

مركز دراسات
دار أنباء للطباعة والنشر
سلسلة دراسات وبحوث



إستراتيجية التعليم المستمر في التفكير الإبداعي والأداء العالي لخدمة المجتمع

بحث شارك في مؤتمر جامعة البصرة – التعليم المستمر

بتاريخ ٢٩ / ٤ / ٢٠١٣

الدكتور

هاشم حسين ناصر المحمّد

دار أنباء للطباعة والنشر
النجف الأشرف – العراق

حقوق الطبع محفوظة للمؤلف

الطبعة الأولى

١٤٣٩ هـ - ٢٠١٧ م



النجف الأشرف / العراق .

Dar - Anbaa For Printing & Publishing,

Najaf / Iraq .

E- Mail / daranbaa2 @ Yahoo.Com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا
يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ (١١٧) سورة البقرة

صدق الله العلي العظيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة



شهادة تقديرية

السيد / السيد هاشم حسين ناصر المحنك

تنبينا للجهود التي بذلتها في المؤتمر العلمي الثالث لمركز التعليم المستمر والمنعقد للفترة من ٢٩ - ٣٠ نيسان ٢٠١٣
وتحت شعار (تطوير وتحسين أساليب البحث واستخدام التقنيات الحديثة في طرق تعلم الكادر الوظيفي في الجامعة)
لا يسعنا الا ان نقدم لكم وافر شكرنا وتقديرنا .
املين ببل المزيه من الجهود والعطاء خدمة للمسيرة العلمية في عراقنا الجديد.

ا.د. طهر احمد حمدان
(رئيس جامعة البصرة)

ا.م.د. همام عبد النبي العبادي
مدير مركز التعليم المستمر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

لابد من الاهتمام واستيعاب فلسفة تعليمية تكون بمستوى عالٍ من تحمل مسؤولية تطبيقات البرامج التربوية والتعليمية المستدامة ، وما يترتب عليها من متطلبات التدريب وتنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية ، المنبثق من مبدأ وفلسفة :

(تعلم كيف تتعلم أولاً)

قبل الخوض بذات البرامج المخطط لها ..

ويكون ذلك بالتوازي مع الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ، لتوافر المناخ المشجع للتعليم الحديث والمتقدم بمختلف مستوياته ، وما يترتب على برامج التدريب وتنمية القدرات ، وما يتطلب من تنمية الخيال العلمي - التطبيقي ..

ومنه ما يتزامن معها ويعقبها من التركيز على محاور تنمية وتطوير المعارف والمهارات والقدرات ، والمدعم للخبرات والتطبيقات العملية بالمعلومة الدقيقة ، وما يعزز التطوير الذاتي وإدارة تنمية هذه المواهب في المجال الإبداعي للتعلم والتعليم ..

وباستمراره يتكامل ويدعم بناء أخلاقية الثقافة التنظيمية وثقافة تقسيم العمل وتطبيقاتها ، وبحسب متطلبات المرونة والكفاءة العالية ، وبفاعلية وانسيابية وتكاملية مكوناتها ،

لتحقيق الاستقرار الوظيفي ، وخفض دوران العمل ، ورفع المعنويات على أسس مبدأ تقويمي رشيد مبني على :

مكافأة المتميز في العمل والأداء وتحقيق الجودة الشاملة ، للحد من تراجع أداء الممتلك في العمل ، وحفزه ودفعه على تحديد وفهم ومعالجة أسباب تخلفه عن الأداء التنافسي الذكي المتميز ..

وهنا يظهر بشكل واضح واستراتيجي ، مهام التعليم المستمر لوضع استراتيجياته لبناء التفكير الإبداعي ، المحقق بتطبيقاته الأداء العالي والمستدام والمستمر ..

ومنه ما يتحقق في جانب من التدريبات ، وبتطبيق أخلاقيات نظام المكافآت للمبدع والمتميز بالتطبيقات ، وتحقيق الأداء بأسلوب تحفيزي من شأنه أن يدفع المتقاعس عن العمل بالتدريب واستقبال المعلومات وتطبيقاتها ، بالبرامج المخطط لها على أسس علمية حديثة ، وبفهم أساليب وآليات كيفية انتهاج سبل التعلم بالدليل المرشد ، ورسوخ المعلومات الدقيقة ودلالاتها ، وقوة وتوقيت استعمالاتها ، ومواقع تميزها الاستثماري ..

وبدعمه يظهر حراك التفكير الإبداعي بين القدرات الشخصية ومدى تكاملية حلقاتها ضمن منظومة التنمية والتطوير المتمثلة بالتعلم والتربية والتعليم ، وما يتداخل ويتماسك معه ويرفده بالخبرات والتدريب ، ومنه تنمية القدرات وصلها ..

وعنده تشخص دورة حلقات الإبداع لتنظم كل هذه العمليات بين التدريسي المبدع ، وجودة برامج التعليم والتدريب ، من جهة ، والطالب أو المتدرب المبدع من جهة أخرى ، ووسائل تنمية الإبداع ، وأساليب الحراك الإبداعي ، وانسيابية وتهيئة المناخ والأجواء الحاضنة للإبداع ، ودعم الاستعدادات الشخصية والرغبات والدوافع ..

ويأتي في كل التفاصيل ، مستوى ودور الحوافز المادية وغير المادية والنفسية في المجالات التربوية والتعليمية ، لترسخ وتدفع بالعملية الإبداعية وما يدعمها من خطط التدريب ، وما يتحتم فيه إستراتيجية التعليم المستمر وبالرؤيا والرسائل التي تتبناها وتشملها الأهداف والغايات المرسومة ..

وتطبيقاتها تظهر معالم وأهمية رأس المال الفكري Intellectual Capital ، بما يتضمنه من رأس المال البشري والهيكلية واحتياجات سوق العمل ..

ويأتي ضمنه أو خارج نطاقه ، ما يبني عليه من مستوى الإبداع – الأداء بمفاهيمه الإستراتيجية للأداء العالي ..

وما يتطلبه من خطط ومناهج التعليم المستمر ، وما يترتب من أهداف وغايات تتجسد فيها الرؤى ورسالة التعليم المستمر بمختلف الأبواب ..

ومنها ما يتعلق في المجال التدريبي النظري والتطبيقي ، وما ينجر بآثاره على مسيرة وانسيابية المدخلات والعمليات والمخرجات والمعلومات المرتدة للمؤسسات أو الجهات المعنية أو متطلبات سوق العمل وسوق المعرفة ، والمتطلبات المؤسساتية والمجتمعية الاقتصادية – الاجتماعية ..

من هذه الأهمية ، انبثق البحث ليعالج بمحاوره ، وبشكل مقتضب كل ما يسع تبيانه ..

ومن الله التوفيق ..

المبحث الأول

التعليم المستمر

بين المعلوماتية وصنع واتخاذ وتنفيذ القرارات

يُعد التعليم المستمر من الدعائم الراسخة للإسهام في تنمية وتطوير الدول والمجتمعات ، وتحتاج المؤسسات بمختلف اتجاهاتها وما تخصص به من إنتاج السلع والخدمات والمعلومات ، إلى جودة التدريب والتعليم ..

وبهذا سيكون محاور المبحث كالآتي :

أولا : مدخل ومفاهيم .

ثانيا : التعليم المستمر بين الأسلوب التقليدي والمتطور .

ثالثا : التعليم المستمر والفضاء المعلوماتي بين التقليدية والبناء الرقمي .

رابعا : التعليم المستمر بين الإدارة والفضاء المعلوماتي .

خامسا : التعليم المستمر بين النظم المعلوماتية وصنع القرارات .

أولاً : مدخل ومفاهيم ..

التفكير ؛ بالمنظور العام ، المنظومة شاملة المتكاملة التي تجمع بين المعلومات والبيانات والعلوم والمعارف ، وسلامة القدرات العقلية والنفسية ، ومستوى النضج العقلي والنفسي ، وباتجاه مستوى ثقافي - حضاري ، يحقق أهداف وغايات معينة تسيير بهدى خطط محددة ، بأشكالها البسيطة والمعقدة ، كما هو عليه التفكير الاستدلالي والتفكير الإبداعي والتفكير العاطفي والتفكير الابتكاري ..

والإبداع Creativity يمثل مستوى القدرات والأدوات والآليات وما يمتلكه المبدع من الخيال العلمي المثمر، والمنتج سبيل استحداث الشيء بكل ما يحققه من إشباع مادي وغير مادي ونفسي ، بالأبعاد الزمانية والمكانية والموقفية ، الفردية والجماعية والاجتماعية.

وربما كان الإبداع والموهبة لا يستوعبهما المكان ولا يستوعبهما الزمان ، فيتم انتقالها من مكان إلى آخر ، أو تؤجل أو تجمد من زمان إلى آخر لاستيعابهما واستثمارهما بأفضل وجه ممكن ..

-
- ¹ - راجع على سبيل المثال : فتحي عبد الكريم جروان / تعليم التفكير ؛ مفاهيم وتطبيقات / دار الكتاب الجامعي / الإمارات العربية المتحدة / ١٩٩٩ .
- ابراهيم عبد الكريم الحسين / مهارات التفوق الدراسي / دار الرضا للنشر والتوزيع / دمشق - سوريا / ط١ / ٢٠٠١ .
- ناديا هائل السرور / مدخل الى تربية المتميزين والموهوبين / دار الفكر للطباعة والنشر / عمان - الأردن / ط٢ / ٢٠٠٠ .
- علي السيد سليمان / عقول المستقبل (ستراتيجيات لتعليم الموهوبين وتنمية الابداع) / مكتبة الصفحات الذهبية / الرياض - السعودية / (١٩٩٩) .

