمة لإعادة الهيكلة نقص الأبنية المدرسية المهنية التي تضم كافة التخصصات، ارتفاع تكلفة التعليم المهني، ضعف مدى توافر المخصصات المالية لتنفيذ عمليات التنمية المهنية قبل الخدمة وفي أثنائها، الحاجة إلى الشراكات المستمرة والداعمة للإبداع المؤسسي والفردية، الحاجة إلى أتمته الخدمات والمشاركة في برامج الحكومة الإلكترونية.

أما المتعلقة بإدارة العمل فنجد من المعوقات: الاستخدام المحدود لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعليم رياض الأطفال، انتقال الموظفين من ذوي الكفاءات الفنية المتخصصة الحاصلين على التدريب من الوزارة، تسرب الطلبة من التعليم الأساسي والالتحاق بسوق العمل (عمالة الأطفال) نتيجة إعطاء بعض المجتمعات الأولوية للعمل على التعليم وتدني الظروف المعيشية لعدد من الأسر ولا سيما اللاجئين، وكذا عدم وجود حوافز مالية للأطفال للبقاء في المدرسة، عزوف الطلبة المتفوقين عن المسار المهني لعدم وجود شراكات مع القطاع الخاص، وكذا وجود فجوة في القدرات فيما يتعلق باستخدام أدوات التخطيط.

في حين لم يرد في الوثيقة ككل أي تقدير للوضع الراهن بالمنظومة التربوية الأردنية فيما يتعلق بإدارة الوقت، وعلى الرغم من كون الموارد المالية شيء لا غنى عنه لتنمية رأس المال الهيكلي لدى المورد البشري بقطاع التربية والتعليم نظرًا لأنها تُمثل عامل أساسي وجوهري من خلاله يُمكن تجسيد أنشطته وتحقيق أهداف المنظومة التربوية على أرض الواقع، غير أن التعامل والتصرف في هذه المصادر المالية ليس على إطلاقه دون حسيب ولا رقيب فهو يخضع للضوابط القانونية والتنظيمية للعمل المعمول بها في هذا المجال ومن أهمها الضوابط التنظيمية لإدارة الوقت، سواء تعلق الأمر بالبيئة الداخلية أو البيئة الخارجية، فالتفاعلات المادية تحكمها أنظمة للتسيير تقوم أساساً على الاقتصاد في الوقت والجهد، خاصة في ظل التطور التكنولوجي الكبير الذي تشهده الساحة العالمية. ولمواكبة هذه التطورات وجب إقامة تصور متكامل لدى المورد البشري بقطاع التربية والتعليم يخطط له ضمن استراتيجية تطوير التربية والتعليم انطلاقاً من تمثلات واضحة لإدارة الوقت وربط هذه العملية بإدارة وتسيير الموارد البشرية وسبل تحقيقها بفاعلية لدى الفاعلين التربويين في الإدارة المحلية بغرض زيادة الفاعلية الإنتاجية، أو الخدماتية، فالاهتمام بالوقت في العملية الإدارية يمكن من الوصول إلى حسن استخدام وإدارة الموارد البشرية والمالية بقطاع التربية والتعليم وعدم وضوح هذا التصور باستراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية ينمي عن غياب رؤية استراتيجية لإدارة الوقت ضمن تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع الاستراتيجية.

ولا يتحدد الوقت كركيزة للتنمية المستدامة عند **مالك بن نبي** من كمدة زمنية تقييم بالساعات وإنما كمدة اجتماعية تقاس بحجم العمليات الاجتماعية الصناعية والاقتصادية والثقافية التي تدار في إطار تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، أي من خلال بعده الوظيفي الاجتماعي فيتحول الزمن من زمن فيزيائي موحد بين كافة المجتمعات إلى زمن اجتماعي يتباين من مجتمع لآخر (بن نبي، مشكلات الحضارة: القضايا الكبرى، 2000، صفحة 56)، وذلك من خلال الوسائل والأهداف التي يستغل من خلالها والتي تضمنه قيمة اجتماعية تنبع من الرأس المال الفكري والثقافي للمجتمع الذي يوظفه، ويعتبر **مالك بن نبي** الوقت كقيمة اجتماعية تقوم عليها التنمية المستدامة، ومن مؤشرات تحقيق التنمية المستدامة فكلما ارتفعت قيمة الوقت اتجه المجتمع بخطى ثابتة إلى تحقيق التنمية المستدامة وكلما كان المجتمع متعثراً في تحقيق التنمية كلما اخفض تقدير قيمة الوقت بالمجتمع، لذا فالوقت عند **مالك بن نبي** قيمة حيوية على المجتمع أن يربي عليها أفرادها على أهميته الاجتماعية وكيفية استغلاله استغلالاً أمثل ليرتفع حصاد التنمية المستدامة بالمجتمع. (بن نبي، مشكلات الحضارة: شروط النهضة، 1976، صفحة 147)

