

راهن ثقافة التكوين المفتوح وتنمية التفكير الإبداعي في التعليم العالي

the culture of open training and the development of creative thinking at the university

خيرالدين بن خورور، جامعة البلدية، (الجزائر)، benkherrouk@gmail.com

تاريخ قبول المقال: 11-05-2022

تاريخ إرسال المقال: 10-01-2022

الملخص:

هدفت هذه الورقة البحثية التعرف على راهن ثقافة التكوين المفتوح وتنمية التفكير الإبداعي في التعليم العالي بالجزائر واستراتيجيات لتفعيلها وتنميتها؛ بالإجابة المقدمة على مختلف النقاط التالية من خلال المرتكزات التالية المرتبطة بالتكوين والإبداع في إطار الاستثمار البشري بالجامعة، والمقاربة التنظيرية نحو ثقافة التكوين المفتوح في البيئة الرقمية لتنمية رأس المال البشري بالجامعة، فضلا عن الآليات المقترحة لتفعيل ثقافة التكوين المفتوح وتنمية التفكير الإبداعي بالجامعة: آلية حلقات الجودة: °آلية الإدارة الذاتية. °آلية التحسين المستمر (كايزن) اليابانية .

وتم التوصل الى مقترحات لدراسات لاحقة تفتح أفقا من آفاق البحث العلمي الواسع العوالم والمعالم.

الكلمات المفتاحية: التفكير الإبداعي- التكوين المفتوح - رأس المال البشري- التعليم العالي.

Abstract: This research paper aimed to identify the current culture of open training and the development of creative thinking in higher education in Algeria and strategies for its activation and development:

First: Training and creativity within the framework of human investment at the university.

Second: An approach towards a culture of open training in the digital environment for the development of human capital at the university.

Third: The proposed mechanisms for activating the open training culture and developing creative thinking at the university.

Suggestions were reached for subsequent studies that open up a horizon of scientific research with wide worlds and landmarks

Key words : creative thinking - open training - human capital -university.

مقدمة:

تواجه المؤسسات اليوم - الكثير من أي وقت مضى - رهانات متعددة مصدرها التحديات الناشئة عن العولمة، إلى جانب الثورة التكنولوجية الحديثة والمتمثلة في الإلكترونيات وتكنولوجيا الاتصالات، وبالتالي فإن الاستثمار في رأس المال البشري يعد إحدى الرهانات المطلوبة، حيث احتلت قضية التكوين الذاتي وتنمية التفكير الإبداعي بمختلف مجالاتها وتشعباتها وأبعادهما محور اهتمام ودراسة وبحث الكثير من العلماء المختصين الذين أبدعوا في بناء الاستراتيجيات والطرق التدبيرية للاستثمار في هذا الجانب ، ولعل التركيز على التكوين الذاتي والتفكير الإبداعي يدخل في إطار تنمية رأس المال البشري ليعبر عن حقيقة التنمية والعائد التعليمي الجامعي في ظل التوجه الرقمي، يعد لبنة جديدة في هذا الشأن، وهي لب إشكالية هذه الورقة البحثية الوصفية، والموسومة بعنوان : راهن ثقافة التكوين المفتوح وتنمية التفكير الإبداعي في التعليم العالي بالجزائر.

وتهدف هذه الورقة البحثية إلى :

-تعريف التكوين المفتوح والتفكير الإبداعي ودورهما في تفعيل العائد التعليمي الجامعي في ظل البيئة الرقمية.

- تقديم آليات عملية للتكوين المفتوح من خلال المرتكزات الثلاثة التالية :

°آلية حلقات الجودة. °آلية الإدارة الذاتية. °آلية التحسين المستمر " كايزن" اليابانية

- تقديم تصور مقترح لإدخال ثقافة التكوين المفتوح في مختلف التخصصات الجامعية لوضع ارضية التعليم العالي في البيئة الرقمية بالجامعة الجزائرية.

وتتعلق أهمية الورقة من كونها :

-تسعى إلى التعرف على راهن ثقافة التكوين المفتوح وتنمية التفكير الإبداعي في البيئة الرقمية بالجامعة.

- تحاول تقديم اقتراحات وتوصيات حول كيفية الاستفادة من التكوين المفتوح في البيئة الرقمية من خلال مختلف المصادر الإلكترونية المعرفية والاتصالية: المنصات التعليمية، المؤتمرات المرئية ، شبكات التواصل الاجتماعي المختلفة.

المبحث الأول: التكوين والتفكير الإبداعي في إطار الاستثمار البشري بالجامعة.