لذا تكمن فلسفة وإستراتيجية التعليم المستمر ، بين :
التفكير الإبداعي ، والأداء العالي ..
ومنه يبني المنطلق والأهداف لخدمة المجتمع والمؤسسات
المتنوعة ؛ الحكومية وغير الحكومية ..
ويقع الإبداع - الأداء بين طائفة التقليدية والتحديث
ومتطلبات الإصلاح الشكلي والجوهرى لأنظمة المؤسسات وسبل
دعمها من أعلى القيادة الإدارية إلى أدنى مستوى ، وما يحقق
تكامله بين :

- التوصيف التفصيلي الدقيق للوظيفة التخطيطية
والتنفيذية والأدائية ..
- والوصف الوظيفي المنبثق عن دقة ذلك التوصيف ؛ الذي هو
بمثابة (التشريح الوظيفي) ..
- وما يترتب من مواصفات الوظيفة لوضع الشخص المناسب في
المكان المناسب والتوقيت المناسب وربما الموقف المناسب ..
وهو ما يدعمه وضوح المكونات والتفاصيل الدقيقة ضمن
الهيكل التنظيمي والدليل التنظيمي ..
وبذات الوقت ما يبني منظومة للدعم المتبادل بين القيادي
المبدع بتوجهاته الريادية ، ومن معه من الأشخاص المبدعين ، المبني
على أسس إنسانية فاعلة لا تعيق مكونات الفكر - الإبداع ، ولا
تعيق المعلومة - الإبداع ، ولا تعيق التدريب والتنمية على الخيال
العلمي المثمر والمستدام ..
وهذا ما تتطلبه الدراسة والتحليل ، وما تتطلبه من بناء
الخطط من أعلى مستوى إلى أدناه ، وتنفيذها بالتعاون مع مراكز
القوى في التعليم المستمر ، بجوانبه النظرية ..

وبناء ثقافة تنظيمية من جهة ، مع الإمكانيات التطبيقية المستمرة مع مجالات التعليم المستمر في كل مفاصل العمليات الإنتاجية ..

ويمكن الاستفادة عنده مثلا من نظام JIT (الانتاج في حينه) ، بالمواكبة مع كل تغير جزئي وتغيير كلي أو جوهري .. وهو ما يتم دعمه عند كل مرحلة من مراحل الإبداع ، وعند هندستها وتنظيمها ، وما يتطلب من توقيت إعادة الهندسة وإعادة التنظيم ..

بمعنى آخر ؛ أن يكون بناء منظومة التعليم المستمر على أسس المبادرة والسيق التخطيطي ، بمنظور هندسة وإعادة هندسة النظام والمنظومة ، وتطبيقاتها في مجالات المدخلات ، بكل ما تتضمنه من أفكار ومعلومات وبيانات ..

ومرور ذلك بالعمليات التعليمية والتدريبية وما يجري ويجمع بين : التدريسي والمتعلم والمتدرب ، والآليات والأدوات والسبل المتطورة ..

ومنها ما يدخل ضمن العملية التعليمية والتدريبية الإلكترونية ، ويشمل التعليم الذكي ، وكل ما يدخل ضمنه بفاعلية التنفيذ الدقيق للخطط المرسومة ، وبالمشاور المستمر والمتواصل ..

فإدارة التعليم المستمر إذا لم تكن بمستوى استمرارية التطبيق والتنفيذ ، فلا تكون بمستوى الإستراتيجية المستمرة والمتواصلة ، ولا تكون بمستوى الإبداع - الأداء العالي ..

وعلى سبيل المثال ؛ ما فكرة بطاقة الأداء المتوازن (BSC) Balanced Scorecard إلا منبثقة من مجموعة الأساليب والمعايير الداعمة بالتقييم والتقويم ، بجوانبها المالية والعمليات الداخلية ،

كما بينه كل من (كابلان ونورتن) ، وما يفرزه النمو والتعلم ، لتوازن الأداء والأداء العالي ، وزيادة وتوافر المعلومات - المعرفة ، وما يفرزه من الأداء ، والأداء الإبداعي ..

ولابد من الإشارة إلى أن جدوى التعليم المستمر ونفعه المجتمعي والمؤسستي ، يتضح من حراك الأداء وتجمعه عند منطقة الأداء العالي والإبداع المحقق للتوازن ، والمواكب لكل المتغيرات الجزئية والكلية ، وعنده تسهم أنشطة التدريب ضمن التجديد والابتكار المستمر ، ليكون منفذ الإبداع المستمر والمستدام باستراتيجيات متواصلة ومستمرة ؛ بفاعليتها وانسيابيتها ، ليكون موجه التقييم الوظيفي والتقويم الأدائي ، ومنه الحاجة للتعليم المستمر؛ داخل وخارج المؤسسات والمجتمعات ..

ويمكن تحقيق أهداف التعليم المستمر الذي ينحى منحى الذكاء الاستراتيجي Strategic Intelligence والذي يجمع بين رسم السياسات وتحديد الإستراتيجيات والعمل على وفق الأهداف المتكاملة ..

وهنا يبرز ضرورة الابتعاد عن الارتجال التنظيمي Organizational Improvisation ، وهو توجه يحقق أمور عدة ضمن منظومة التعليم وإدارة التعليم من جهة ، والتعليم المستمر وإدارة التعليم المستمر ، بكل ما يتضمنه من وضوح الخطط وانسيابية الأداء بفاعلية وأداء عالٍ يتصف بالحراك والمرونة المناسبة المحققة لأهداف التعليم المستمر في ظل المؤسسة القائم باتجاهات فلسفتها ..

كما هو عليه المؤسسات التعليمية ، وقسم التعليم المستمر ، وما يجري من برامج تدريبية تنفع ذات المؤسسة ، فضلا عن

المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ، وخدمة تنمية وتطوير المجتمع وأنشطته ..

ويمكن أن يسهم في هندسة وإعادة هندسة المؤسسات وأنشطة المجتمع ، ويكون عامل فاعل في التنمية المستدامة والتطوير المستدام ..

وارتباط ما تقدم ذكره ، وما يترتب على مهام التعليم المستمر بالمحاور الآتية :

- تقنية المعلومات ، ومنها : تقنية الاتصالات ، الاستعدادات التقنية ..

- الموارد البشرية : بما تشمل ؛ التدريسي أو المدرّب ، والطالب أو المتدرب ، (القدرات والإمكانات) ، تميز القدرات وتداخلها بين التدريسي والمدرّب ، والطالب والمتدرب ..

- التدريب وطبيعة خطته وبرامجه بالتوازي مع الحاجات الآنية والمستقبلية للتدريب ..

- موضوعات التدريب وبرامج التنفيذ ..

- الأداء بما يشمل : التقييم الوظيفي والتقويم الأدائي ..

- الجهة القائمة على التعليم والتدريب ..

- الجهة المستفيدة من برامج تدريب وتأهيل الكوادر ..

- روتينية وغير روتينية ..

- الاستفادة من التعليم والتدريب والتأهيل على مستوى ؛

هندسة وإعادة هندسة المشاريع ، أو مجرد تنمية وتطوير ..

- المشاريع ؛ قائمة أو مزيج إنشائها ..

وهكذا مما تكون المحاور الجامعة بين التعليم المستمر

واستراتيجيته المستمرة ضمن مناطق ومناخ التفكير الإبداعي ، وما يؤول إليه من الأداء العالي الذي يصب أولا وأخيرا ، ضمن ما يدعم

استمرارية المؤسسات ، وما يهدف لخدمة المجتمع وحاجاته وتوقيتها ،
وتوقيت إشباعها على أسس إنسانية - حضارية ، مبنية على
مستوى الأخلاقيات ، ومنها أخلاقيات العمل ، وما ينعكس على
مستوى جودة الأداء وجدواه ..

ثانياً : التعليم المستمر بين الأسلوب التقليدي والمتطور

ربما يتحدد مستوى المؤسسات بحسب ما يسهم به ويمليه بناء
منظومة التعليم المستمر ، ومنه الإسهام في معالجته لأي تقادم في
سياقات العمل ، ومنه ما يتم تنفيذ الخطط على أسس المبادرة
والسبق الإبداعي ..

والتعليم بشكل عام ، والتعليم المستمر بشكل خاص ،
يمكن أن يحد خطئه وأنشطته ، حينما يكون باتجاه :

- إما بالتعليم المستمر وما يشمله من التدريب التقليدي ؛
وتكون النظريات المعرفية أو المعارف النظرية ، يعقبها
تطبيقات ، ودراسات تطبيقية ، ومنه ما يمتلك الشخص
المتدرب من ثقافة ومعرفة ذاتية ، تدعم توجهات ومسيرة
التدريب وما يعقبها ..

- أو بالتعليم المستمر وما يشمله من التدريب الحديث ؛
ويجمع ما تم ذكره ويضيف على العملية التعليمية
أساليب متعددة ، حيث يجمع في التعليم بين المعارف
والتطبيقات والقدرات ودعم القدرات والمواهب ..

ومجملها يؤدي إلى ؛ التعليم التفاعلي Active Learning ، أو الاتجاه نحو مكاسب العصف الذهني ، وبدوره المؤدي للتكامل المعرفي لدى الدارسين ..

وبهذا يحقق كيفية استيعاب البدائل ومؤثرات المرونة والفاعلية ، وتعلم حل المشاكل التي تواجهها الأعمال والتميز بوجهات نظر متنوعة ، ودقة الاختيار على مختلف المستويات داخل المشاريع والأنشطة ..

- أو يتجه بالاتجاه المتطور ، حيث تطرح مشكلة ، ويتم التشجيع على أن تعالج المشكلة ضمن ما يمتلكه المتعلم والمتدرب من معارف ، وفي خضم ذلك يتم تحديد النواقص من الأدوات المعرفية للفرد المتعلم ، ليأخذ دوره المدرب أو القائم على العملية أو البرامج التعليمية ، ويضع بصماته التوجيهية - التعليمية ، ومجريات التدريب المقومة للاتجاهات والتميز والاختيار ..

وللدقة وانسيابية مجريات التعليم والتدريب ، يتطلب أن تكون المجموعة صغيرة داخل العملية التعليمية ، لكي يتفاعل الجميع ضمن البرنامج التعليمي ، للوصول إلى أهدافه المتكاملة في تبادل تعلم المجموعة بالتعاون مع بعضهم البعض ، بحضور وتطبيقات المدرب أو القائم على تنفيذ البرنامج التعليمي ، لاكتساب المهارات بشغف وتفاعل مستمر أثناء العملية التعليمية وكذلك بمبادرة التعلم الذاتي للفرد وتنمية قدراته وتطويرها ..

وهنا يأتي مفهوم ومهام برنامج (تعلم كيف تتعلم) ، ليستطيع الفرد بالرغبة الذاتية للتعلم واكتساب المهارات بشكل يحقق استثمار الطاقات والمواهب لتحقيق كل ما هو إبداعي ومبتكر ، وبأسلوب المبادرة ..

