

نحو تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي من خلال نظام LMD

الأستاذ: ضويف حمنة

محمد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

المركز الجامعي تيسيلت

ملخص يهدف موضوع الدراسة إلى تقديم إطار فكري لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي من أجل تحديث وتطوير برامج التعليم والتحول بالمجتمع من مجتمع معلومات إلى مجتمع معرفي يستجيب لمتطلبات سوق العمل من خلال تبني نظام LMD، والسعى نحو تطوير المناهج، والأبحاث العلمية وتقديم خدمات أكاديمية وإدارية أفضل، إضافة إلى تخفيض التكاليف. وذلك في إطار الدور النوعي الذي أصبحت تلعبه الجامعة في الاستخدام الأمثل للمعلومات واكتساب وإنتاج وتوطين ونشر المعرفة.

Abstract: The subject of the study aims to provide the conceptual framework for the application of the concept of knowledge management in higher education institutions in order to update and develop programs of education and transformation of the society Information Society to knowledge society to respond to the requirements of the labor market, through the adoption of the LMD, and seeking to develop curricula, scientific research and academic and administrative services better, in addition to reducing costs. In the framework of the role played by the University has become the qualitative in optimal use of information acquisition, production and resettlement and dissemination of knowledge.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، مؤسسات التعليم العالي، نظام LMD.

مقدمة: أصبح مستقبل التعليم العالي في ظل التحولات والتغييرات المتسارعة التي تجتاز عالم اليوم وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتقنية، يتوقف إلى حد بعيد على

دور الجامعة النوعي في اكتساب وإنتاج وتوطين ونشر المعرفة والاستخدام الأمثل للمعلومات.

انطلاقاً مما سبق، وباعتبار أن مؤسسات التعليم العالي هي مصدر للمعرفة والاستثمار فيه فهي بالتالي أكثر المنظمات ملائمة لتبني إدارة المعرفة، لذا فإن الدراسة الحالية تستهدف البحث في تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.

السؤال الرئيسي المصروج: ما مدى نجاعة إدارة المعرفة في تكريس الأطر البيداغوجية لنظام LMD؟

أهداف المدرامة: تهدف الدراسة إلى بيان أهمية تطبيق مفهوم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مبيناً أهمية نظام LMD في بناء هذه المعرفة والارتقاء بها وذلك من خلال التطرق إلى:

1. المفاهيم الأساسية في إدارة المعرفة
2. إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي
3. ممارسات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي
4. دور مؤسسات التعليم العالي في تعزيز إدارة المعرفة من خلال نظام LMD

أول: المفاهيم الأساسية في إدارة المعرفة.

1. تعريف إدارة المعرفة: تعدد وتنوع التعريفات الموضحة لمفهوم المعرفة بتنوع وتعدد الكتاب والباحثين في هذا المجال، ولم يتم التوصل إلى تعريف محدد متفق عليه لمفهوم المعرفة بشكل دقيق إلا أن الاتجاه الأكثر شيوعاً ما يعرف إدارة المعرفة بأنها "مدخل نظامي متكامل لإدارة وتفعيل المشاركة في كل أصول معلومات المشروع بما في ذلك قواعد البيانات، الوثائق، السياسات والإجراءات بالإضافة إلى تجذير وخبرات سابقة يحملها الأفراد العاملين"⁽¹⁾.

ويعرف Rosenberg روزينبيرج، إدارة المعرفة على أنها: "ابحاث وتخزين ومشاركة في المعلومات المفيدة ومارسة وتبصر في المجتمعات وعبر المجتمعات التي تتشابه في الاهتمامات والاحتياجات"⁽²⁾.

أما، Bair بير، يعرفها على أنها" نظام يشجع على إتباع منهج تعاوني في إيجاد وابتکار وتنظيم واستخدام المعلومات⁽³⁾."

2. فوائد تطبيق إدارة المعرفة: إن المنظمات التي تعتمد إدارة المعرفة تحقق مجموعة من الفوائد تمثل فيما يلي⁽⁴⁾

- تحسين عملية اتخاذ القرارات، إذ تتحذذ القرارات بشكل أسرع من قبل المستويات الإدارية الدنيا.