بقدر الأهمية التي توليها الدراسات الأكاديمية لمفهوم التعليم العالي بقدر تنوع وتعدد المفاهيم المرتبطة بها ونجد التكوين والإبداع والتفكير الإبداعي وسنحاول بيان حقيقة هذه المفاهيم فيما يأتي:

المطلب الأول: التعليم العالي والتكوين والإبداع.

ويمكن بيان هذه المفاهيم بالترتيب وفق ما يأتي:

أ- مفهوم التعليم العالي: يمكن إعطاء تعريف مجمل لمفهوم التعليم العالي من خلال تبني تعريف منظمة اليونسكو لهذا المصطلح على أنه: "كل أنواع الدراسات والتكوين أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة 1.

ويعرف (محمد النشار) التعليم العالي على أنه "ذلك التعليم الذي يقوم على التوجيه والإرشاد وصقل مواهب الطالب وملكته المعرفية، وبناء شخصيته، وتنمية قدراته، ومساعدته على إبراز واستخدام كل ما لديه من إمكانيات في الترشيد والتطوير والابتكار" 2

فالتعليم العالي يعتبر مرحلة من مراحل البحث عن المعرفة في إطار محدد المعالم ويمكن من خلاله التخطيط لإعداد القوى البشرية المؤهلة التي يتطلبها المجتمع في مسيرته التنموية، وهو المحاولة الجادة والمنظمة نحو بناء مجتمع يسوده المنطق والحوار بين أفرادها واختيار لأفضل السبل من خلال المناهج المدروسة والبحوث الأساسية والتطبيقية وصولاً إلى الحلول المناسبة للمشكلات التي قد تعرقل نمو المجتمع وتطوره سواء أكانت تلك المشكلات اقتصادية أو إدارية أو اجتماعية أو سياسية، ويتكون التعليم العالي من عدد من المؤسسات التي تساهم في تحقيق الأهداف المرسومة كالجامعات والكليات والمعاهد والمدارس العليا وغيرها بما هو فوق مرحلة التعليم الثانوي 3.

وتبقى مؤسسات التعليم العالي و على رأسها الجامعات بحكم طبيعتها العلمية والثقافية، أكبر المؤسسات الرائدة في مجال التحديث والتغير والدعوة إلى البحث عن الحقيقة ونشرها، وتوفير المناخ الذي يساعد على ذلك 4. وتعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليدها أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة، وتمنح بموجبها درجات علمية بعد النجاح لطلابها 5.

ب- مفهوم التكوين: إن التكوين في مظهره الإجرائي يتجه إلى خلق وتحويل مهارات مهنية جديدة وتطويرها وتفعيل محيط العمل فهو يمثل بذلك تغيير حقيقي و عميق"6. فعملية التكوين تعتبر ضرورية وأساسية وذات أولوية لتحقيق الأهداف المرجوة ، ولذلك لابد من وضع استراتيجية لتكوين كل الفئات التي تعمل في القطاع بهدف الاطلاع عليه، والافتتاح بفكرته وتبنيها لضمان نجاحه.

وتتمثل هذه الاستراتيجية في وضع مخطط مضبوط لعمليات التكوين على المستوى الوطني والجهوي والولائي، وعلى مستوى المؤسسات الجامعية وذلك بإنشاء لجان على مختلف المستويات تتكون من كل فئات القطاع لتتكفل بما يلي:

- وضع إستراتيجية للتكوين المتواصل والأولي للمستوى الذي تمثله.
- تحديد أولويات التكوين والفئات المستفيدة منه على مستوى الجامعة.
- حصر حاجيات الميدان وبرمجة العمليات التكوينية المطلوبة.
- تنشيط و تأطير الملتقيات والتدريبات التي تنظم لهذا الغرض.

ج- مفهوم الإبداع: لم يتفق الباحثون والمختصون على وضع تعريف واضح وموحد للإبداع ؛ نظرا لاعتباره ظاهرة معقدة من الناحية العلمية وذات أبعاد ومحاور متباينة. ويعتبره الاقتصاديون الإبداع المحرك المساهم في تحقيق النمو.