-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل المركزي:

يشير **التساؤل المركزي إلى** "كيف يتمثل الفاعلون التربويون مشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية؟"

بناء على المحصلة التركيبية للجدول رقم (3) يتضح أن تمثلات الفاعلين التربويين ركزت تحليلهم لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية على رأس المال الهيكلي وضرورة قيام السياسة التعليمية على الاهتمام بتنمية أصول المنظومة التربوية الملموسة من موارد مالية وتجهيزات تكنولوجية، بصورة توضح أن اهتمام الفاعلين التربويين بتنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية الأردنية أكبر من الاهتمام برأس المال البشري، ويتضح ذلك خاصة عند دراسة تأثير مكونات رأس المال الفكري مجتمعة، ويؤثر رأس المال الهيكلي في تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية من خلال ثلاث وحدات لها من الأهمية بمكان في بناء المنظومة التربوية القادرة على حمل أعباء

التنمية المستدامة بالمجتمع وهي إدارة العمل، إدارة الوقت، إدارة المال ، وقد بينت الدراسة الحالية وجود تفاوت في أهمية كل وحدة من هذه الوحدات ضمن تمثيلات الفاعلين التربويين أين تركزت هذه التمثيلات حول إدارة المال بالدرجة الأولى ويقارنها في الأهمية إدارة العمل كما تبينه نتائج الجدول، كما بينت تمثيلات الفاعلين التربويين وجود جملة من المعوقات التي تقف أمام تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية من شأنها التأثير على مستوى التعليم ومخرجاته ترتبط بكافة أبعاد رأس المال الفكري المدروسة كنقص الوسائل البيداغوجية وضعف البنية التحتية للمنظومة التربوية وكذلك نقص و ضعف المشاركة المجتمعية لرجال الأعمال والفاعلين بالمجتمع في تمويل المشاريع التنموية بقطاع التربية ما يستدعي ضرورة البحث عن طرق ومصادر لتمويل الاستثمار فيه والمحافظة عليه بما يضمن خلق عوائد كبيرة للمنظومة التربوية وتحقيق أكبر عائد منه، إضافة إلى ضعف الوعي المجتمعي حول معرفة أهمية الاستثمار بالتعليم وهو ما يوجد نقائص تحد من القدرة على تنمية رأس المال النفسي بالمنظومة التربوية من خلال التدريب الجيد الذي يعمل على تعزيز وتنمية روح المبادرة وآليات تحقيق الأمن النفسي لدى المورد البشري بصورة تحد من هجرة الأدمغة والكفاءات التربوية التي تعتبر من معوقات تحقيق تنمية رأس المال الهيكلي في ما يتعلق بوحدة إدارة العمل التي تحتاج لكفاءات المبدعة والقادرة على التطوير والرفع من تنافسية المنظومة التربوية عالمياً فقد أضحى الإنفاق على رأس المال الفكري مشروعاً استثمارياً تسعى المؤسسات منه إلى تحقيق نوعين من الأهداف: الأولى مادية متمثلة بالوفورات التي يحققها المورد المعرفي جراء انخفاض تكاليف الإنتاج (الموارد المالية والتجهيزات) وتحسين نوعية المنتج (مخرجات التعليم)، إضافة إلى الأهداف غير المادية المتمثلة بتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين (المتعلم)، وأن عملية بناء قاعدة فكرية تمثل التزاماً كبيراً على المنظومة التربوية الأردنية. غير أن هذه الأهداف المرتبطة بإدارة الموارد المالية والبشرية لا يمكن أن تؤدي نتائجها دون عقلنة إدارة الوقت في المنظومة التربوية الأردنية، واستثمار الزمن بشكل فعال، بهدف استشراف آفاق مستقبل الخطط التنموية لها والتنبؤ بمخرجاتها والوقوف على مسارها واتجاهاتها والدروب المختلفة الموصلة للأهداف، من خلال حسن اختيار بدائل الحاضر كقاعدة انطلاق إلى المستقبل، ولا يتم ذلك دون حسن إدارة للوقت إذ يعتبر فن إدارة الوقت واحداً من فنون الحياة التي تسهم في تحقيق الأفراد للنجاح المنشودة. فعصرنا الحالي عصر السرعة، مما يشير إلى ضرورة استثمار الوقت وعدم هدره للاستفادة التامة منه.

- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

- وجاءت هذه النتائج متفقة مع دراسة محميد كهينة وآخرون (2019): في وجود ضعف في المهارات التنفيذية لدى المورد البشري بالمنظومة التربوية والنظرة للتعليم على أنه وظيفة وليس مهنة تحتاج إلى مهارات متخصصة، وما ينتج عنها من عدم امتلاك المعلمين المهارات اللازمة للتدريس، ضعف البنية التحتية التكنولوجية التي تدعم التعلم وإجراء العمليات والإدارة، وقلة أدوات التشخيص التربوي والقياس والتقييم اللازم لقلة الكوادر الفنية المتخصصة.
- وتتفق أيضاً مع دراسة غالب محمود سنجدق (د.ت): في يتعلق بالنتائج التي توصلت لها التي تشير إلى أن مفهوم وأهمية رأس المال الفكري كانت غامضة لدى عينة الدراسة من المدرء باعتبارهم جزء من مكونات المورد البشري بالمنظومة التربوية الأردنية وهو ما يؤكد ما توصلت له الدراسة من ضعف الاهتمام بالتعلم مدى الحياة والاستثمار المعرفي الذي يمكن من ترجمة المعارف التي يتلقاها المورد البشري بالتدريب في صورة أداء فعلي، وهو ما يجعل كثير من أصحاب القرار يفتقر الكثير لمعرفة مدى تأثير رأس المال الفكري على قيمة المنظومة التربوية محلياً أو خارجياً، تأثير نسبي لعناصر رأس المال بشكل متفاوت على كفاءة وفعالية الأداء في الجامعات الأردنية الخاصة .

IV- الخلاصة:

يعد رأس المال الفكري أداة استراتيجية قوية تقود إلى التنافس والقوة وميزة مستقبلية على الأمد البعيد كما من خلال ما تتميز به هذه الموارد الفكرية من تفرد وندرة بحيث يصعب استبدالها أو تقليدها، لذا يمكن عد مدخل تحليل رأس المال الفكري أداة استراتيجية لتوضيح القيم التي تولد الموارد سواء كانت ملموسة أو غير ملموسة وأهمية الترابط بينهما، لذا حاولنا من خلال تحليل تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية التعرف على معالجتهم لمشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الأردنية وقد توصلنا إلى مجموعة إلى النتائج التالية:

1. نتائج البحث:

- تبين من خلال تحليل تمثلات الفاعلين التربويين ضمن وثيقة استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) وجود مجموعة من المعوقات لتنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية تتعلق بالتدريب وتنمية المهارات التنفيذية والابداعية لدى المورد البشري وهجرة الكفاءات.
- تبين من خلال تحليل تمثلات الفاعلين التربويين ضمن وثيقة استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) وجود مجموعة من المعوقات لتنمية رأس المال الهيكلية بالمنظومة التربوية الأردنية تتعلق نقائص بالبنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتنمية رأس المال الهيكلية
- تبين من خلال تحليل وثيقة استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) وجود تهميش بتمثلات الفاعلين التربويين لآلية التعلم مدى الحياة والاستثمار المعرفي كآلية تربوية أساسية لتنمية رأس المال البشري بالمنظومة التربوية الأردنية.
- تبين من خلال تحليل وثيقة استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022) وجود تهميش بتمثلات الفاعلين التربويين لآلية إدارة الوقت كآلية تربوية أساسية لتنمية رأس المال الهيكلية بالمنظومة التربوية الأردنية.

2. مقترحات البحث:

- زيادة الاهتمام بالاستثمار في المعارف التي يتلقاها المورد البشري بالمنظومة التربوية الأردنية من خلال برامج واضحة لتطوير قدراته الإبداعية والابتكارية وتنمية مهارات التنفيذ.
- زيادة الاهتمام بتنمية الاتجاه نحو التعلم مدى الحياة لدى المورد البشري بالمنظومة التربوية الأردنية.
- ضرورة اقتراح آليات وتصورات وبرامج واضحة لتنمية مهارات إدارة الوقت لدى المورد البشري بالمنظومة التربوية الأردنية.