ومنه ما يتحقق من خلال تحسين جودة التعلم والتعليم ،
وتحقيق ما يعزز العملية التعليمية التفاعلية ، وثمار التفاعل
العملي بين ؛ موضوع التدريب ، والمتدرب أو الطالب ، والأستاذ أو
المدرّب ، وبين ذات الطالب أو المتعلم أو المتدرب مع الآخر الداخل ضمن
البرنامج التعليمي من خلال أسلوب التعليم والتدريب بكل ما
يتطلبه مستوى البرنامج وخططه ..

وسمات هذا الأسلوب من التعليم والتدريب ، يحقق تقوية
الذاكرة وبقاء المعلومات باستمرارية تدعم الخبرات والمبادرات ،
وتكسب المهارات بشكل أسرع وأوسع ، وصقل المهارات لعلاج
المشاكل وبناتج التفكير المنتج ..

وتذليل صعوبة ما يدخل من مفاهيم ضمن البرنامج
وتطبيقاته بمنظور ورشة العمل ، وبمحاكاة التجارب الحقيقية
والخوض في تمثيل دوره المعالج فيه ، وبمناقشة الآخرين
ومشاركتهم في عقولهم ومواهبهم ، والجمع بين المشاهدة والعمل
والمشاركة بأسلوب تفاعلي وبوعي يجمع بين المقروء والمسموع
والمرئي ..

وللمشاركة الوجدانية ، الأهمية البالغة ، التي مما تعني
القدرة المتبادلة على فهم وإدراك مشاعر الآخرين والإحساس بها ، وما
يتحقق من الحس والتصور الصادق ، للوصول إلى الإنسان المتعاون
والأقل ضرر للآخرين ..

¹ - راجع : د. هاشم حسين ناصر المحنك / استراتيجيات الدراسات العليا في الجامعات العراقية /
بحث مقبول للنشر في مجلة مؤسسة دار الحكمة الكندية في ٢ / ١٢ / ٢٠١٠ ، ومقدم للمؤتمر
الوطني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ٢٠٠٩ ، ومشارك البحث بالمؤتمر الدولي ،
تطوير البحث العلمي في التعليم العالي ٣ مايو ٢٠١٦ - المشترك بين جامعة الزرقاء في الشارقة
- الإمارات العربية المتحدة ..

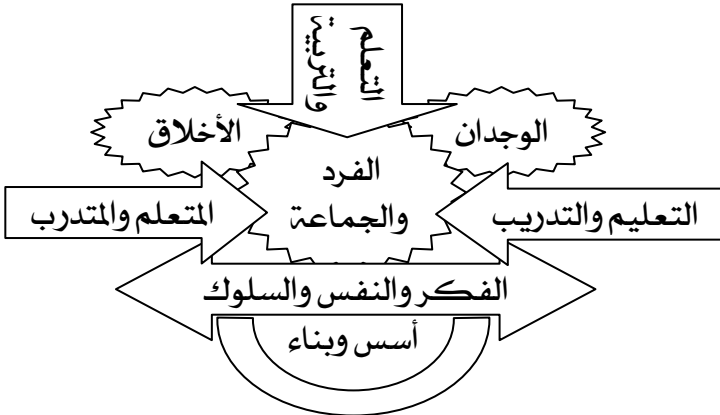
د. د. هاشم حسين ناصر المحنك / موسوعة المصطلحات الإدارية والاجتماعية والاقتصادية
والتجارية / مكتبة لبنان ناشرون / بيروت - لبنان / ٢٠٠٧ / ص ٩٥١ .

ومنه ينتج أحاسيسه الفاعلة المترجمة؛ بالأثر الوجداني، وما يصاحبه من أحاسيس اللذة والألم، وهو مجال يهتم به علم النفس .. والخطورة في الأعمال والأنشطة، عندما يظهر التناقص الوجداني وصراعاته الداخلية والخارجية، بما فيه ما يدخل ضمن؛ نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات ..

وفي ذات هذا الموضوع، إن رغبتنا أم لم نرغب، بالوعي أو اللاوعي، فإن هناك يحدث مستوى من تفاعل التوجه الوجداني مع التوجه الأخلاقي، الفردي أو الجمعي أو المجتمعي ..

ولأجل انتظامه وتنسيقه بشكل عقلائي، ربما يحتاج ذلك إلى تدريب يسبق التدريبات المزمع إقامتها، ليكون داعم لبناء الفكر والنفس والسلوك على أفضل صورة نقاوة وسوية وقويمة ومنتجة ..

وبهذا الخصوص، يمكن وضع مخطط يوضح بشكل مبسط ذلك وكالاتي:



مخطط (١) يبين أهمية الأخلاق - الوجدان مع أسس وبناء الفكر والنفس والسلوك

ويتكامل معه التدريب على نظام : (تعلم كيف تتعلم أولاً) ، من أجل بناء الشخصية العلمية ذات الاستقلالية المبدعة ، ووعي واستيعاب واستقامة ما يعقبها من تدريبات وتطبيقات ، مؤدية إلى تحقيق الأهداف المرسومة من التدريب ، بفلسفة واستراتيجية فاعلة ..

ومن جهة أخرى ، ومرحلة المعرفة knowledge ، التي هي نتاج عمل وتفكير الإنسان ، تبدأ من مجموعة عوامل متفاعلة ضمن فهم المعلومة التي يتلقاها ويفهم دلالاتها بمختلف مستويات التعلم Levels of Learning للوصول إلى مرحلة تطبيق ما اكتسبه من معارف ومهارات ..

ويسهم مستوى القدرة العقلية والمدارك الحسية على الدراسة والتحليل والتكوين أو التأليف بين المكونات المعرفية ، وما يحققه من القدرة على المتابعة والتقييم والتقويم ، وبفاعلية المنظور الوقائي - العلاجي ، ودقة استقبال واستعمال المعلومات والعلوم والمعارف والاستجابة responding ..

والداعم لها الرغبة وتفعيل ما تتطلبه عملية التذكر .. remembering

وبين شمولية الفهم وكيفية استخدام المعلومات والمعرفة ، يكمن مستوى ونتائج التخطيط والتطبيق ، بقدرات التفكير الإبداعي ، وما يتطلبه من استخدام أحدث وأنسب الطرق والآلية .. واستخدام ما متوافر من الأجهزة المتطورة ، ومنها أجهزة الحواسيب والسبورة أو اللوحة الالكترونية الذكية بما تخزن من معلومات ، وطريقة استثمار هذه المعلومات ، والمواد والأدوات الأخرى ذات العلاقة ، وكيفية الاستخدام الأمثل لها ، من أجل تحسين وتطوير القدرات ..

ومن بين الوسائل والأجهزة التعليمية والتدريبية ، المتوافرة
عالميا ، ما تبينها الصور الآتية :



ومن مميزات وسائل التعليم والتدريب المتطورة : مستوى
السرعة والسهولة ، وتنوع مصادر المعلومات والعلوم والمعارف ،
وتكون أكثر واقعية وفاعلية وانسيابية ومرنة ، واتساع رقعة
المعلومات وشمولية وعمق فهمها واستعمالاتها ، والتي تحد نوعا ما

بالتعلم والتعليم والتدريب ، بين فجوة الاستيعاب وبين المتعلمين والمتدربين ..

ومنه ما يكون اتساع الفرص ، فضلا عن ما يتحقق من التعلم والتعليم والتدريب الالكتروني المؤهل والمؤدي إلى التعليم الذكي ، واتساع القدرات لتحسين العمل ، وفرص الوصول إلى مفتاح بوابة الموهبة والإبداع والابتكار ..

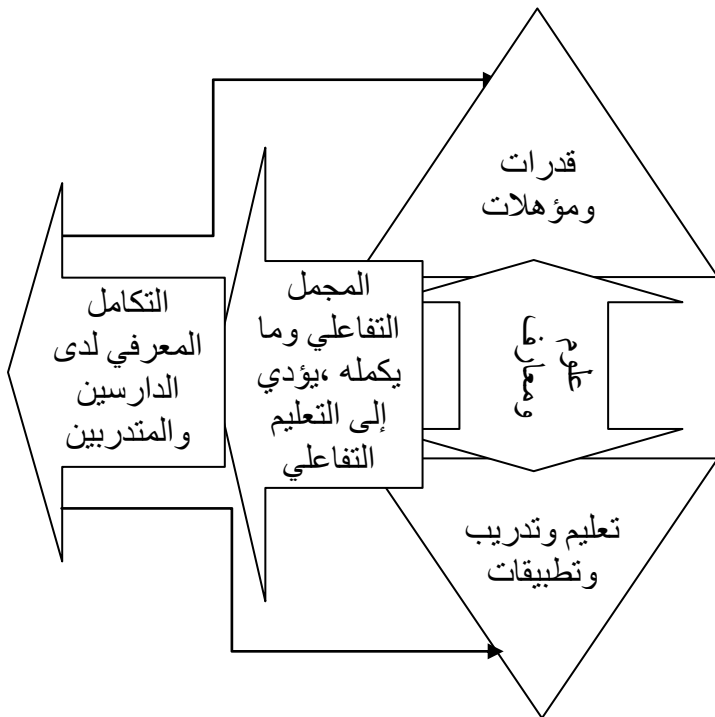
ومنه كيفية الإبداع في الجمع بين الأساليب الكمية وغير الكمية في معالجة المشاكل والمعوقات والأزمات ..

ويسهم التعلم ، والتعليم التفاعلي ، للنهوض بالفرد ، بنظام التعلم والتعليم – التفكير المبدع والمستمر ، والمثمر بالتفكير واستثمار المواهب والمبادرة والإبداع ، وتحمل مستوى المسؤولية وأعباء العمل ، ويكون ، بمؤهلات ومنظوره معرفي ، بمستوى التخطيط والتطبيق ..

وهنا تظهر البيئة التعليمية والتدريبية ، بما يترتب عليها من التوجهات الملائمة للبيئة في الدول المتقدمة والنامية والمتخلفة ، مع الأخذ بنظر الاعتبار خطط الدولة ومستوى التعاون معها من قبل الدول التي تمتلك هذه التقنيات ، وتسهم في بناء منظومة متكاملة وطنية لإنجاحها ..

ويبرز مستوى تهديدات وتحديات التبعية التقنية ، كما يحصل في صيانة الأجهزة ، أو تبديل قطع الغيار ، أو حتى ما تحوي هذه الأجهزة من كشف للمعلومات عن طرق عدة ، بمعنى آخر ؛ تهديد أمن المعلومات المخزونة فيها ...