وتتصف العملية الإبداعية بمجموعة من الخصائص التي يمكن تلخيصها فيما يلي:⁷

- يعتمد الإبداع على التفكير الذي له أكثر من حل.
 - قادر على النظر إلى الأمور من زوايا مختلفة.
 - قابل للانتقال والتطبيق.
 - قادر على ملاحظة التناقضات والنواقص البيئية.
 - له القدرة على اكتشاف علاقات جديدة واستنباطها والإفصاح عنها.
- ويعتبر الإبداع بمثابة نمط حياة وسمة شخصية وطريقة للإدراك العام، فالإبداع يعبر على القدرة على تطوير مواهب الفرد واستخدام قدراته وتوظيفها في إنتاج أشياء جديدة، فأهمية الإبداع لا تكمن في إنتاج الجديد الذي يضيف قيمة، وإنما تكمن أهميته في كونه ضرورة من ضرورات الحياة، ويمكن تلخيص أهمية الإبداع في النقاط التالية:⁸

- يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة وتطوير الحساسية لمشكلات الآخرين.
- يساعد في الوصول إلى حل للمشاكل بطريقة أصيلة.

- يعد بمثابة مهارة يمارسها الفرد يوميا قابلة للتطوير من خلال التعلم والتدريب.
- يساهم في تحقيق الذات وتطوير الإنتاج الإبداعي وبالتالي المساهمة بشكل كبير في تنمية المواهب.
- يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه.
- يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة والاستجابة بفعالية للفرص والتحديات المرتبطة بإدارة المخاطر والتكيف مع التغيرات.
- يحفز ويزيد من العمل الجماعي لاكتشاف الأفكار.
- يزيد من قدرة المؤسسة على المنافسة من خلال السرعة في تقديم المنتج الجديد وتغيير العمليات الإنتاجية بالإضافة إلى تقليل كلفة التصنيع من خلال الإبداع في العملية.

المطلب الثاني: التفكير الإبداعي وتنميته.

ننتقل من قضايا الإبداع إلى التفكير الإبداعي وبيان أهم وسائل تنميته.

أ- مفهوم التفكير الإبداعي : إن التفكير الإبداعي هو ذلك التفكير الذي يتسم بحساسية فائقة لإدراك المشكلات، وقدرة كبيرة على تحليلها وتقييمها وإدراك نواحي النقص والقصور فيها، كما يمتلك صاحب هذا النوع من التفكير قدرة كبيرة على إنتاج الأفكار التي تتسم بالتميز والتفرد والجدية .

فالتفكير الإبداعي يعد عملية عقلية تتميز بالشمول والتعقيد وتقوم على عوامل معرفية يمارسها الفرد من أجل الوصول إلى أهدافه، فهو أسلوب تفكير متجدد قائم على أسس علمية يتم الاعتماد عليه في إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار التي تتصف بالتنوع والمرونة وعدم التكرار أو الشيوع، والتي تستخدم في حل المشاكل والمواقف التي تواجه الفرد، هذا التفكير يتم تنميته عن طريق الاجتهاد والتعلم والتدريب وسعة الإطلاع.⁹

ب- وسائل تنمية التفكير الإبداعي : لا يمكن أن ينمو ويتطور التفكير الإبداعي دون وجود مجموعة من العوامل والأسس التي تساعد على تنميته، ومن هذه العوامل نجد:¹⁰

- توفر البيئة الملائمة التي تتسجم مع أصحاب الأفكار الإبداعية كل حسب ميوله ورغباته الخاصة.
- توفر الأدوات اللوجستكية الأساسية في بيئة العمل والتي من خلالها يستطيع الفرد تنمية أفكاره المختلفة.
- احترام الأفكار الجديدة التي يحملها الفرد من قبل المحيط الذي يعيش ويعمل فيه، على أن لا تواجه هذه الأفكار بالسخرية والاستهزاء.
- التعمق في الاضطلاع والمعرفة وعدم التوقف والاكتفاء عند حد معين من الأفكار.
- اختيار الأفكار الواقعية والملائمة التي تتناغم مع قدرات الفرد العقلية والذهنية.
- ضرورة تمييز الشخص المبدع والمبتكر بسمة أساسية هي الجرأة وعدم الرضوخ لمبدأ الخوف من النتائج.
- خروج الفرد عن المألوف في التعامل مع المشاكل وعدم الاعتماد على النمط الواحد في حلها، وإنما يجب أن يكون متجدد في الاختيار.
- التدوين الكتابي للأفكار الإبداعية، لتسهيل عملية استنكارها واسترجاعها وتطويرها إما من قبل الفرد نفسه أو من قبل الآخرين.
- توفير البرامج والدورات التدريبية التي تزيد من مستوى تنمية الأفكار الإبداعية لدى الفرد.
- استخدام مبدأ الحوافز والامتيازات سواء كانت مادية أو معنوية للشخص الذي يأتي بأفكار إبداعية.
- إنشاء الحاضنات للأفكار الإبداعية وهي الجهات التي تستقطب الأفكار الإبداعية وتتبناها وتسجلها باسم صاحبها الذي قدمها، بالإضافة إلى عملها على دعم المبدعين وأفكارهم والعمل على تطويرها.
- تطبيق الأفكار الإبداعية من خلال تحويلها إلى عملية تطبيقية من أجل تحقيق القيمة المضافة.