- يصبح الموظفون أكثر وعيًا بما يحدث في موقع العمل وفي المنظمة، وبالتالي فإنهم يفهمون ما يحدث بشكل أفضل، كما تتحفظ نسبة الغياب والدوران الوظيفي، ويصبح مكان العمل أكثر إيجابية.

- يصبح الموظفون قادرين على التعاون فيما بينهم بصورة أفضل، إذ يصبح لديهم فهم أكثر حول كيفية اعتماد كل منهم على الآخر، وكيف يتم كل منهم بمعرفته المعرفة التي يمتلكها الآخرون، وفهم مقاصدهم.

anziya: إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي:

1. اتجاهات حديثة للمؤسسات التعليم العالي: إن إدارات التعليم العالي حتى تكون صالحة للمستقبل فإنها تحتاج إلى إدارة مبدعة تتصف بعدها صفات وهي⁽⁵⁾:

أن تكون مبدعة : وتكون الإدارة الجامعية مبدعة إذا اجتمعت إبداعات العاملين مع وجود هيكل تنظيمية مبدعة يرأسها فريق مبدع، إن الانجازات العظيمة هي نتاج التحرر من الرقابة في التفكير والعمل والاستعمال الذكي للتكنولوجيا والانترنت التي ستكون العامل الحاسم في مؤسسات التعليم العالي في المستقبل.

أن تكون تافسية : حيث لن يعتمد التمويل الحكومي للجامعات في المستقبل على قيام الجامعات بعهامتها فحسب وإنما على أدائها في البحث والتدريس وإعداد العلماء وتكون ميزة تافسية على المستوى الوطني والعالمي ولذلك سيتوقف دعم الحكومات على مقدار ما تقدمه الجامعة من مكاسب للمجتمع.

أن تكون شفافة : إن الجامعة المبدعة ذات الميزة التافسية يجب أن تكون على درجة عالية من الشفافية في تحديد نقاط ضعفها وقوتها ومقدار ما أنفقت على البرامج والخدمات ومقدار الأرباح وترتيبها مقارنة مع الجامعات الأخرى.

—**أن تتجه نحو الجودة** : وتشمل الجودة على جميع جوانب العمل في الجامعة من التشريعات والبرامج العلمية والتدرية والبحثية والهيكل التنظيمية والامتحانات وأساليب تقويم الأداء الفني والإداري والأكاديمي.

—**أن تكون عالمية** : يجب أن تكون جامعة المستقبل عالمية التوجه ويتم ذلك عن طريق تنويع برامجها واحتياطها أكثر ملائمة للبيئة والسوق العالمي والوطني وهذا يتحقق فائدة كبيرة للدولة بأن يجعلها بؤرة اهتمام الطلبة في كل أنحاء العالم وهؤلاء الطلبة هم سفراء العد وقادة المستقبل.

2. مفهوم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: ما زال مفهوم إدارة المعرفة يعد مفهوماً حديثاً في مؤسسات التعليم العالي، خاصة من الناحية التطبيقية، ولا يوجد تعريف واحد متفق عليه ودقيق يمكن تعريف إدارة المعرفة بأنها: "جميع الأنشطة والمارسات الإنسانية والتكنية المادفة إلى الربط بين الأفراد من مختلف المستويات التنظيمية والإدارات والأقسام بالمؤسسة التعليمية، في شكل فرق أو جماعات عمل ينشأ بينهم علاقات وثيقة متبادلة، مما ينبع عنهم وبشكل تلقائي مشاركة وتبادل، لما يمتلكه هؤلاء الأفراد من موارد ذاتية (معلومات، معارف، مهارات، خبرات، وقدرات) مما يدعم عمليات التعلم الفردي والجماعي، ومن ثم تحسين وتطوير الأداء الفردي والتنظيمي.

3. فوائد تحقيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: يمكن تصنيف الفوائد المتحققة من تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات الجامعية إلى خمس فئات أساسية هي⁽⁶⁾

1.3 الفوائد المتحققة في مجال البحث العلمي:

- زيادة المنافسة والاستجابة للمنح البحثية وعقود وفرص إجراء البحوث التجارية.
- توفير الوقت الضائع المستغرق في عملية البحث نتيجة لسهولة الوصول إلى مصادر المعلومات وسهولة جمعها وتوفيرها بأسرع وقت ممكن.
- تخفيض تكلفة مصاريف البحث نتيجة لتخفيض تكاليف المصارييف الإدارية.
- تخفيض التكاليف الإدارية للبحث العلمي.