وعلى العموم ؛ يمكن أن تسهم مكونات المنظومة الاستراتيجية للتعليم المستمر في استعمالات مكونات المخطط المبسط الآتي :



مخطط (٢) يبين العلاقة بين التدريب والتطبيقات والمؤهلات والقدرات

والتعليم والتدريب الإلكتروني المتطور ، نظام تفاعلي تنصب خطه وإدارته على قدرات القائمين عليه من جهة ، وعلى الموارد البشرية ، وسبل إمكانية استدامة تنمية الرغبات والقدرات وتطويرها ، باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وما يتزامن معه من سبل الإرشاد والتوجيه الذكي ، وما ينتج من خلال موضوعية الاختبار وجودته ، المؤدي إلى التحسين الإبداعي للأعمال والأنشطة التخصصية المتنوعة ..

ثالثاً : التعليم المستمر والفضاء المعلوماتي

بين التقليدية والبناء الرقمي :

واستكمالاً لما تقدم ، لابد من الإشارة إلى التمايز بين فاعلية المعلومات عند الانتقال من التقليدية إلى البناء الرقمي ، الذي يجعلها ضمن عالم تكنولوجيا المعلومات ، والخزن اللامحدود ، وما يجعل من الفضاء المعلوماتي بلا حدود ، وتعاضم فيه بنك المعلومات الذي يسهم في انتقال التعليم المستمر لمرحلة تنمية الإبداع ، بالتدريب والتعليم المتواصل بإستراتيجية متواصلة ..

وبهذا يمكن أن يستفيد التعليم المستمر وبرامجه من مميزات الفضاء المعلوماتي الرقمي ، كونه يتصف بلا مخاطر تذكر ، إذا ما تم مقارنته مع التوجهات المعلوماتية التقليدية في حالة تحويله أو نقله إلى موقع آخر ..

وضرورة الاستفادة من الأمن المعلوماتي ، للحيلولة دون تعاضم أو اتساع نقاط الضعف لاختراق الخزين المعلوماتي ، مع ما يسع الاستثمارات المتعاظمة في هذا المجال ..

وهنا مما يبرز ، أهمية برامج التعليم المستمر الرقمي المتطلب تجاوز القيود الروتينية ..

ولا نغفل تطور الاتصالات ، ومنها ما يخص الانترنت ، الذي تجاوز الحدود السياسية ، وجعل العالم في البيئة الافتراضية بلا قيود ..

فيكون التعليم عن بعد ، له حراكه وفورية المعلومة والانتفاع ، بلا قيود سلطوية في تداول المعلومات ، وبلا مفهوم ضرائبي واحتكار سلطوي تنافسي تدميري ..

والفضاء المعلوماتي الرقمي ، قد توافرت له أرضيته ليكون ضمن الانترنت وأنظمة الاتصالات التي أضحت بلا حدود وقيود ، كما تم تبيانه ..

وتنظيم هذا الفضاء ليس بالمعنى التقليدي وإنما بات الكترونيا ، ومفهومه افتراضي ، وأصبح مستودع مفتوح للجميع ، وعموميته بلا قيود ولا شروط ، ويعولته يكون بلا رقابة بالمفهوم التقليدي ..

وهكذا يكون موجهه ، ومن بين مهامه ، كونه قناة منظمة لنقل المعلومات أو الرسائل الرقمية من جهة المرسل إلى المرسل إليه ، وبالعكس ، وتحديدته وتعريفه ضمن ملفات العناوين .. وبهذا الاتجاه أصبح هو المحدد للنظام ؛ أي اتجاه الرسالة والوسيلة والنظام الناقل أو الموجه باتجاه الجهة المطلوبة ، وما يدخل ضمنه المعالج الآلي ..

وعندما يكون طلب المعلومة ، يبدأ تحديده عبر أنظمة الانترنت ثم الأداة المستخدمة للوصول إلى المعلومة ضمن ما يتحدد في أنظمة شبكات الاتصال ومواقع الويب ..

ولابد من التقنيات أو تكنولوجيا المعلومات ، بالتوازي مع ما يتم الحصول على البرامج والوسائل التي تجعل من التعليم والتدريب موجه تكنولوجيا ، لتكون البنية التحتية للفضاء المعلوماتي الرقمي ، والتقنيات المعلوماتية ، هي حلقة وصل أو قناة للوصول للفضاء المعلوماتي التقليدي للفضاء المعلوماتي الحديث الرقمي أو الافتراضي ..

ومنه ما يكون الحيز المكاني وما يتصف به من خصائص ، متمم للمكونات المعلوماتية ، وما تهيئه من بيئة ملائمة للانتفاع منها عند الحاجة أو عند تصنيعها ، مما كان المشروع يمتلك أدواته المادية والموارد البشرية بكل طاقته وخبراته ومؤهلاته ،

ومدى امتلاكه للكيفية الإستعمالية للمعلومات ، من خلال استيعاب محتوى الوصف بموجب اللوائح ..

ونموذج مبسط منه ، الاستمارة التحليلية واستمارة الاستبيان ، للوصول إلى دقة الاختيار بحسب مواصفات وتخصص تلك المعلومات ومطابقتها مع الوصف الوافي والواضح ..

ومنه ما يكون محتوى لكل متطلبات النشاط ، من عملية التخطيط وصياغة الإستراتيجية ، واتجاهات وأساليب وآلية تنفيذها ، ودقة الأداء وجودته ..

فيكون الفضاء المعلوماتي التقليدي ، أو بمعنى أدق الحيز المعلوماتي التقليدي ، رهين محدودية الاختيار والدراسة واستعمال المعلومات البدائية ..

بينما الفضاء المعلوماتي الرقمي ببيئته المختلفة ، وجانب مما يشمل عليه الانترنت ، وما فيه من مواقع ، وكل ما يمتلكه من مؤهلات المكان الافتراضي غير المحدود ..

ولا يتوقف عند نقطة وحاجز ، إلا في ظروف معينة تحددها الجهات المعنية الرسمية وغير الرسمية ، والهدف منه هو الأمن المعلوماتي المحتم لفرض قيود تحول دون الوصول إليها باستثناء المعنيين بالأمر ، أو بسبب ما يسمى بحقوق المعلومات المحفوظة لصاحبها ؛ سواء كانت المعلومات خام أو مصنعة ..

والمكان الاستيعابي التقليدي يختلف بشكل واسع وكبير عن المكان الافتراضي الرقمي ..

وتأكيدي لما أراه ، بأن اصطلاح الحيز المعلوماتي ، أدق من المجال أو الفضاء المعلوماتي التقليدي ، والفضاء المعلوماتي ينطبق

١- راجع : Alter, Steven, "Information Technology for management making : connection for strategy Advantage", John – Wisley & sons, Inc., U.S.A , 1999 .

بشكل كبير على المكان الافتراضي الرقمي ، باستيعاباته
الدلالية والرمزية والمفاهيمية والاصطلاحية والتوليدية ..
كما يأخذ اختلاف الإنشاءات العقلية التقليدية عن
الإنشاءات العقلية الرقمية المتطورة ، ويأخذ أبعاده الميدانية في
مجالات القطاعات التربوية والتعليمية ..
وبهذا التطور الهائل ، كانت الفجوة واسعة بين الدول
المتقدمة والدول النامية والمتخلفة ..
وكذلك صورة أخرى تتمثل في الاستخدامات والاختلافات
والفهم حتى في الفضاء الرقمي المعلوماتي بين مستخدم وآخر ، تبعاً
لحاجاته وإمكاناته الفكرية والعلمية والمعرفية ، واستعداداته
ومؤهلاته وفاعلية ومرونة ومدارك العقول المستخدمة لهذا الفضاء ..
وهنا مؤشر استمرارية الخوض في غمار البيئة المعلوماتية
لتتبلور الامكانيات والخبرات المتراكمة والدورات التأهيلية ..
وعند ذلك يكون حتمي التبادل المعلوماتي والعلمي
والمعرفي ، وحرية استخدام المواقع وما تحتويه من بيانات ومعلومات
على الويب ..
وبه وبغيره ممكن استفادة وتطوير برامج التعليم المستمر
على أسس علمية متطورة مع تطور البيئة الخارجية ، وانعكاسات
ما تفرزه العولمة ، ومؤثراتها في العرض والطلب في سوق العمل ،
وسوق المعرفة ، ومنه الرقمي ..

¹ راجع مثلاً - Haag , Stephen & Other , " Management Information Systems ; For The Information Age " , 6th Ed. , McGraw-Hill Companies, Inc., New York, Americas, 2007 .

رابعاً : التعليم المستمر بين الإدارة والفضاء المعلوماتي

وبعد كل ما تقدم يظهر ضمن التعليم المستمر ، جانب مهم وداعم ألا وهو ما يتمثل بمهام الإدارة من تنفيذ الأعمال بوساطة الآخرين على وفق الخطط المرسومة لتحقيق الأهداف ..
ويمكن التمييز بين الإدارة الاستراتيجية وإستراتيجية الإدارة ، وكالآتي :

- الإدارة الاستراتيجية Strategy Management ؛ التي ركزت على تخصيص الموارد الاستراتيجية النادرة كالقوى العاملة أو الموارد البشرية والأموال والمعدات والآلات والأجهزة .. وما إلى ذلك ..
- تختلف الإدارة الإستراتيجية ولا تخالف إستراتيجية الإدارة Management Strategy ، والتي تعني الأخيرة بشكلها العام ؛ هي ما تؤدي بالتخصيص إلى الوجهة المناسبة المثمرة للوصول إلى الأهداف ..

وما توليه الإدارة الإستراتيجية وإستراتيجية الإدارة من مهام مركزة تجمع بين القوى المتوافرة وإستثمارها ضمن دائرة الفرص المتاحة والتي تتاح ، وبالتوازي لما يتطلب من الاهتمام بوظيفة الجودة Quality Function ..

ومنها توظيفها في التعليم المستمر ضمن ما يقوم به التدريسي والمدرّب من جهة ، والمتدرّب أو الطالب من جهة تكاملية

١ - د. هاشم حسين ناصر المحنك / الإدارة الإستراتيجية .. التطور والنمو والبناء / جريدة (جامعتنا) / تصدر عن قسم الإعلام في جامعة الكوفة / العدد ٢٠ / تموز / ٢٠٠٨ .