المبحث الثاني: مقارنة نظرية نحو ثقافة التكوين المفتوح في البيئة الرقمية لتنمية رأس المال البشري بالجامعة.

يتجه هذا المبحث لبيان ثقافة التكوين المفتوح في البيئة الرقمية من خلال المقارنة التطويرية لها في المطلب الأول، وآليات تفعيلها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: ثقافة التكوين المفتوح بالجامعة.

يتم هنا تبيان مفهوم هذه الثقافة ثم نتجه إلى توضيح كيفية تنميتها والممارسات المطلوبة لانتشارها مع مقارنة تصويرية لها.

أولاً- مفهوم ثقافة التكوين المفتوح بالجامعة: بشكل عام يعرفها بأنها: " إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في الجامعة، حيث تتأصل هذه الثقافة على مجموعة من الخصائص الأساسية التي يثمنونها"¹¹

من هنا كانت ثقافة التكوين المفتوح تمثل تحدياً كبيراً لأي مؤسسة، تحدياً يتمثل في كونها غير ظاهرة للعيان، وتجمع بين أعضاء المؤسسة الواحدة، وتميزهم عن غيرهم من أعضاء المؤسسات الأخرى، لذلك نجد أعضاء المؤسسة الواحدة يميلون لإيجاد عالم خاص بهم، يجعلهم يختلفون عن الجماعات الأخرى. وتبقى أهمية ثقافة التكوين المفتوح في الجامعة على اعتبار أنها:¹²

1- بمثابة دليل الأساتذة والعاملين، تشكل نماذج السلوك والعلاقات التي يجب اتباعها والاسترشاد بها.

2- تعتبر من الملامح المميزة للمؤسسة عن غيرها من المؤسسات، وهي محل فخر واعتزاز للموظفين خاصة إذا كانت تؤكد قيماً معينة مثل الابتكار والتميز.

3- تسهل مهمة المؤسسة على تحقيق أهدافها وطموحاتها، وتخفف من اللجوء على الإجراءات الرسمية الصارمة.

4- تعتبر ثقافة التكوين المفتوح عنصراً جديراً يؤثر على قابلية الجامعة للتغيير، وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها.¹³

ثانياً - تنمية ثقافة التكوين المفتوح والتغيير:

أشار (سافير، وكبنج، 1985) إلى وجود معايير معينة في الثقافة التكوين المفتوح بالجامعة في التغيير مثل (الزمالة، التوقعات العالية، الثقة، الدعم، الرجوع على القاعدة المعرفية) ومثل هذه المعايير تؤثر بشكل قوي مما يؤدي إلى تحسين مستمر، وفي غياب هذه المعايير فإن التغيير سيعتمد على الأساتذة بشكل فردي ويقتصر على صفوف معينة دون غيرها.¹⁴

وبذلك يمكن القول أن الثقافة لتكوين المفتوح بالجامعة ترتبط إيجابياً بقوة مع تزايد تحصيل لطلبة ودافعيتهم، وانتاجية الأساتذة ورضاهم، ولكن هناك بعض الأمور التي تؤدي إلى ضعف الثقافة التكوين المفتوح، مثل:¹⁵

- عدم وضوح الأهداف أكثر.

- انعزال الأستاذ عن زملائه وعن الإداريين.

- انخفاض مستوى التزام العاملين بالأهداف المنشودة.

وثقافة التكوين المفتوح تؤثر على جوانب عديدة من نشاط العاملين في الجامعة، كما تؤثر في نوعية التعليم الذي يريده الطلبة والجهد الذي يبذل في العمل، كما يؤثر على جودة الخدمات المقدمة، وعلى الطريقة التي يتعاون بها مع أقرانه ورؤسائه والعلاقات الإنسانية في العمل، حيث يبرز تأثير ثقافة التكوين المفتوح والإبداع في الجوانب التالية:¹⁶

أ- الحرية: وهي أن يشعر الفرد بالحرية في أداء عمله، والاستقلالية الذاتية بحيث لا يبدي الفرد أي مقاومة في الانضمام إلى فريق العمل والتسيير البيداغوجي التشاركي مع زملائه لإنجاز عمل ما.