2.3 الفوائد المتحققة في مجال تصوير المناهج:

- ـ تدعيم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية المقدمة، من خلال تحديد وتقدير أفضل الممارسات والتجارب وفحص وتقدير المخرجات.
- ـ تحسين سرعة جهود مراجعة وتطوير وتحديث المناهج.
- ـ تدعيم جهود تطوير أعضاء هيئة التدريس وخاصة حديثي الخدمة.
- ـ تحسين الخدمات الإدارية ذات العلاقة بعمليات التدريس والتعلم باستخدام التقنية.

3.3 الفوائد المتحققة في الخدمات الطلابية وخدمات الخريجين:

- ـ تحسين مستوى الخدمات المقدمة للطلاب مثل: خدمات المكتبات، المعلومات التي يوفرها نظام المعرفة للطلاب، إضافة إلى تقنيات المعلومات التي تدعم الخدمات الطلابية بالجامعة داخلياً وخارجياً عبر الخدمات الإلكترونية المقدمة للطلاب عبر موقع الجامعة الإلكتروني.
- ـ تحسين مستوى الخدمات المقدمة للخريجين من الجامعة وغيرهم كالمقيمين الخارجيين لخدمات الجامعة.
- ـ تحسين كفاءة وفعالية جهود الإشراف الطلابي وذلك من خلال تجميع وتوحيد الجهود الموزعة والمحرمة حالياً، بين أعضاء هيئة التدريس، والموظفين الذين يقدمون خدمات مساندة.

4.3 الفوائد المتحققة في مجال الخدمات الإدارية:

- ـ زيادة قدرة الجامعة على تحديد جهود التحسين والتطوير في الخدمات.
- ـ زيادة قدرة الجامعة الإدارية فيما يتعلق بالاتجاه نحو أسلوب اللامركزية في أداء العمل الإداري، وذلك بوضع قواعد عامة للتصورات لتحقيق الانسجام في الإجراءات المتبعة في كافة إدارات الجامعة وأقسامها، وإعطاء الصلاحيات للكليات والأقسام والإدارات بالتصريف وفق ما تراه ضمن إطار القواعد العامة للتصريف.
- ـ تحسين درجة الامتثال للسياسات الإدارية مثل: سياسات الشراء، وتفضيل الموردين، سياسات الميزانية، والمبادئ التوجيهية للعمل، وغيرها.

3. **مجالات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي**⁽⁷⁾: هناك خمسة مجالات لتطبيق إدارة المعرفة في الجامعات وهي البحث العلمي، تطوير المناهج

والبرامج التعليمية، الخدمات والأنشطة الطلابية وخدمات الخريجين، الخدمات الإداري، التخطيط الإستراتيجي.

كما أن هناك خمسة احتمالات رئيسية لكيانية استثمار أفكار إدارة المعرفة ومبادئها في الجامعات وهي:

— تدريس إدارة المعرفة في البرامج المناسبة لذلك.

— استخدام إدارة المعرفة في دعم قرارات الإدارة الجامعية.

— تحسين عملية إدارة الوثائق الداخلية وتوفيرها للمستفيدين.

— رفع مستوى نشر وتوزيع المعرفة داخل الجامعة وخارجها.

— استثمار المعرفة في إحداث التغيير النوعي في العملية التعليمية.

كما يعتقد أن هناك مجالات تكون أكثر ملاءمة من غيرها، فيما يتعلق بتطبيق أفكار ومبادئ وطرق إدارة المعرفة، ومن تلك المجالات:

— عملية تسجيل الطلاب عن بعد باستخدام الإنترنت.

— دعم عملية تحية الطالب الجدد عبر موقع الجامعة الإلكتروني، وذلك من خلال: توفير معلومات عن الجامعة وأقسامها ولوائحها وسياساتها، خرائط موقع الجامعة، معلومات عن مكتباتها،

— الخدمات المقدمة للطلاب، وغيرها من المعلومات المفيدة للطلاب الملتحقين حديثاً.