أخرى ، وما تأخذ مجالاتها ضمن التفوق الإبداعي والتفوق التنافسي Competitive Superiority المحقق لأفضل نتاج وإنتاج ، ومنه ما يتحقق من بناء إدارة التميز الريادية ..

لذا تأخذ عناصر الإدارة الإستراتيجية مجرياتها عند صياغة الإستراتيجية بما تتضمنه من الرؤيا والرسالة والأهداف والغايات ، والخطط والسياسات ، وبتنفيذ الإستراتيجية وبضمنها ما يتاح لها من برامج وميزانيات وإجراءات ، وما يدعمها من الرقابة والتقييم وما يتاح ؛ كوضع معايير الأداء وتحديد مجرياتها ، وما يتحقق من إجراءات التصحيح المطلوب ، وما تحمله المعلومات المرتدة للإفادة منها في الدراسة والتحليل وصياغة الإستراتيجية المستقبلية ..

وبطبيعة الحال ، وفي خضم هذا الاتجاه ، فإن المعلومات تكون حشد من الرموز والدلالات والمفاهيم الناتجة عن مختلف أنشطة الحياة النظرية والتطبيقية ، المنظورة وغير المنظورة ، والمعبرة عن المحسوس والملموس ، وما شاكلة ، وما تتطلبه مهام إدارة المعلومات ، لتكون مهام وحدة التعليم المستمر على وضوح الخطى المثمرة ..

وهناك معلومات شاخصية أمامنا ندونها وقت ما نشعر بضرورة ما تتطلب من وضع رموز لها أو مفهوم أو مصطلح يدل عليها للتفاهم بحسب تسميتها ، وتدخل ضمن مفردات اللغة المتفاهم من خلالها ، وقد تتمثل في إيعاز أو تكون جاهزة لاستعمالها ضمن برنامج أو إيعاز معين ..

وإن الفضاء المعلوماتي بناء عشوائي لا تضمه بالتنظيم الحديث إلا التقنيات المتسارعة في التطور ، وبالتوجيه للتنفيذ

^١ - راجع : د. هاشم حسين ناصر المحنك / مراكز الدراسات والبحوث بين الواقع وقوة الطموح / بحث منشور ضمن وقائع المؤتمر الوطني لمراكز البحث العلمي في العراق / مركز دراسات الكوفة - جامعة الكوفة / ط١ / ٢٠١٠ / ص ٥٩ - ١١٤ .

بوساطة الخبراء الفنيين على وفق ما مخطط له ، لتحقيق الأهداف والغايات وتوجهاتها ..

ولا يتحقق ذلك إلا بإدارة إلكترونية متطورة لا تتوقف عند حدود ، وتتلور لتكون إدارة تقنيات المعلومات وبدعم تقنيات إدارة المعلومات ..

وكيفية استخدامها الأمثل لمواكبة التسارع في عالم المعلوماتية الرقمي ، بدلالاته ومفاهيمه ورموزه المذلة لكل عوائق الفهم ، ثم التحول إلى عالم الفضاء المعرفي ، ليكون التوازن والتنسيق بتسارع الأداء وللحاق بهذا الكم اللامتناهي المستحدث والحديث ، ببيئته الداخلية والخارجية التي قد تتداخل بسبب التطور الكبير وبخصائص البيئة الرقمية أو الافتراضية ..

لذا فاستقراء الواقع ، لا يتم إلا من خلال الاستمرارية والتواصل في المسح الاستراتيجي ، للتوجه بالعمل لصياغة هذه الاستراتيجيات الممكن تنفيذها ضمن كل عوامل البيئية الداخلية والخارجية ، برؤى وتصورات تستوعب كل ما يتوافر من آليات للإدارة الفاعلة التي يجب أن تدعم المبدأ الإنساني ، لكونه جزء منها ولا يمكن الاستغناء عنه ..

وعالمنا المعاصر لا ينتظر الحاجة ، بل هو يبتكرها ويبدعها قبل ظهورها لدى المستهلك أو الزبون ، ليبقى النشاط أمام التحديات والمخاطر والتهديدات ، صامدا بابتكاراته الريادية والإستباقية المذهلة ..

وميدانيا نرى كل يوم يزخر السوق التقليدي أو غير التقليدي بإنتاج مبتكر يؤجج انبعاث الحاجة عند عرضها أو السماع عنها ليتسارع المستهلك لإشباعها ..

فإدارة اليوم بتوجهاتها وحراكها ، إدارة خلق وابتكار الحاجات قبل ظهورها لدى المستهلك أو الزبون ، ومنه ما يتكامل

البناء التكاملي الخلاق المستدام للمنافسة ، والموائم بين إدارة الاقتصاد واقتصاد الإدارة ..

وليست كالإدارة التقليدية المنتظرة أو المتعقبة لظهور الحاجات ، وتنتهج منهج تبعيتها لآلية السوق ..

لذا يتطلب أن يكون التعليم المستمر ، وما يوليه من تدريبات ، بهذا المستوى التخطيطي التكتيكي - الإستراتيجي الريادي والسياق الابتكاري الفاعل والمرن ..

وبمهام التعليم والتدريب الريادي والقيادي وتلبية سوق العمل وسوق المعرفة ، وبه يتخطى المشروع ليكون الرائد أو القائد لتلبية حاجات السوق ، وزيادة نسبة مبيعاته في السوق ، وزيادة العائدية والأرباح بأقصى ما يمكن من استباقي الحدث ..

وهذا لا يشبعه ابتكار ومعرفة إلا بالاتجاه الالكتروني - الرقمي ، لتصميم وإعادة تصميم ، أو لهندسة أو إعادة هندسة الموارد البشرية ، وحتى أدق ما متوافر لدى المشروع أو النشاط ..

فلربما يكون المشروع ليس بالمعايير المحددة لضخامته وسعته ، إلا إنه يمكن أن يهيمن بموجوداته المعرفية وما يمتلكه من عقول مبدعة ومبتكرة لكل ما هو جديد ، وما يجعله المشروع الريادي أو القيادي بمنتوجه وتسويقه السلعي والخدمي والمعلوماتي ، وبمبيعاته وإيراداته وأرباحه ، يضاهي أكبر مشروع عالمي ، ومتعديا بذلك كل المواقع التقليدية ..

١- يراجع على سبيل المثال :

Dess , Gregory G. & Other " Strategic Management ; creating competitive advantages " 3th Ed . , McGraw-Hill Companies, Inc., New York, Americas, 2007 .

- Haag , Stephen & Other , " Management Information Systems ; For The Information Age " , 6th Ed . , McGraw-Hill Companies, Inc., New York, Americas, 2007 .

أو بمعنى آخر لا يمر بهذه الفجوات والمواقع التقليدية للمعايير ، لكونه عرف الكيفية وماهية الاختيار من الفضاء المعلوماتي المترامي الأطراف واللا محدود ، وكيفية اجراء المسح الاستراتيجي ومتطلباته ..

ويختار عبورا لمرحلة الصياغة أو التخطيط الاستراتيجي ، وما يلبي المعلومات والبيانات بحصيلتها التعليمية والمعرفية والتربوية وتنمية الخيال العلمي ، وتطويره واحتواء مكوناته ، ليكون أليا ضمن الواقع التطبيقي المخطط له والمنفذة بالرقابة التقويمية والتقييمية ، لتستثمر قوة القدرات بكينونة الفرص المتعددة عن كل المخاطر والتحديات ، وبتفوقها بالقوة المنظورة وغير المنظورة التي تمتلكها وتديرها بالعقول والقدرات وتسويق كل ما يتوافر من ابتكارات واختراعات ..

وتفعيل البعد الاستراتيجي الإنساني - الأخلاقي ، ليكون مضافا لقوة ما تمتلكه البيئة الداخلية ، بما فيه المناخ التنظيمي ، وتمكنها من امتلاك زمام الاستمرارية ..

لذا نرى في الدول المتقدمة ، قد عرفت هذه الحقيقة ، ومدى نفعها الاستراتيجي التي تجمع مختلف شرائح المجتمع ، لتستقطب بلا حدود ، كل العقول ، ومن مختلف مشاربها ، رغم تبنيها فلسفة واستراتيجية العولمة ..

ومن مؤشرات الإيجابية ، هو الانتفاع من هندسة وإعادة هندسة الإدارة ، ومواكبتها اللا محدود لهندسة المعلومات وإعادة هندستها إداريا ..

كما تفعله تنمية الإدارة لإدارة التنمية ، مما تجعل قوة إضافية لبيئة العولمة ، وهي تنحى منحى التكاملية بالاستثمار البشري - الإنساني ..

وللدورة المعلوماتية ضمن الفضاء اللامحدود ، يمر تكاملا ، عبر حلقة المعرفة ، وتتداخل لتكون لها حصيلة متجددة وجديدة من المعلومات والبيانات المنتجة من العمليات الإنتاجية ، وبأساليبها الكمية وغير الكمية ونتائجها الرياضية والإحصائية .. ويمكن الاستفادة برامج التعليم المستمر من العلاقة بين مكونات منظومة رأس المال المعرفي ..

ومنهم من يرى من الموجودات غير المنظورة ، متمثلة في رأس المال الفكري المتكون من :

- رأس المال البشري : ومما يتضمنه القدرات العقلية والمهارات المتميزة والموهب والإبداعات والتجديد والابتكارات والاختراعات ..

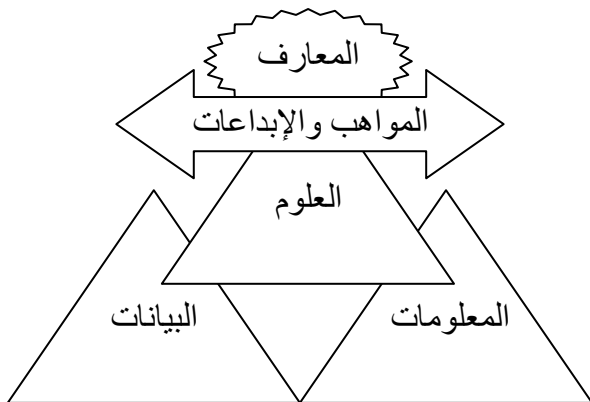
- رأس المال الهيكلي : ويتضح من خلاله المستوى المعرفي ، ومنه المتكون من الاختراعات ونظم المعلومات والبيانات ، وما تحمله من الثقافة التنظيمية والسلوك الإنساني ، وغيرها مما يجسد قدرات المشروع الفعلية ..