ب- المساواة: تستلزم أن يقف العاملون ولأساتذة جميعاً على قدم المساواة، وأن تكون لهم جميعاً حقوق وامتيازات متساوية، ولا تتجاهل المساواة الفروق الفردية في النواحي العقلية والانفعالية والاجتماعية، وبالتالي فإن المساواة من أقوى عناصر الثقافة التسييرية للتكوين المفتوح التي تقف خلف أداء العاملين والطلبة، وترتبط بها فكرة العدالة والإنصاف.

ج- الأمن: حيث يشكل الأمن هاجساً رئيساً لكل فرد، فتحقيق الأمن بمختلف صورته يوفر الاجادة العمل بكفاءة وإخلاص.

ثالثا- الممارسات المطلوبة لثقافة التكوين المفتوح والإبداع في البيئة الرقمية بالجامعة:

وفي هذا الشأن يقترح محمد الخطيب ورداح الخطيب مجموعة من الممارسات التي يجب ان تتوفر في محيط التعليم العالي في هذا المجال بالقدرة على¹⁷:

- التأثير على مؤسسات المجتمع المختلفة لتوثيق علاقة الجامعة معها.
- تنظيم برامج لخدمة المحيط الاجتماعي والبيئة المحلية.
- إدارة الاجتماعات مع مختلف الشرائح وتفعيل دورهم.
- تنظيم برامج متنوعة تضمن مشاركة مختلف الاطراف.
- التعرف على إمكانيات البيئة المحلية وحاجاتها واهتماماتها وإمكانية الاستفادة منها.
- المشاركة في جميع فعاليات وأنشطة مؤسسات المجتمع.
- بناء علاقات ودية مع رؤساء المؤسسات المختلفة في المجتمع.
- تشكيل مجالس التطوير الاستراتيجي.
- جعل الجامعة مركز لتطوير المجتمع ومؤسساته.

رابعا- تفسير تنظري لثقافة التكوين المفتوح في البيئة الرقمية، لتنمية رأس المال البشري بالجامعة:

يمكن تفسير حقيقة تلك الثقافة من خلال المقاربة النسقية الوظيفية، فالوظيفية تحتل مكانا مرموقا داخل النظريات السوسيولوجية المعاصرة، ولا نكاد نجد باحثا في علم الاجتماع والانثروبولوجيا إلا وظهرت في أعماله وتفسيراته ومنهجه خصائص الوظيفية، بل إنها أوسع الاتجاهات انتشارا في دراسة الظواهر الاجتماعية. والوظيفية هي اتجاه فكري في علم الاجتماع يتألف من عنصرين مترابطين يتألف من نموذج تصوري للمجتمع وإطار منهجي لتحليل هذا المجتمع وتفسيره.

وانطلاقا من تعريف الجامعة كنظام إداري ديناميكي، فالجامعة تكون نسقا من العلاقات الوظيفية بين مختلف عناصرها والتي تحوي أدوارا ومهاما لمختلف الفاعلين، ومن ثم استندت هذالورقة البحثية إلى المقاربة النسقية في التحليل، ووفقها يمكن تحليل الجامعة والبيئة الرقمية من أجل تسهيل تحليل الواقع الاجتماعي بمختلف أبعاده، فالجامعة هي:

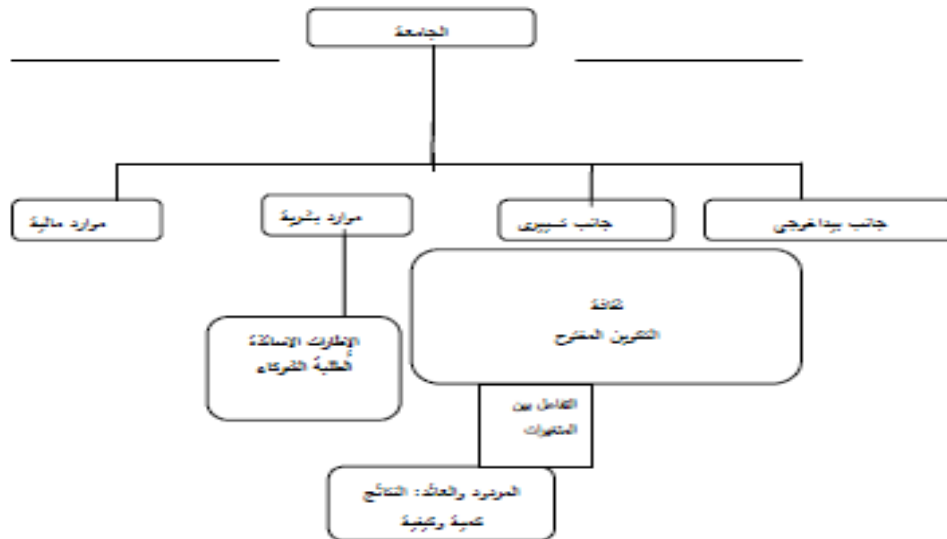
- نسق يضم بنية مكونة من عناصر مادية (الهياكل، المنشآت)، موارد بشرية.
- نسق مفتوح وذلك لتفاعلها مع المحيط الخارجي الشركاء، الادارات، الوصايا...
- نسق ذو أهداف فلها هامها وأهدافها كتحقيق المردود التربوي المتميز.