— دعم عملية تعلم الطلاب من خلال توفير كل ما يحتاجونه من معلومات ومعارف.

ثالثاً: ممارسات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي

في إطار إدارتها للمعرفة ومارساتها المتعلقة بإدارة المعرفة، يجب أن ترتكز على أسس ثلاثة⁽⁸⁾:

— قدرة إدارة التعليم العالي على تكوين رصيد معرفي جديد، نتيجة لتفاعل بين المعرفة الكامنة لدى العاملين والمعرفة المعلنة التي تمثل رصيد إدارة التربية والتعليم من خبراتها وتعاملاتها وسياساتها.

— نشر هذه المعرفة بين العاملين لتكون الأساس في توجيه الأنشطة المعرفية ومن ثم العمل الإنتاجي المنظم فيها.

— تحسين هذه المعرفة في جميع العمليات والأنشطة والخدمات والبرامج التي تقدمها.

وبناء على ما سبق يمكن عرض الممارسات المتعلقة بإدارة المعرفة في إدارة مؤسسات التعليم العالي وفقاً لترابطها وال العلاقات المتبادلة بينها من خلال نمطين أساسيين من الممارسات على النحو التالي⁽⁹⁾:

1. ممارف إيجابية وداعمة: ويقصد بها جميع الممارسات التي تصدر من المديرين والعاملين بإدارة مؤسسات التعليم العالي وتحقق التمكين من المعرفة ونشرها وتوليدها وتقاسمها والتشارك فيها هذه الممارسات من خلال النقاط الخمس التالية:

1.1 تحديد فجوة المعرفة: وتحدث هذه الفجوة عند قصور المعرفة الموجودة عن الوصول إلى المعرفة المطلوبة وهنا يجب على إدارة مؤسسات التعليم العالي تحديد تلك الفجوة ووضع الإستراتيجية الالزمة للافيفها، ومن أبرز الممارسات التي تتحقق ذلك:

- ـ إيضاح فجوة المعرفة داخل إدارة التربية والتعليم للعاملين بوضوح وشفافية.
- ـ إيجاد البيئة المناسبة التي تتحقق التمكين المعرفي.
- ـ تحديد قوائم للخبراء، وخرائط للمعرفة
- ـ تعزيز طرق اكتساب المعرفة بشرائها أو استئجارها وتوفير الدعم المالي لها.

2.1 تحفيث وتطوير أنظمة الاتصال: تعتبر مؤسسات التعليم العالي من أهم الوسائل التي تساعد على نشر المعرفة، ونقلها وتداولها والتشارك فيها داخلها وخارجها وتعتبر الموجودات التكنولوجية أكثر الموجودات أهمية لإدارة المعرفة ومن أبرز الممارسات التي تدعم هذا المجال:

- ـ توفير أحدث الأنظمة الإلكترونية والاستمرارية في تحديث الأنظمة المتوفرة.
- ـ الإدارة الجيدة للاتصال داخل إدارة التربية والتعليم وخارجها.
- ـ توظيف التقنية الحديثة في نقل المعلومات وإيصالها لجميع العاملين.
- ـ إدارة اجتماعات غير رسمية لخفيف حدة التوتر الذي يسود العلاقات الرسمية داخل إدارة مؤسسات التعليم العالي.

3.1 تعزيز ثقافة المعرفة التنظيمية: ويتحدد هذا المجال في جميع الوسائل التي تستخدمها إدارة مؤسسات التعليم العالي لاكتشاف سلسلة السلوك الممكن والتي

ستتبع فعلاً، بما يسهم في تكوين آراء واتجاهات وتوقعات تهيء رؤية دقيقة عن بيئة إدارة الجامعة ونوع الاختيار الإستراتيجي المعزز لبقائهما في جعل المعرفة معلومة واضحة للجميع مما يسهل خزنها وإشعاعتها ونقلها ومن ثم إعادة استخدامها، ومن بين أهم الممارسات التي تتحقق هذا المجال:

إيجاد منظمة أفقية تعتمد سياسة الباب المفتوح، وتمكن من تدفق المعرفة.

