

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

الأستاذ: ضوفي حمزة
معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
المركز الجامعي تيسمسيلت

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، والسعي 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 والتغيرات المتسارعة التي تحتاج عالم اليوم وفي مقدمته 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 المصروح: ما مدى نجاعة إدارة المعرفة في تكريس الأطر البيداغوجية لنظام LMD؟.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى بيان أهمية تطبيق مفهوم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مبينا 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

أولاً: المفاهيم الأساسية في إدارة المعرفة.

1. **تعريف إدارة المعرفة:** تعددت وتنوعت 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 تجارب وخبرات سابقة يحملها الأفراد العاملين"⁽¹⁾.

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

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

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

- تحسين عملية اتخاذ القرارات، إذ تتخذ 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 تنخفض 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.

ثانياً: إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي:

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

- **أن تكون مبدعة** : وتكون الإدارة الجامعية مبدعة إذا اجتمعت إبداعات العاملين مع وجود هياكل 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 تنافسية** : حيث لن يعتمد التمويل الحكومي للجامعات في المستقبل على قيام الجامعات بمهامها فحسب وإنما على أدائها في البحث والتدريس وإعداد العلماء وتكوين ميزة تنافسية على المستوى الوطني والعالمي ولذلك سيتوقف دعم الحكومات على مقدار ما تقدمه الجامعة من مكاسب للمجتمع.

- **أن تكون شفافة** : إن الجامعة المبدعة ذات الميزة التنافسية 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 والتدريبية والبحثية والهياكل التنظيمية والامتحانات وأساليب تقويم الأداء الفني والإداري والأكاديمي.

—أن تكون عالمية : يجب أن تكون جامعة المستقبل عالمية التوجه ويتم ذلك عن طريق تنويع برامجها واختيار أكثر ملائمة للبيئة والسوق العالمي والوطني وهذا يحقق فائدة كبيرة للدولة بأن يجعلها بؤرة اهتمام الطلبة في كل أنحاء العالم وهؤلاء الطلبة هم سفراء الغد 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 والممارسات الإنسانية والتقنية الهادفة إلى الربط بين الأفراد من مختلف المستويات التنظيمية والإدارات والأقسام بالمؤسسة التعليمية، في شكل فرق أو جماعات عمل ينشأ بينهم علاقات وثقة متبادلة، مما ينتج عنه 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 تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: يمكن تصنيف الفوائد المتحققة من تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات الجامعة 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 والضائع المستغرق في عملية البحث نتيجة لسهولة الوصول إلى مصادر المعلومات وسهولة جمعها وتوفيرها بأسرع وقت ممكن.
- تخفيض تكلفة مصاريف البحث نتيجة لتخفيض تكاليف المصاريف الإدارية.
- تخفيض التكاليف الإدارية للبحث العلمي.

2.3 الفوائد المتحققة في مجال تطوير المناهج:

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

3.3 الفوائد المتحققة في الخدمات الطلابية وخدمات الخريجين:

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

4.3 الفوائد المتحققة في مجال الخدمات الإدارية:

- زيادة قدرة الجامعة على تحديد جهود التحسين والتطوير في الخدمات.
- زيادة قدرة الجامعة الإدارية فيما يتعلق بالاتجاه نحو أسلوب اللامركزية في أداء العمل الإداري، وذلك بوضع قواعد عامة للتصرفات لتحقيق الانسجام في الإجراءات المتبعة في كافة إدارات الجامعة وأقسامها، وإعطاء الصلاحية للكلية والأقسام والإدارات بالتصرف وفق ما تراه ضمن إطار القواعد العامة للتصرف.
- 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 رئيسة لكيفية 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 تهيئة الطلاب الجدد عبر موقع الجامعة الإلكتروني، وذلك من خلال: توفير معلومات عن الجامعة وأقسامها ولوائحها وسياساتها، خرائط لموقع 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 وممارساتها المتعلقة بإدارة المعرفة، يجب أن تركز على أسس ثلاثة⁽⁸⁾:

- قدرة إدارة التعليم العالي على تكوين رصيد معرفي جديد، نتيجة للتفاعل 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.
- تجسيد 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 والعلاقات المتبادلة بينها من خلال نمطين أساسيين من الممارسات على النحو التالي⁽⁹⁾:

1. ممارسات 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 اللازمة لتلافيها، ومن أبرز الممارسات التي تحقق ذلك:

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

2.1 تحديث وتحسين 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:

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

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

ستتبع فعلا، بما يسهم في تكوين آراء واتجاهات وتوقعات تهيئ رؤية دقيقة عن بيئة إدارة الجامعة ونوع الاختيار الإستراتيجي المعزز لبقائها في جعل المعرفة معلومة واضحة للجميع مما يسهل خزنها وإشاعتها ونقلها ومن ثم إعادة استخدامها، ومن بين أهم الممارسات التي تحقق 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.

4.1 التحفيز على توليد المعرفة ونشرها وتداولها: 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 وتطويرها – تنظيم المعرفة وتقييمها – نقل المعرفة واستخدامها).

–حث الأفراد على التجريب والتعلم والملاحظة وتشجيع مثل هذه الأنشطة.

–الاعتناء بالمبدعين وقبول أفكارهم وتشجيعهم.

5.1 توصيف 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 يباشرون الأنشطة المعرفية وهي المصدر الحقيقي للقدرة التنافسية فيها مما يجعل ممارساتهم أكثر توافقاً 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 ملبية ومهيقة: ويقصد بها جميع الممارسات السلبيه التي تصدر

من المديرين والعاملين بإدارة التعليم العالي دون تحقيق التمكين من المعرفة ونشرها وتوليدها وتقاسمها والتشارك فيها هذه الممارسات من خلال القضايا الخمس التالية:

1.2 القيادة وأساليب الرقابة التقليدية: في المنظمات التقليدية تكتسب المعرفة بشكل مجزأ وذلك عن طريق برنامج تدريبي 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 متطورة 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 الحوافز 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 تواجهه 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 الحوافز من أجل استخدام المعرفة وابتكارها وتقاسمها.
خوف الأفراد من فقدان أهميتهم الوظيفية مما يدفعهم للاحتفاظ بمعرفتهم الضمنية وعدم التصريح بها.

3.2 غياب الثقافة التنشيفية: 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 المتوخاة منها، ومن أبرز الممارسات المعيقة في هذا المجال:

الافتقار إلى الإدراك الكافي لمفهوم إدارة المعرفة.
سيطرة الثقافة التي تكبح التشارك في المعرفة.

ضعف الإدارة في الإرشاد والتطبيق وتبادل الخبرات.

4.2 قصور أنظمة الاتصال: تلعب وسائل الاتصال دورا في استقطاب المعرفة، ونشرها وتداولها والتشارك فيها، ولكن بالمقابل فإن أي قصور في هذا المجال يعيق التمكين من المعرفة ويعكس أثرا سلبيا على إدارة التعليم العالي، ومن أبرز الممارسات المعيقة 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 بالإدارة وعدم السعي لتطويرها.
- عدم تطوير تعريف عملي لإدارة المعرفة عبر نظم المعلومات.

5.2 الافتقار إلى التكامل والترابط بين الأنشطة: لا بد 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 المعيقة 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 المعارف. فلا قيمة للمعلومات ما لم يتم الإفادة منها وتبادلها مع الآخرين.

1. تطوير وتحديث برامج التعليم العالي: من أجل تحديث والتطوير برامج وخطط التعليم العالي لا بد أن تركز حول كيفية التحول بالمجتمع من مجتمع معلومات إلى مجتمع معرفي يستجيب لمتطلبات سوق العمل، ولمقاربة 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: التناسب بين الوظيفة والاختصاص، الاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة، العمل بإتقان، الرغبة الذاتية في العمل.