- نسق منظم تتكيف باستمرار للوصول إلى تحقيق أهدافها.

- نسق مكون من مجموعات جزئية تتفاعل فيما بينها، ويتم التوفيق بينهم في ضوء نسق الرموز المشتركة المتكونة ثقافيا.

ومن منطلق النسقية تم الاعتماد على تحليل تصورات ثقافة التكوين المفتوح بالجامعة وفق المخطط التالي:

الشكل 1: توضيحي لتحليل تصورات التكوين المفتوح بالجامعة وفق المقاربة النسقية



مخطط توضيحي لتحليل تصورات التكوين المفتوح بالجامعة وفق المقاربة النسقية

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: آليات مقترحة لتفعيل ثقافة التكوين المفتوح في الجامعة.

وبخصوص الواقع الميداني يتضح النقص الواضح في مجال التكوين المفتوح في البيئة الرقمية ولعل هذه الاستراتيجيات ستسير في استراتيجية التعليم والتنمية المستدامة:

1- استراتيجيات حلقات جودة المردود : وتمثل حلقات الجودة نوعا من تكنولوجيا المشاركة أو التسيير التشاركي في المنظمات المستحدثة، وهي تعتبر من أبرز إنجازات الإدارة اليابانية في زيادة

فاعليتها وقدرتها لتحقيق العائد والانتاجية العالية من خلال تنمية وتطوير ثقافة العاملين بالمؤسسة، ويعتبر كاوروا ايشيكاوا استاذ الهندسة في جامعة طوكيو، هو الأب الحقيقي لحلقات الجودة، ببساطة هي مجموعة من الافراد تتطوع للاجتماع على نحو منتظم بواقع ساعة أسبوعيا، هؤلاء الأفراد يعملون بكل حماس وجدية من أجل أن يطوروا مستويات الجودة والانتاجية في مواقع العمل التي ينتسبون اليه جنبا إلى جنب مع قيامهم بواجباتهم الاعتيادية، وتقوم فكرة حلقات الجودة على عدد من المبادئ الأساسية منه: _التطوع، أي العمل فيها طواعية وعن جدارة.

-تدريب الأعضاء والقادة على مهارات العمل بحلقات الجودة.

-ارتباط النشاطات بشكل وثيق بورش العمل.

-التطوير الجماعي المتبادل.

-تعزيز نشاطات حلقات الجودة والحرص على استمرارها.

-تنظيم العمل على أساس مجموعات متفاهمة من العاملين.

- وجود الجماعة في الأساس من أجل تحسين العمل وتجويده، وتوليد الابداع والأفكار الجديدة.

وتمثل حلقات الجودة نوعا من التنظيمات غير البيروقراطية، حيث يذوب فيها التسلسل الرئاسي ويسودها روح الفريق والأداء التشاركي ويتضح ذلك من الهيكل التنظيمي لبرنامج حلقة الجودة، والذي عبر وليام مور وهربرت مور بالشكل رقم -2- التالي:¹⁸

الشكل التالي يبين حلقات الجودة .



المصدر : من كتاب ثقافة المعايير والجودة في التعليم ،ص49

2- استراتيجية الإدارة الذاتية للمؤسسة: ويطلق عليها مسميات أخرى عديدة مثل الإدارة المحلية للمؤسسة، والإدارة المتمركزة حول موقع المؤسسة، واستقلالية المؤسسة والإدارة القائمة على التنظيم،

ويعرف ديفيد (david) الإدارة الذاتية بأنها طريقة لتقليل البيروقراطية وزيادة المشاركة في القرارات المدرسية على مستوى المدرسة من خلال نقل سلطة معينة من مجلس إدارة المدرسة إلى أفراد المدرسة، وهناك من يعرفها بأنها طريقة تغيير الطرائق والعمليات المستخدمة في تنظيم وإدارة المدرسة بغية تفعيل دور العاملين في المؤسسة، وتجويد ظروف التعلم ، والافتراض الأساسي للإدارة المتمركزة حول الموقع هو بذل المزيد من الجهد لتفتيت المركزية بصفة عامة، وتوزيع الاعباء والخدمات بين كافة العاملين وتبادل أدوار السلطة للمساهمة في حل مشكلات الطلاب والمدرسة وتحفيز العاملين بالمدرسة لتحسين قدراتهم، وكذلك تشجيع المدرسين على الابداع لتلبية رغبات المتكويين، ويحدد البعض أهداف الإدارة الذاتية للمؤسسة الجامعية من أهمها¹⁹:

- تهيئة بيئة جامعية مشاركة.
- تحسين جودة التدريس والمهارات الإدارية.
- تحسين عملية صنع القرار .
- التأثير بشكل إيجابي على تعلم الطلبة.
- توثيق الصلة بين الجامعة والمجتمع وتحقيق الشراكة بمختلف صورها.
- تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في التعليم لتحقيق المردود العالي.
- تحديد العوامل المؤثر في خفض الاداء بالجامعة للقضاء على مظاهر الفشل بما يساعد في تطوير الاداء وزيادة الفعالة .
- تعتمد الادارة الذاتية على المنافسة بين مؤسسات ،وللطلبة حرية اختيار المؤسسة الجامعية للتكوين والتكليم دون التقيد بالتوزيع الجغرافي.

3- استراتيجية التحسين المستمر (كايزن kaizen) اليابانية : وهذا المصطلح مكون من مقطعين :الأول (kai) وتعني الأفضل أو التغيير التدريج والثاني: (zen) وتعني الزيادة الطفيفة والتحسين المستمر والكلمة كاملة(كايزنkaizen) تعني التحسين التدريجي المستمر دون أي تكاليف مالية في سبيل الوصول إلى الجودة المطلوبة وهذه الاستراتيجية ابتكرها ماسكي إمامي (masaki) (mai)رئيس معهد كايزن العالمي للإدارة بطوكيو وهو يتضمن مجموعة من المبادئ من أهمها²⁰:

- التطوير المستمر مسؤولية كل فرد في المؤسسة وليس وقفا على جماعة أو مستوى إداري معين.
- التركيز في التطوير المستمر على تحسين العمليات للوصول إلى نتائج عالية الجودة ويوضح روجر ميليكان (rojarmilikan) هذه القضية في مقارنته بين الإدارة اليابانية والإدارة التقليدية والتي يوضحها الشكل التالي:

الشكل 3: يبين نظام التحسين المستمر في تسيير التعليم باليابان .

شكل رقم (12): يبين نظام التحسين المستمر في تسيير التعليم باليابان .

التسيير في الإدارة الغربية التقليدية	عمليات يومية %40	حل المشكلات 60%
التسيير في الإدارة المفضلة في اليابان	عمليات يومية 20%	حل المشكلات 20%
نظام التحسين المستمر %60		

(المصدر :كتاب،ثقافة المعايير والجودة في التعليم، المرجع السابق، ص 58)

الخاتمة:

سارت هذه الدراسة لبيان قضية مهمة وهي أن مطلب سيادة ثقافة التكوين المفتوح وتنمية التفكير الإبداعي بالجامعة يتطلب قبل كل شيء تجديد فلسفة التعليم قبل التجديد في بقية جوانب التعليم والتكوين من حيث أنماطها وطرقها ومناهجها وتقييماتها، فالممارسة الجادة لتطوير أي نظام تعليمي لابد أن تتناول أولاً الإطار الفلسفي لهذا النظام، فالتجديد في الإطار الفلسفي يعد الأساس ونقطة البداية في تجديد نظام التعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص، ولعل هذا يحيلنا إلى ضرورة التركيز على تسيير التعليم الرقمي لتحسين مردود المورد البشري للمؤسسة التعليمية الجامعية باستخدام مختلف الاستراتيجيات الفعالة: كاستراتيجية حلقات الجودة. واستراتيجية الإدارة الذاتية واستراتيجية التحسين المستمر (كايزن) اليابانية، وهذا من أجل تنمية رأس المال البشري وفق الآليات المقدمة.

ويمكن أن نقترح هذه الموضوعات البحثية لتكون طرحة جديدا سواء أكان ذلك منا أو من سوانا مادما لا نؤمن بالكلمة الأخيرة في مجال البحث العلمي الأكاديمي:

- معوقات التنمية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر الموظفين .
- مدى امتلاك ثقافة الابداع لتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية.