3. موقع الدراسة الحالية من النظرية الاجتماعية

تناولت الدراسة الحالية مشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية الذي تباينت حوله الآراء كميًا وكيفيًا، كما ظهرت العديد من المقاربات لتفسيره، وقد عالجت الدراسة الحالية هذا الموضوع وفق تمثلات الفاعلين التربويين المشاركين في وضع استراتيجية تطوير التربية والتعليم الأردنية (2018-2022)، وهذا ما يبرر وقوع هذه الدراسة بين مجالين اقتصادي واجتماعي، ويتضح هذا جليا من خلال المعالجة الميدانية وطبيعة التساؤلات التي انطلقت منها محاولة اختبارها، بالاعتماد على منهجية مكنتنا من تحديد أهمية وخطورة معوقات هذه الظاهرة بالمنظومة التربوية على الفرد والمجتمع.

وهذا التوجه يعطي لدراستنا مكانتها ضمن الدراسات الساعية إلى فهم وتشخيص واقع ظواهر اجتماعية تربوية في واقعنا الاجتماعي لها تأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية، خصوصا مع مختلف التغيرات والتطورات التي عرفتها الميادين العملية والاجتماعية، خلال المرحلة الانتقالية التي تمر بها المجتمعات العربية ومنها الأردن في انتقالها من التقليدي إلى الحداثي، والتي تجعل المجتمعات تمر بعوالم مختلفة لها تأثيراتها عليهم وعلى موارد البشرية من خلال ما تحدثه من تغير في المحيط السوسيوثقافي الذي يعيشون فيه والتي تعرضهم لضغوطات

نفسية واجتماعية متعددة، ولذا فالهدف من هذه المحاولات هو تحديد الانعكاسات والتبادلات التي حدثت على مستوى المتمثلات الاجتماعية لمشكلة تنمية رأس المال البشري.

4. آفاق البحث:

نظرا للجدل الذي تطرحه ظاهرة مشكلة تنمية رأس المال الفكري لدى المجتمعات الحديثة والنامية خاصة ومنها المجتمع الأردني وما تعكسه من تغيرات سوسيوثقافية بالمجتمعات المعاصرة خاصة منها النامية (الأردن)، وانعكاساتها السياسية، الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية، وتأثيرها على الذهنيات ومنه السلوكيات لدى المورد البشري بهذه المجتمعات كما هو قائم اليوم، ارتأينا طرح التساؤلات التالية التي نعتقد أنها تشكل منطلقات لدراسات ميدانية أخرى وتمحور هذه التساؤلات في:

- كيف يتمثل الفاعلون التربويين مشكلة تنمية رأس المال الفكري بالمنظومة التربوية العربية؟
- ماهي أبعاد اغفال إدارة الوقت الجمالي في تنمية رأس المال الفكري ضمن استراتيجية تطوير التربية والتعليم بالأردن؟
- كيف يتمثل الفاعلون التربويين واقع دور إدارة الوقت في تنمية رأس المال الهيكلي بالمنظومة التربوية بالأردن؟
- ما طبيعة الاتجاه نحو التعلم مدى الحياة لدى المورد البشري بالمنظومة التربوية الأردنية؟
- ما مدى الفاعلية التنفيذية للبرامج التدريبية التي يتلقاها المورد البشري بالمنظومة التربوية الأردنية؟
- ما مدى استثمار المورد البشري بالمنظومة التربوية الأردنية للمعارف التي يتلقاها من خلال التعليم والتدريب في حياته العملية؟

- الإحالات والمراجع:

- غالب، محمود سنجق. (2013). أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، المجلد 13 (العدد 13)، الصفحات 89-114.
- كهينة محميد، رضا بلمختار، و ام السعود براهيمى. (2020). تمثلات الفاعلون التربويون للتربية البدنية للمرحلة الابتدائية وعلاقته بالإصلاح التربوي في الجزائر. مجلة الابداع الرياضي، المجلد 11 (العدد 5)، الصفحات 417-435.
- مالك، بن نبي. (1976). مشكلات الحضارة: شروط النهضة. (عمر كامل السقاوي، و عبد الصبور شاهين، المترجمون) دمشق: دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر.
- مالك، بن نبي. (2000). مشكلات الحضارة: القضايا الكبرى. دمشق: دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر.
- مشكلات التعليم في المملكة الأردنية. (16 جويلية، 2019). تم الاسترداد من مصادر (موسوعة المحتوى العربي): <https://mssader.com/مشكلات-التعليم-في-المملكة-الأردنية>
- وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية. (2018). الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (2018/2022). تم الاسترداد من <https://moe.gov.jo/ar/node/21815>