عقد الندوات والمؤتمرات وإشراك المنظمات والأفراد فيها.

تفعيل ثقافة المعرفة، وغرس الرؤيا المعرفية لدى الأفراد حول هذا المفهوم.

1.4 التحفيز على توليد المعرفة ونشرها وتقديلها: إن توليد المعرفة يشكل فكرة محورية لدى إدارة التعليم لذا يتطلب دعم هذا الاتجاه وتقديم الحوافز للعاملين من أجل الاستفادة من معرفتهم الضمنية وتوظيفها فيما يخدم توجهات إدارة مؤسسات التعليم العالي، ومن أهم الممارسات في هذا المجال:

-استخدام التحفيز كعنصر أساسي في عمليات إدارة المعرفة (اكتساب

-المعرفة وتطورها - تنظيم المعرفة وتقديرها - نقل المعرفة واستخدامها).

-سعي الأفراد على التجريب والتعلم واللاحظة وتشجيع مثل هذه الأنشطة.

-الاعتناء بالمبتدئين وقبول أفكارهم وتشجيعهم.

1.5 توكيل المعرفة وتفعيلها والاستفادة منها: إن توظيف المعرفة في إدارة مؤسسات التعليم العالي يسهم في إيجاد مجتمع معرفي جديد قوامه رجال المعرفة وأدواته الإنتاجية والابتكار وجميعهم يشاركون الأنشطة المعرفية وهي المصدر الحقيقي للقدرة التنافسية فيها مما يجعل ممارساتهم أكثر تواافقاً مع معطيات العصر، ومن أهم الممارسات في هذا المجال:

إيجاد أقسام لنقل المعرفة وتنسيق جهود اكتساب المعرفة.

أن تربط الإدارة بين التعلم والإبداع وتوفير المناخ والدعم المناسبين لذلك.

توفير المعلومات المتعلقة بنشاطات المنظمة لجميع الأفراد الإفصاح والشفافية.

2. ممارسات ملية ومعيقة: ويقصد بها جميع الممارسات السلبية التي تصدر من المديرين والعاملين بإدارة التعليم العالي دون تحقيق التمكين من المعرفة ونشرها وتوليدها وتقاسمها والمشاركة فيها هذه الممارسات من خلال القضايا الخمس التالية:

2.1 القيادة وأساليب الرقابة التقليدية: في المنظمات التقليدية تكتسب المعرفة بشكل مجازاً وذلك عن طريق برنامج تدريسي معين، أو إجراء بحوث ودراسات معينة ولكن هذه المعرفة المكتسبة لا يتم نشرها أو تداولها، وتعجز القيادات الإدارية في إدارة التعليم العالي عن توظيفها والاستفادة منها وتصبح إدارة التعليم العالي خليطاً من الأفراد الذين يتمتعون بمعرفة متطرفة ولكنهم في عزلة عن بعضهم بعضاً، وعن الجسد الرئيسي للإدارة ومن أبرز الممارسات المعيقة في هذه القضية:

القيادة التقليدية التي تعتمد على المركز الوظيفي في الإدارة.

عدم تقديم الحوافر الكافية للإبداع والاستكشاف.

نقص دعم والتزام الإدارة العليا بإدارة المعرفة.

التركيز على الماضي والحاضر وليس على المستقبل.

2.2 رفض التغيير: التغيير والتطوير من أهم سمات المنظمات المعاصرة، ولكن من أخطر ما توجهه المنظمات وخاصة إدارة التعليم العالي عدم قبول الأفراد لهذا التغيير وذلك لعدة أسباب تتعلق بمعطياتهم الثقافية والاجتماعية والوظيفية والنفسية، ومن أبرز الممارسات المعيقة في هذا المجال:

مقاومة الأفراد للتغيير حفاظاً على هويتهم الذاتية أو عدم قدرتهم على فهم الأفكار الجديدة.

عدم السماح للأفراد بتولي المهام والمسؤوليات الإضافية.

نقص الحوافر من أجل استخدام المعرفة وابتكرها وتقاسمها.

خوف الأفراد من فقدان أهميّتهم الوظيفية مما يدفعهم للاحتفاظ بمعرفتهم الضمنية وعدم التصريح بها.