- رأس مال الزبون أو المستهلك : وهو يمثل مركز الثقل الإستراتيجي للمشروع ، ورضاه وإشباع حاجاته وما يتحقق من الولاء للماركة التجارية ..

وعموما ؛ يمكن تبيان جوانب من مضامين ما تقدم ذكره بالمخطط المختصر الآتي :

^١ - يراجع مثلا :

Stewart, T.A., Intellectual Capital: The New Wealth of Organizational, New York : Doubleday – Currency, (1999) .



مخطط (٣) يبين العلاقة بين مكونات منظومة رأس المال المعرفي

ومدى فاعلية وتكاملية ومرونة إستراتيجية التعليم المستمر في التفكير الإبداعي والأداء العالي للاتجاه باتجاه خدمة المجتمع ومؤسساتها ، وما يخدم التنمية المستدامة واستدامة التطوير ، وبالتوازي مع مراعاة التحليل البيئي Environmental Analysis ومؤثرات العوامل المحتملة والأنواع البديلة للمتغيرات المستقبلية ، الشاملة للعوامل المستقلة والتابعة ..

وتتكامل صورها المتعددة كـمخرجات ، حينما تخط خطوات النجاح والتفوق ، بما فيه التفوق الإبداعي الريادي ، وحمائيته وحماية المواهب ..

وما تحققة الإدارة بخطاها الإبداعية المواكبة لكل ظرف ، ومنه ما تدلل على قوة بناء دورة المعلومات والبيانات والنتيجة المعرفية الناجحة ..

والاهتمام بما توليه من الاختيار السليم وانسيابية وفاعلية ومرونة حراك الدورة ، وما تتبناه من إستراتيجية وعمق فلسفي

منتج ، ومراعاة ما قد تكون للمعلومة من النسق التفاعلي ،
والهوية الواضحة ، والوظيفة والتوظيف المناسب في مجالات التعليم
المستمر بأدائه العالي المخطط له ..

رابعاً : التعليم المستمر

بين النظم المعلوماتية وصنع القرارات

فضلاً عن ما تقدم ، فالتعليم المستمر يمتد على مدى حياة
الإنسان ، ولكل الأعمار والفئات ، وصفة الجنس الذكر والأنثى ..
بل يمتد التعليم المستمر على مدى الحياة الكونية ، لكونه
عمود وأساس ازدهار البناء الثقافي والحضاري بمختلف مستوياته ..
وهناك اهتمام وحرص وتعاون وانسيابية وفاعلية ومرونة
للتعليم المستمر بتوجهاته التكتيكية والإستراتيجية :

- المتخصص في توجهاته وخطته وأنشطته الذي يستهدف
دعم تعليم الإنسان ، لدعم أنشطة معينه وتنميتها
وتطويرها ، أنيا أو مستقبليا ..

كاتجاهاته التعليمية لتنمية المهارات والثقة بالقدرات
المكتسبة وتعزيز دور المشاركة في التخصصات الإدارية
والتربوية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية ،
وحتى الفنية والأدبية .. إلخ

وربما من خلال التعليم – التدريب ، يتحقق إعادة
هندسة نشاط أو مشروع أو قطاع معين ..

- التعليم المستمر العام والشامل بخطته ، لبناء ثقافة عامة
في تعليم الإنسان ، مع الأخذ بنظر الاعتبار الفئات العمرية ،

بشقيه العمر الزمني والعمر العقلي ، مع عدم إغفال العمر العلمي والعمر المعرفي والعمر الاقتصادي ... وغيرها ، من أجل التمييز والاختيار الصحيح والمناسب له ولغيره ..

لذا يتطلب أن يأخذ التعليم المستمر ، انسيابية وتفاعل ومرونة ضمن ما يضعه من خطط ، وسريانه التنفيذي ضمن الحلقات التعليمية - التدريبية من نقل المعلومات بين المواقع ، والسياسة المعلوماتية للتوزيع ، وما تمهده ، وما تحتاجه وتتطلبه من الدخول إلى الشبكات العالمية ..

ولابد من معرفة التمييز بين نظم المعلومات وتقنية المعلومات ، فكلاهما محوره المعلومات ، لكن هناك اختلاف فيما بينهما ، ومما يمكن الإشارة إليه بأن :

- نظم المعلومات ؛ تخص الموارد البشرية والبيانات والمعلومات والسجلات التقليدية والإلكترونية ، وما تجمعها من عناصر متداخلة ، وما يترتب عليها من عمليات المعالجة والتخزين ، وما يتطلب من الترتيب والفرز والعد ، وترتيبها الزمني والموضوعي والمكاني ، وما تقتضيه الأهمية والألوية ، والسرية .. إلخ .

وتأخذ هذه التوجهات وفلسفتها وإستراتيجيتها من الإدارة القائمة على هذه النظم ، ومنه ما يدعم صنع القرارات واتخاذها ، وتصنيف البيانات والمعلومات على وفق تخصصها ؛ كالإداري والاقتصادي والجغرافي ، وما تحققه من البحث والتمييز والمقاربة والاختيار ..

وكل ذلك وغيره يسهم في مجالات تطبيقات نظم المعلومات التي تحقق مفصلية المعلومات - المعرفة ، ومجريات عمليات الابتكار والريادة التنافسية عن طريق المواهب

والابتكارات والخبرات ، ومرونة داعم موهبة الخيال العلمي
للابتكار ..

لذا لابد أن يكون ما يسبق التعليم المستمر أو قيامه
جنباً إلى جنب مع نظم المعلومات – المواهب الريادية الداعمة
لها التقنيات المعلوماتية ..

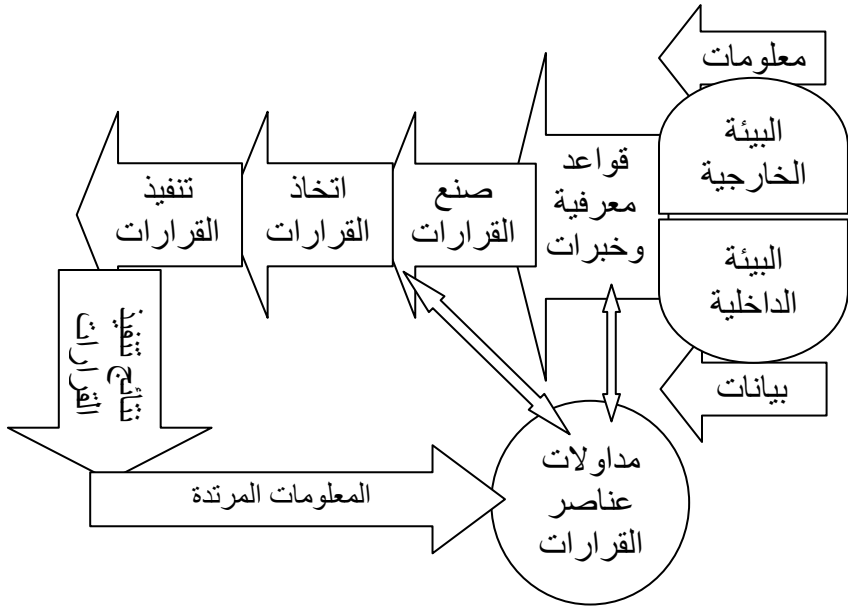
• أما تقنية المعلومات ، فهي التي أسهمت بشكل منقطع
النظير بمجالات العمل البرمجي والاتصالات والانترنت ،
وكان لها الدور الفاعل والعظيم ، والأثر الواضح في كل
مجالات الحياة والحضارات المتطورة ، المنظورة منها وغير
المنظورة ، ثم حراك نظم المعلومات واتساعها ، وما تضم من
قواعد البيانات وحفظها ومراجعتها وبناء العلاقة بين بعضها
البعض ، من خلال هذه التقنيات ..

فضلاً عن ذلك ما تحقّقه من تبيان أفضل الوسائل
والطرق لتسهيل عمليات البحث والتقصي عن المعلومات
المطلوبة ، ومجريات التنظيم والتصميم والتطوير والدعم ..
ولا يمكن أن يستغني عن تقنية المعلومات وعن نظم
المعلومات ، أي قطاع أو مشروع أو نشاط ..

ونقرأ ذلك في كل ما يجري من حراك ضمن مفصلية
الحضارات – الاتصالات ، ومنها ما يتعلق بالتربية والتعليم ،
والتعليم المستمر ، وألية استخدام التقنيات والنظم ..
ونلاحظها حلقات يجمعها تطور التقنيات المعلوماتية ونظم
المعلومات ، والفهم المناسب للتعليم المفتوح ، وتوظيف ما تتطلبه
المعلومات بموجب نظمها من خلال التحليل الرقمي والمفردة المعرفية
المرتتبة على أساس بنية المعلومات والبيانات ، والوصول لمرحلة بناء
نظم القرارات ..

مرورا بالاستعدادات والقدرات وما تمتلك من قوى مادية وغير مادية وموارد بشرية ، وما يحققه جمع وفحص وتمييز واختيار وصنع القرارات واتخاذها ، حتى الوصول إلى التنفيذ بالتنظيم والنتائج والمردودات من الإيرادات والأرباح من جهة ، والمعلومات المرتدة التي تخدم صنع القرارات اللاحقة بفاعليتها وتفاعلها وانسيابية العمليات الإنتاجية المطلوبة ..

ويمكن تبيان جوانب من ذلك ، من خلال المخطط الآتي :



مخطط (٤) يبين المعلومات والبيانات والمعرفة ونظم القرارات

وما مجتمع المعلومات والبيانات ، إلا شبكات من العناصر المؤسساتية المشتركة المكونة للبيئة ، بما فيها المالية والموارد

البشرية والإنتاج والتسويق والمشتريات وما يتطلبه النقل والتمويل والتخزين ، بأي محتوى وشكل كان ..

وبتفاعل شبكة الاتصالات وما يترتب عليها من معلومات متبادلة ، تؤدي بضرورتها ونفعها وأهميتها إلى بلورة وتهيئة البحوث والدراسات ، وبدعم برامج التعليم والتدريب والتنمية وتطوير القدرات بكل أشكالها ، وبدعم مما توافره وتزوده القنوات المعلوماتية ، سواء كانت بصفتها الرسمية وغير الرسمية ، أو الحكومية وغير الحكومية ، وبالنفع المباشر وغير المباشر ..