الهوامش :

- 1 - رمزي أحمد عبد الحي، مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012، ص21
- 2 - محمد عوض الترتوري، وأغادير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة عمان ،الأردن، 2006، ص 135.
- 3 - خضير بن سعود، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، ط1 ، نشر وتوزيع مكتبة العبيكان، 1999، ص 117.
- 4 - هاشم يحي الملاح ، التعليم العالي في الوطن العربي والتوجهات الديمقراطية، المؤتمر العربي الأول بعنوان: استشراف مستقبل التعليم العالي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، شرم الشيخ، مصر، أفريل 2005، ص34
- 5 - مليحان معيض الثبيتي، الجامعات نشأتها، مفهوما، وظائفها "دراسة وصفية تحليلية" المجلة التربوية-الكويت-جامعة الكويت، ع 54، 2000، ص 214
- 6 -وداد بوحوش، تصورات رؤساء مؤسسات التعليم لمشروع المؤسسة ، رسالة الماجستير في علم النفس التربوي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة قسنطينة، 2002، ص 52.
- 7 -محمد محمد شوكت ، الإبداع والإلهام ، نظرية مسارات التفكير الإبداعي، ط1، دار الفكر العربي ، 2015، ص31.
- 8 -أيمن عامر، الحل الإبداعي للمشكلات بين الوعي والأسلوب ، القاهرة، مكتبة الدراسات العربية للكتاب، 2003. ص 13.
- 9 - لطيف محمد عبدالله علي ، التفكير الإبداعي لدى المديرين ، دار اليازوري ، الأردن ، 2011 ، ص 18 .
- 10 -جون أندرسون ، علم النفس المعرفي وتطبيقاته، ترجمة محمد صبري سليط، ورضا مسعد الجملي، دار الفكر، عمان ، 2007، ص36
- 11 - مارسيل بوسنيك، العلاقة التربوية، ترجمة محمد بشير النحاس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس ، 1986، ص92.
- 12 - المرجع نفسه ، ص106.
- 13 - عباس الجراري، الثقافة في معترك التغيير، دط، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 1972، ص71.
- 14 -المرجع نفسه ، ص 53.
- 15 -المرجع نفسه ، ص50..
- 16 - علي الكاشف ، التنمية الاجتماعية المفاهيم والقضايا ، عالم الكتب، القاهرة ، 1985 ، ص131.
- 17 - المرجع نفسه ، ص131.
- 18 - مجاهد محمد عطوة، ثقافة المعايير والجودة في التعليم، دط، دار الجامعة الجديدة، 2008، ص49
- 19 - المرجع السابق ، ص 54-55
- 20 - مجاهد محمد عطوة، مرجع سابق، ص57

قائمة المراجع:

1. أيمن عامر، الحل الإبداعي للمشكلات بين الوعي والأسلوب، القاهرة، مكتبة الدراسات العربية للكتاب، 2003.
2. خضير بن سعود، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، ط1، نشر وتوزيع مكتبة العبيكان، 1999.
3. رمزي أحمد عبد الحي، مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012.
4. عباس الجباري، الثقافة في معترك التغيير، ط1، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 1972.
5. علي الكاشف، التنمية الاجتماعية المفاهيم والقضايا، عالم الكتب، القاهرة، 1985.
6. لطيف محمد عبدالله علي، التفكير الإبداعي لدى المديرين، دار اليازوري، الأردن، 2011.
7. مجاهد محمد عطوة، ثقافة المعايير والجودة في التعليم، ط1، دار الجامعة الجديدة، 2008.
8. محمد عوض الترتوري، وأغادير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة عمان، الأردن، 2006.
9. محمد محمد شوكت، الإبداع والإلهام، نظرية مسارات التفكير الإبداعي، ط1، دار الفكر العربي، 2015.
10. مليحان معيض الثبيتي، الجامعات نشأتها، مفهومها، وظائفها "دراسة وصفية تحليلية" المجلة التربوية-الكويت-جامعة الكويت، ع 54، 2000.
11. هاشم يحي الملاح، التعليم العالي في الوطن العربي والتوجهات الديمقراطية، المؤتمر العربي الأول بعنوان: استشراف مستقبل التعليم العالي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، شرم الشيخ، مصر، أبريل 2005.
12. وداد بوحوش، تصورات رؤساء مؤسسات التعليم لمشروع المؤسسة، رسالة الماجستير في علم النفس التربوي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة قسنطينة، 2002.
13. -جون أندرسون، علم النفس المعرفي وتطبيقاته، ترجمة محمد صبري سليط، ورضا مسعد الجملي، دار الفكر، عمان، 2007.
14. -مارسيل بوسنيك، العلاقة التربوية، ترجمة محمد بشير النحاس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1986.