2.3 غياب الثقافة التنظيمية: إن وجود الثقافة التنظيمية التي تدعم المعرفة وتوليدها والتشارك فيها عنصر أساسي لبناء الصرح المتعلم وهي الحافز والمحرك نحو التغيير والتطوير ولكن غياب هذه الثقافة يحول دون التقدم في مجال المعرفة، مما يجعل إدارة التعليم العالي عاجزة عن تحقيق الأهداف المتواحة منها، ومن أبرز الممارسات المعيقة في هذا المجال:

الافقار إلى الإدراك الكافي لمفهوم إدارة المعرفة.

سيطرة الثقافة التي تكبح التشارك في المعرفة.

ضعف الإدارة في الإرشاد والتطبيق وتبادل الخبرات.

4.2 قصور أنكمة الاتصال: تلعب وسائل الاتصال دوراً في استقطاب المعرفة، ونشرها وتداولها والتشارك فيها، ولكن بالمقابل فإن أي قصور في هذا المجال يعيق التمكين من المعرفة ويعكس أثراً سلبياً على إدارة التعليم العالي، ومن أبرز الممارسات المعيبة في هذا المجال:

- عزل المعرفة عن العاملين وحفظها في ملفات القيادة العليا.
- عدم فهم مبادرة إدارة المعرفة بشكل صحيح بسبب الاتصال غير الفعال.
- الاكتفاء بأنظمة الاتصال الموجودة بإدارة وعدم السعي لتطويرها.
- عدم تطوير تعريف عملي لإدارة المعرفة عبر نظم المعلومات.

5.2 الافتقار إلى التكامل والترابط بين الأنظمة: لابد لإدارة التعليم العالي من السعي لتحقيق التكامل والترابط بين جميع الأجهزة فيها، وبين البرامج والأنشطة والعاملين، بحيث تصبح إدارة التعليم العالي خلية فاعلة لإدارة المعرفة وفق إستراتيجية متكاملة، ومن أبرز الممارسات المعيبة في هذا المجال:

- عدم وجود برامج تدريبية تتعلق بإدارة المعرفة.
- تقسيم العمل الوظيفي مما يؤدي إلى جماعات غير متعاونة.
- عدم تنظيم وتفعيل أنظمة الاتصالات داخل المنظمة وخارجها.

رابعاً: دور مؤسسات التعليم العالي في تعزيز إدارة المعرفة من خلال LMD.

إن التحدي الحالي المناط للمؤسسات الجامعية يكمن في "الانتقال من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، ومنطق الانتقال أن المعلومات بذاتها ليست معرفة، وإنما هي المواد الخام لتحقيق صور شتى من المعرفة. فلا قيمة للمعلومات ما لم يتم الإفادة منها وتبادلها مع الآخرين.

1. تطوير وتحديث برامج التعليم العالي: من أجل تحديث وتطوير برامج وخطط التعليم العالي لا بد أن تركز حول كيفية التحول بالمجتمع من مجتمع معلومات إلى مجتمع معرفي يستجيب لمتطلبات سوق العمل، ولمقارنة هذا الموضوع

لا بد من وضع رؤية واضحة لمؤهلات الخريج، وتحديد المؤهلات المطلوبة للأستاذ الجامعي، وتطوير البيئة الجامعية، بما فيها الخدمات العلمية والإدارة. يمكن تلخيصها فيما يلي¹⁰ :

المؤهلات المهنية : التاسب بين الوظيفة والاختصاص، الاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة، العمل بإتقان، الرغبة الذاتية في العمل.

المؤهلات الأكademية : المعرفة الواسعة في مجال التخصص - الاطلاع على التطورات العلمية الحديثة - الاطلاع على دراسات وأبحاث علمية عديدة - متابعة المجتمعات وحلقات النقاش المتعلقة بمحال العمل - التحدث بطلاقة بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية - القدرة على التعامل مع الحاسوب بمهارة.

المؤهلات الثقافية : الاطلاع على مشاكل البيئة - المشاركة في الندوات الثقافية - متابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام - متابعة المنشورات الصحفية - الاهتمام بالأحداث المحلية - الاهتمام بالأحداث العالمية.