وإجمالاً قد يكون مصدرها داخلي أو خارجي ، وقد يتم الحصول على المعلومات والبيانات بمنفعة متبادلة ، وقد يتم بصفتها العلنية ، أو السرية التي تشملها الأمن المعلوماتي ، وقد تدخل ضمن خدمات مجانية لها بعد استراتيجي ، أو باتفاق تعاوني مسبق ، أو يتم بيعها ، وذلك لأهميتها وندرته وما يترتب عليها من حقوق الملكية ، سواء كانت المعلومات مصنعة أو خام ، أو تدخل ضمن مكونات معرفية أو بحثية ، بما فيها من نماذج متمثلة بالابتكارات أو الاختراعات ، وقد تكون ضمن تمويل مشترك في مجال البحوث والدراسات ..

لذا يتطلب في حالات معينة ، بناء منظومة أمن معلوماتية داخل المشاريع أو المؤسسات ، على مستوى محلي أو وطني أو إقليمي أو دولي ..

وقد تتطلب القرارات ونتائجها شيء من الكتمان ، لخطورة الكشف عن المعلومات الداخلة ضمنها ، وقد يتعداه إلى الموارد البشرية الداخل ضمن العمليات ، لما يتعلق بسرية المعلومات وما يرتبط بها أمر يحتمه النشاط ، كالنشاط العسكري أو الأمني أو السياسي أو الاقتصادي أو أمن المجتمع ...

وللعلاقات العامة وإدارتها ، الدور الفاعل في تهيئة الأجواء أو المناخ التنظيمي ، للإسهام في نجاح القرارات ، بالاستعدادات والتفاعل والتنفيذ والنتائج ، وذلك ضمن البيئة الداخلية والبيئة الخارجية ، وحماية انسيابية تنفيذ القرارات من الصراعات السلبية ، أو ما يتعرض للهجمات من خلال المكون المعلوماتي والقاعدة المعلوماتية ، وحمايتها من التهديدات والمخاطر ..

وما الاختراقات والحروب المعلوماتية في أي مكان من الفضاء المعلوماتي ، إلا شكل من أشكال التحديات والتهديدات وما تتعرض البيئة المعلوماتية الرقمية من مخاطر ..

وربما سبب ما يؤدي إلى الاختراق هو التطفل في تغيير المعلومات ونتائجها ..

وأخطره حينما تطرأ التهديدات الإرهابية لتدمير البيئة المعلوماتية التقليدية والرقمية ..

لذا فإن سمة التعاون وتهيئة المناخ المعلوماتي المناسب ، وقوة العلاقات العامة والوعي والثقافة المعلوماتية ، يسهم في نجاح مسيرة ما يتخوف من انحرافه وفشله أو عدم مطابقتة المخطط له مع المنفذ ..

وبهذا يتحتم التغيير التكتيكي داخل النظام المعلوماتي لإرباك الخصم أو المنافس أو المتطفل ، والحيلولة دون تحقيق مآربه ..

ولأجل حماية الأداء من الانحراف ، وبما يسهم فيه التعليم المستمر ، لابد من بناء نظام معرفي ، وتقويم دوري للمخطط والأمن المعلوماتي ، يحقق عدم تقادم المعلومات ، مع وضع حدود لكل التجاوزات الآنية ، أو أخذ الاحتياطات لكل ما يتوقع من تجاوزات مستقبلية ..

وخصوصا حينما تكون هناك فجوات وضعف في بنية بوابة البيئة المعلوماتية ، والمهددة لدخول أو اختراق قرصنة المعلومات ، بما

يتملكونه من الخبرات العالية والقدرات والإمكانات والرغبات التدميرية ، لسرقة المعلومات المرتبطة باستراتيجيات أو اختراعات أو قضايا عسكرية أو أمنية ..

لذا تضع المؤسسات المهمة والمتخصصة في الجانب المعلوماتي وتسويقه ، سياسات أمنية وأنظمة محكمة للحيلولة دون الاختراق ..

وتضع خطوط حماية داخل منظماتها ومواقعها وأنظمة اتصالاتها ، وتقوم بتغيير مستمر للشفرات مثلا ، مع الصيانة الدورية لنقاط الضعف وارتباطاتها مع الخطوط والحواصيب داخل المشروع أو المؤسسة ..

وكذلك حماية قنوات اتصالاتها مع البيئة الخارجية ، بما فيه توظيف أو الاستعانة بأصحاب الخبرات ومن لهم الخبرات والمؤهلات ، ومن لهم السمعة الطيبة بما يحققونه من خطوط وحصانة قوية لا يمكن اختراقها بالهين ، بما فيه الحماية من المتلاعبين والمفسدين ومن كل أشكال الفساد ..

وبطبيعة الحال ؛ المبدأ الأساسي في قوة القرارات من قوة وحداثة المعلومات والبيانات والمكونات المعرفية ...

والحماية بالخبرات المتطور حتى في التخزين الداخلي وما يترتب عليه من عيوب استعمالات الأنظمة أو ضعفها داخل الحاسوب وحوسبة المعلومات ..

ولا ننسى ما تضعه الجهات المغرضة من أجهزة تصنت وإرسال لا يمكن اكتشافها بالشكل الهين في الحواصيب أو أجهزة الاتصالات ، لنقل المعلومات وكل ما يدخل ضمن هذه الأجهزة إلى الجهات ذات العلاقة بهذا الاختراق أو التجسس على الأنشطة ، لتضعف القرارات من خلال إضعاف نظم المعلومات أو كشف أسرارها ونقاط ضعفها ..

وجانب مما تمليه المعلومات – القرارات في حماية المشاريع أو المؤسسات ، وما تمليه أهمية التعليم المستمر للطالب أو المتدرب ضمن الفرضيات الآتية :

- تعليمه وتدريبه ضمن المنظومة العلمية- المعرفية في مجال معين ، وتظهر عند الدراسة والتعليم بشكل شامل بمنظور البيئة الداخلية ..
- تعليمه وتدريبه ضمن المنظومة العلمية- المعرفية في مجال معين مع ارتباطها بالمعارف الأخرى ، وتظهر عند الدراسة والتعليم والتدريب بشكل شامل بمنظور البيئة الداخلية – الخارجية ..
- تعليمه وتدريبه ضمن المنظومة العلمية- المعرفية في مجال معين مع ارتباطها بالمعارف الأخرى ، وتظهر عند الدراسة والتعليم والتدريب بشكل شامل بمنظور البيئة الداخلية – الخارجية ، بمراعاة القوة والضعف بمقابل الفرص والتهديدات والتحديات والمخاطر ..
- تعليمه وتدريبه ضمن المنظومة العلمية - المعرفية عند عتبة النتائج ، وهي على العموم ما تكون متقدمة الدراسة والتعليم والتدريب ..
- تعليمه وتدريبه ضمن المنظومة العلمية - المعرفية عند عتبة النتائج ، وهي على العموم ما تكون متقدمة الدراسة والتعليم والتدريب بمنظور إستراتيجي تنموي وتطويري مستمر ومستدام ، وهو ما يكون التعليم المستمر على تواصل ، وهنا يمكن الاستفادة من نظام Just In Time الذي يكون قاعدته الأساسية الجودة الشاملة في كل جزئيات العمليات التعليمية ..

- يشمل بمنظور فلسفة - استراتيجية إسلامية ، كل ما تقدم ذكره وغير ذلك من المرتبط به ، لكن استراتيجيته لا تقف عند عتبة زمنية معينة ، بل تبقى مستمرة ومستدامة ومتواصلة في المجال الدنيوي ، ويتعدى آثارها ولا يتقادم الحساب والعقاب والعتاب ، فيكون في حلالها وأداء كل الأعمال حساب ، وفي حرامها وما يجر من انحراف عقاب ، وفي الشبهات التي لا يعرف وضوح الرؤيا عتاب ، وعندها تكون منظومة التقييم والتقويم ؛ ذاتي ورسمي وغير رسمي ..

وبهذا وبغيره ؛ يتضح أهمية دعم علاقة التعليم المستمر مع النظم المعلوماتية وصنع القرارات ، التي تضع أهمية للمعلومات الجامعة بين الذكاء المعلوماتي ومعلومات الذكاء ، لتبني العقول الذكية من خلال برامج وخطط التعليم المستمر ، المحققة لقدرات التمييز والاختيار والتطبيق ، ودقة حل المشاكل والأزمات للحد من نقاط الضعف - التحديات ، وتوسيع رقعة نقاط القوة - الفرص ..



المبحث الثاني

أثر التعليم المستمر

في تنمية القدرات والأداء

بعد كل ما تقدم من محاور المبحث السابق ، والمتعلقة مضامينها في الجوانب المعلوماتية التي هي مفتاح عالمنا المعاصر ، وما تفاعلت بين المعلومات التقليدية والبناء الرقمي ، وما تطلبت من إدارة للمعلومات ، ومنه لنظمها ضمن صنع واتخاذ وتنفيذ القرار ومتابعته ، وما يدخل في الحراك ومرونته والاستدامة المثمرة التي تمهدا برامج التعليم المستمر..

وتواصلًا لذلك تطلب الخوض في :

أولا : البحث والتفكير والإبداع بين تنمية القدرات والتعليم المستمر.

ثانيا : إستراتيجية الأداء العالي في تطوير التفكير الإبداعي .

أولاً : البحث والتفكير والإبداع بين تنمية القدرات والتعليم المستمر

وللتعليم والتدريب والتنمية المستدامة للقدرات والمواهب التي يتميز بها الإنسان ، والتوجيهات والملكات العقلية ، وما يتطلب من صقلها وتطويرها ، الأهمية البالغة في الحراك الحضاري ..
ولذا يعد الإبداع Innovation البوابة الحقيقية للتنمية والتطوير والتقدم ..

وتلعب الشخصية بعواملها الوراثية والبيئية والاجتماعية والنضج العقلي - المعلوماتي ، الدور الكبير في نتاج التفكير والتخيل والإبداع والابتكار ..

والإبداع ينجم عن وجود مشكلة أو أزمة ، فينفرد المبدع بتمييزه بالحلول على وفق ؛ القدرة والرؤية والطريقة ، والتي تتحقق بالأداء العالي المتميز ، والداعم الكائن بين ؛ الاهتمام والإنماء والتطوير ، وما يلعبه الزمان والمكان والموقف ..