-المؤهلات الأكاديمية: المعرفة الواسعة في مجال التخصص - الاطلاع على التطورات العلمية الحديثة - الاطلاع على دراسات وأبحاث علمية عديدة - متابعة الاجتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال 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 إلكترونياً - تقبل رأي الآخرين - مهارات النقاش والحوار.

-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 الثمانية الرئيسية التي أوصى بها البرلمان الأوروبي في أواخر عام 2006 ، على أنها الركائز الأساسية والأهم للخريج المطلوب حالياً وهي⁽¹¹⁾:

التواصل بواسطة اللغة الأم. والتواصل عبر اللغات الأجنبية.

الكفاءات الأساسية في مجال العلوم والرياضيات والتكنولوجيا.

الكفاءات الرقمية التي تؤهل الخريج الولوج إلى عالم المعلومات.

تعلم كيفية التعلم.

الكفاءات الاجتماعية والمدنية.

فهم ثقافة الذات وثقافات الغير.

وقد أضاف مجتمع المعرفة بعدا تربويا وتعليميا وهو ضرورة إعداد إنسان العصر لمواجهة متطلبات الحياة في ظل العولمة، وذلك من خلال تحقيق الغايات الأربعة وهي: تَعْلَم لتعرف. تَعْلَم لتعمل. تَعْلَم لتكون. تَعْلَم لتشارك الآخرين.

2. نظام (L.M.D) " البعيل الأفضل"

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

- اكتساب المعارف وتعميقها وتنويعها في مجالات أساسية تتكيف مع المحيط المهني، مع توسيع فرص التكوين من خلال إدماج وحدات تعليمية استكشافية وأخرى للثقافة العامة.

- اكتساب مناهج عمل تنمي الحس النقدي، والقدرة على التحليل والتركيب والتكيف.

- 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 تجسيد هذه الأهداف يتجلى من خلال وضع هيكلية من ثلاث أطوار تعليمية: هي الليسانس، الماستر والدكتوراه.

الشكل 2: إستراتيجية نظام LMD



المصدر: زايدي بلقاسم، إمكانيات وتحديات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم العالي في الجزائر⁽¹³⁾، ص9.

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، فكرياً أو ممارسة، وعليها أيضاً أن تقوم بتقويم مؤسسات المجتمع وتقديم المقترحات لحل قضايا ومشكلاته. وبناءً عليه، يكون المطلوب من برامج التعليم العالي أن تقدم مناهج تجعل من الممكن⁽¹⁴⁾

- تزويد المجتمع بالقوى العاملة المؤهلة بما يتناسب وطبيعة المتغيرات المهنية.
- تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية المختلفة.
- تكوين الفكر الواعي 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 وميسراً وأصبح موجهاً ومرشداً للطلبة أكثر منه ملقناً ومصدراً وحيداً للمعرفة) فهو يرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي التي تمكنهم من متابعة تعلمهم وتحديد معارفهم باستمرار، وعليه تتمثل مهام الأستاذ الجامعي في ظل نظام LMD في⁽¹⁵⁾:

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

الختامة

- 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 ينتجون المعرفة ويديرونها وليست 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 يحقق 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 مهياة 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: NewYork.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 المنعقد بمعهد الإدارة العامة،السعودية،2008، ص ص 18-20.

5-عالم سالم موسى، إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي، مجلة دراسة المعلومات، العدد الثالث، جامعة اليرموك، الاردن، 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 الالكتروني واقتصاديات المعرفة، فلسطين، 2011، ص13.

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

9-كيه بنت ممدوح قاري عبد الله طاشكندي، إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق 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، "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، لبنان، 2009، ص8.

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، ص3

13-زايري 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-زايري بلقاسم، مرجع سابق، بتصرف، ص 10.

15-زايري بلقاسم، مرجع سابق، ص11.