مؤهلات الاتصال والتواصل : القدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونيا - تقبل رأي الآخرين - مهارات النقاش وال الحوار.

المؤهلات الشخصية : التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل - القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال - القدرة على معالجة المشاكل بسرعة - القدرة على إبداء أفكار مبتكرة - القدرة على اتخاذ القرار بأسلوب علمي - القدرة على تحمل المسؤولية.

لقد حدد المجلس الأوروبي في لشبونة الكفاءات الشهانية الرئيسية التي أوصى بها البرلمان الأوروبي في أواخر عام 2006 ، على أنها الركائز الأساسية والأهم للخريج المطلوب حاليا وهي⁽¹¹⁾ :

الم التواصل بواسطة اللغة الأم. والتواصل عبر اللغات الأجنبية.
المكافآت الأساسية في مجال العلوم والرياضيات والتكنولوجيا.
المكافآت الرقمية التي تؤهل الخريج الولوج إلى عالم المعلومات.
تعلم كيفية التعلم.

اللكرفاءات الاجتماعية والمدنية.
فهم ثقافة الذات وثقافات الغير.

وقد أضاف مجتمع المعرفة بعدها تربويا وتعليميا وهو ضرورة إعداد إنسان العصر لمواجهة متطلبات الحياة في ظل العولمة، وذلك من خلال تحقيق الغايات الأربع وهي: تعلم لتعارف. تعلم لتكوين. تعلم لمشاركة الآخرين.

2. نظام (L.M.D) "البعيل الأفضل"

2.1 نظام (L.M.D): إن إصلاح التعليم العالي على الصعيد البيداغوجي يمكن الطالب من⁽¹²⁾:

-اكتساب المعرف وتعديقها وتنويعها في مجالات أساسية تتکيف مع المحيط المهي، مع توسيع فرص التكوين من خلال إدماج وحدات تعليمية استكشافية وأخرى للثقافة العامة.

-اكتساب مناهج عمل تبني الحس النقدي، والقدرة على التحليل والتركيب والتکيف.

-أن يكون الفاعل الأساسي في مسار تكوينه من خلال بيداغوجية نشطة مدعومة بفريق بيداغوجي طوال مساره الدراسي.

-الاستفادة من توجيه ناجع وملائم يوفق بين رغباته واستعداداته قصد تحضيره الجيد، إما للحياة العملية، أو لمتابعة الدراسة الجامعية.

إن تحسين هذه الأهداف يتخلل من خلال وضع هيكلة من ثلاث أطوار تعليمية: هي الليسانس، الماستر والدكتوراه.

الشكل 2: إستراتيجية نظام LMD



المصدر: زايري بلقاسم، إمكانيات وتحديات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم العالي في الجزائر⁽¹³⁾، ص 9.

2.2 **إصلاح البرامج التعليمية من خلال نظام LMD** : إن خدمة الجامعة للمجتمع تعني أن تقوم الجامعة بنشر وإشاعة الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات، وتقوم بتبصير الرأي العام بما يجري في مجال التعليم، فكراً أو ممارسة، وعليها أيضاً أن تقوم بتقديم مؤسسات المجتمع وتقديم المقترنات لحل قضاياه ومشكلاته. وبناءً عليه، يكون المطلوب من برامج التعليم العالي أن تقدم مناهج تجعل من الممكن⁽¹⁴⁾

- تزويد المجتمع بالقوى العاملة المؤهلة بما يتناسب وطبيعة التغيرات المهنية.
- تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية المختلفة.
- تكوين الفكر الوعي لمشاكل المجتمع عامة والبيئة المحلية خاصة.
- ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة.
- الربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي واحتياجاته.
- تحليل ونتائج الأبحاث وتفسيرها للاستفادة منها في المجتمع.

3.2 **الأستاذ الجامعي:** لم يعد يشكل الأستاذ في عصر المعلومات المصدر الوحيد للمعرفة، فقد تعددت مصادرها وطرق الحصول عليها، وأضحى دور الأستاذ وسيطاً ومسيراً وأصبح موجهاً ومرشداً للطلبة أكثر منه ملقاً ومصدراً وحيداً للمعرفة (فهو يرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي التي تمكّنهم من متابعة تعلمهم وتجديدهم باستمرار، وعليه تمثل مهام الأستاذ الجامعي في ظل نظام LMD في⁽¹⁵⁾):

- الأستاذ كقائد ومسير ومناقش للطلبة يعمل على إطلاق طاقتهم.
- الصديق الداعم والمحاور والمناقش للمعلومات.
- التقييم الشامل والمتكمّل لشخصية الطالب وملوّماته.
- بناء فرق العمل الفاعلة والقادرة على التطوير والتحسين.
- الالتزام بالتحسين المستمر والرقابة والجودة الشاملة.
- تنمية قيادات قادرة على التطوير.
- تعزيز ثقافة الجامعة الداعمة للتطوير والتجدد.

الخاتمة

استهدفت الدراسة تقديم إطار فكري لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، وكذا التطرق إلى أهمية نظام LMD في دعم هذه المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، وكخلاصة لما سبق يمكن القول:

1. الأفراد هم العنصر الأساسي في إدارة المعرفة، فهم الذين يتوجون المعرفة ويدبرونها وليس المنظمات.
2. إن مؤسسات التعليم العالي ولطبيعة الدور المناط بها والمسؤوليات الملقاة على عاتقها في تنمية مجتمعاتها والوظائف التي تمارسها، في حاجة ملحة لتطبيق إدارة المعرفة.
3. أن تبني إدارة المعرفة يتحقق العديد من الفوائد لمؤسسات التعليم العالي من أهمها: تحسين العملية التعليمية، تحسين مستوى الخدمات الإدارية، تحسين جودة المخرجات التعليمية، تحسين عملية اتخاذ القرارات، زيادة فعالية عملية التخطيط الإستراتيجي، خفض...الخ.
4. إن مؤسسات التعليم العالي بما تمتلكه من مقومات بشرية، وتقنيات، من مصادر ونظم للمعلومات وبما تسهم به في خدمة المجتمع تعد منظمات تنتج المعرفة، فهي مهيئة أكثر من غيرها لتبني إدارة المعرفة.

المولمش

1- Hackett, Brian . Beyond Knowledge: New Ways to Work and learn. The Conference Board. (٢٠٠٣).P6.

2-Rosenberg, M.J. (2001) E-Learning: Strategies for delivering knowledge in the digital age. McGraw Hill: New York. P22.

3-Bair, J (1999) knowledge Management is about cooperation and context. Gartner Advisory Services Research Note.P3.

4-إيمان سعود أبوخضير، تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، بحث مقدم للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي المتعقد بمعهد الإدارة العامة، السعودية، 2008، ص ص 18-20.

5-علم سالم موسى، إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي، مجلة دراسة المعلومات، العدد الثالث، جامعة اليرموك، الأردن، 2008، ص ص 104-105.

6-إيمان سعود أبوخضير، مرجع سابق، ص ص 18-20.

7-سامي حنونة ورفعت محمد العوضي، تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، بحث مقدم لمؤتمر التعليم الإلكتروني واقتصاديات المعرفة، فلسطين، 2011، ص 13.

8-Nonaka, I. & Tekeuchi (1995) the Knowledge creating Company: how Japanese companies create the dynamics of Innovation. Oxford university press: New York, P3 .

9-كيم بنت مدوح قاري عبد الله طاشكendi، إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيقها عملياتها، مذكرة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية، 2006، ص ص: 120-125.

10-علي إسماعيل وبيار جدعون وآخرون، تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع، للمؤتمر الثاني عشر، "المواهمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، لبنان، 2009، ص 8.

11-علي إسماعيل وبيار جدعون وآخرون، مرجع سابق، ص ص 9-11.

12-وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي 2004 ، الجزائر، 2004، ص 3.

13-زاييري بلقاسم، امكانية وتحديات تطبيق ادارة الجودة الشاملة في مجال التعليم العالي في الجزائر، المؤتمر الثاني للتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي التطبيقي في الدول العربية، جامعة الظهران، السعودية، 2008، ص 9.

14-زاييري بلقاسم، مرجع سابق، بتصريف، ص 10.

15-زاييري بلقاسم، مرجع سابق، ص 11.