ويعمل إلى جانب الإبداع ، الابتكار ، الذي يحمل الجديد والمختلف ، وما يقارب به الاختراع والخلق ..

ومهما تقدمت الدول ، فإنها رهينة لتواصلها الحضاري وحماية مكاسبها الوطنية بمسيرة التنمية المستدامة وتقدمها ضمن أنشطة الإبداع والابتكار والاختراع والخلق ..

ومتما تم حماية المبتكر والمخترع والمبدع والإبداع دون هدر طاقاتهم ومصادرهم ، أو الحيلولة دون مصادرتها ، يعني حماية رأس المال العظيم ، وحماية دعائم الحضارة ، ألا وهو ما يتمثل في رأس المال البشري - المعرفي ..

ولا يمكن أن يصل إليه الإبداع الإنساني الرفيع ، إلا بالتدوين ، وما يتطلبه من توثيق هذا الأثر الأدبي والعلمي ، الداعم لدورة حياة المعارف وأثارها المستقبلية ..

ومنه ما تحققه من كفاءة الأداء والجودة العالية للمنتوج ، وهو ما ينصب عليه اهتمام المجتمعات ، ولاسيما ونحن في ظل العولمة وأثارها المستمرة ، وما يمكن الحماية من سلبياتها بالمعلومة والتطبيق والنتائج ..

ولا يمكن الربط بين التقدم العلمي وما يحققه من إضافة القدرات للبحث وطريقة التفكير والإبداع ، دون دعم وتطوير القدرات المبدعة والمبتكرة التي يمتلكها الإنسان ..

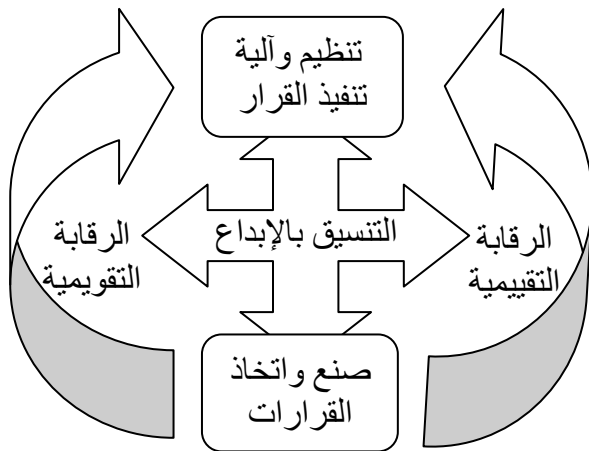
وهذا الدعم والتطوير من مهام العلوم الإنسانية عامة ، وما يدرسه علم النفس ، والبحث في مجريات وبلورة الإبداع بصورة خاصة ، وما تمليه متطلبات التعليم - التدريب ..

وبهذا مما يحتاج عالمنا المعاصر إلى تنمية الخيال والتنبيؤ العلمي كإحدى أدوات الإبداع والابتكار بإسهام تنمية القدرات بالتعليم المستمر ، مع الحضور الفاعل لأدوات وأليات استخدام التفكير المبدع والمثمر ، وما يحققه من تبسيط علمي للفكرة بالتزامن أو تعاقب تجزئة هذه الفكرة ، لتتهدأ أرضية الدراسة والتحليل الكمي وغير الكمي على وفق الحاجة النسبية ..

وتبدأ مهام التعليم المستمر وما يتحمله من تهيئة مؤهلات الموارد البشرية بالتدريب والمعاينة الحقيقية ، عندما أوقبل أن تظهر أو يتم تحديد المشاكل والمعوقات ، وذلك لوضع محددات الحلول وألية العلاج ..

^١ - راجع مثلاً : ألكسندرو روشكا / الإبداع العام والخاص / ترجمة غسان عبد الحي أبو فخر / مطابع السياسة / الكويت / ١٩٨٩ / ص ١٣ .

وبطبيعة الحال يكون مفتاحه بتنمية القدرات ، عن طريق التدريب المتواصل ، ليتحول إلى مرحلة بناء القرارات من خلال صنع واتخاذ القرارات على وفق الحلول المقترحة والمبتكرة ..
 ومنه ما يتعلق بالتدريب وتقمص الأدوار ، للانطلاق بآلية تنفيذ القرارات ومجريات الأداء العالي ، وما يتطلبه من مواصلته بالرقابة التقييمية - التقويمية ، ليكون الخط البياني المخطط له متطابق مع المخطط البياني التنفيذي ..
 والمخطط الآتي لا يمكنه أن يستقيم بمعايير مستدامة ، إلا بالتعليم والتدريب الإبداعي البعيد عن التقليدية الجامدة ، ويمكن أن يسهم المخطط الآتي بتبسيط الفكرة الجامعة بين البحث والتفكير والإبداع ، المدعوم بتنمية القدرات :



جدول (٥) يبين آلية التفكير الإبداعي واتخاذ القرار

ويلعب رأس المال البشري بشكل عام ، ورأس المال المعرفي بشكل خاص ، في بلورة وتطبيق ما يحققه التفكير الإبداعي ..

لذا فالدعم الساند للأنشطة والإبداع والابتكار ، رهين بمستوى الاهتمام بخطط وبرامج التعليم المستمر وإدارتها ..

ومن جهة أخرى ، ما يتعلق بالنخب العلمية وتطلعاتها وآفاقها ورؤاها وتنمية خيالها العلمي لاستثماره في إضافة القوة للبيئة الداخلية لكل مشروع أو مؤسسة في الدولة ، ونهية كل ما يستثمر الفرص في البيئة الخارجية ويحد من التحديات ..

وهو ما ينطبق على كوادر تمتلك المواهب ، ولها القدرة الداعمة لمسيرة المؤسسات التعليمية ؛ ومنها الجامعات ، وكونها تعد رأس مال بشري تضيفه لموجوداتها ..

وبالتنمية ممكن أن تتحول إلى مشروع رائد وقائد ، والذي يبقى المشروع متخطي وقائم أمام كل المخاطر والتحديات وبالتفوق التنافسي المستدام والذكي ..

ولقد أشار جيلفورد ؛ في دراسة له ، إلى مدى الحاجة الكبيرة (لكوادر) تمتلك المواهب المبدعة ، بتأكيد على (القيمة الاقتصادية الضخمة للأفكار الجديدة) ، وعلى ضرورة تمييز أولئك الذين تكمن فيهم القدرة على الإبداع والاختراع ..

وهنا يتطلب من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، وهي المشكورة على التفاتتها الكريمة في قبول المبدعين والمتميزين ، أن تجعل برنامج خاص لذوي الإمكانيات دون المرور بفلتر تدمير الطاقات والمواهب ..

ولدعم وحدات ؛ التعليم المستمر ، والبحث العلمي ، في المؤسسات التعليمية والبحثية ، يظهر من الضروري وضع برامج تدريبية خاص بالمبدعين ، بلا محاباة ، يركز على الجانب الإبداعي فضلا على الجانب التأهيلي والتطويري الذي يحتاجه ..

١- راجع: ألكسندرو روشكا / المصدر نفسه / ص ١٣ .

لذا فإن الإبداع ؛ الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود بالتدريب وتنمية القدرات إلى تحقيق إنتاج وننتاج جديد وأصيل وذو قيمة من قبل الفرد أو الجماعة ..
وبهذا يكون الموظف والطالب مبدعا ، حينما يتوصل إلى الحل بطريقة مستقلة وغير معروفة مسبقا لديه ..
وفي خضم ما تتجه إليه إدارة المعرفة ومحورها الأساسي ومدارها الاستراتيجي هو الإبداع ، واستمرار عطاءه لتبقى أي منظمة أو مشروع ، بما فيها الجامعات ، مستمرة وتحقق أهدافها ، وتواصل التطوير والنمو ..

وهو ما يمثل قدرة المنظمة العالية والمستمرة ، وهو ما يؤكدُه (Zach Evans) في بحثه الموسوم (إدارة المعرفة وعمليات المنظمة) ..

وانعدام الابتكار والتجديد والخلق والإبداع ، يعود لأسباب منها أن معظم ما نراه من نتاج في الجانبين النظري والعملي ، لا يخرج من كونه منقولاً أو مترجماً حتى إنه غير مسبوك ، مما يولد نفور القارئ منه ، والنتاج الجيد الفذ لا يعدو أن يكون نادراً مضطهداً أو مستبعداً ..

وتعليل هذا واضح إذا ما كانت الدراسة ، كالتالي استقصاها الباحث ، فرأى من له أثر علمي يكون محارب ، ويحسبون له أبلغ

^١ - راجع مثلاً : ألكسندرو روشكا / المصدر نفسه / ص ١٨ .

-Alter, Steven, "Information Technology for management making connection for strategy Advantage", John – Wisley & sons, Inc., U.S.A , 1999 , p : .

^٢ - راجع مثلاً : ألكسندرو روشكا / المصدر نفسه / ص ٣٣ .

^٣ - ينظر : د. عطوف محمود ياسين / نزييف الأدمغة ؛ هجرة العقول العربية إلى الدول التكنولوجية / دار الأندلس / بيروت / لبنان / ١٩٨٤ / ص ٥٧ .

حساب ، لئلا يكون منافسا لهم ، ويكشف بقدراته المتميزة ،
هزالتة بحوثهم وسرقة جهود الغير ..

ويظهر ضرورة الاهتمام بتكامل التنمية ، ومنها ؛ تنمية
الموارد البشرية ، وتنمية المهارات والمواهب والإبداعات والقدرات ،
وتنمية القدرات التقليدية والمتقدمة ، وما يكاملها بمحوري الإدارة
التنموية على وفق المتاح والمتوقع إتاحتها ، والبدايل المتوافرة وما
ستتوافر ، وبما تقتضيه الحاجة والإشباع ، لمرحلة ما قبل الإنتاج
والمترافق معه وما بعد الإنتاج ..

ويمكن أن يكون اتجاه البحث والتفكير المبدع على
أسس صقل المواهب المتوافرة وتنميتها ببرامج تواكب التطورات
العالمية من جهة ، وما تضعه من خطط متطورة تستوعبها الدولة
على أسس متنوعة ، منها ما تمليه الجدوى المستدامة ، وما يستقبله
المجتمع على وفق التوعية والإدماج الاجتماعي في كل تنمية
وتطوير ..

ويفتح التعليم المستمر قنواته على العالم المتطور مع مراعاة
الجدوى الاجتماعية ..

والتعليم المستمر ، بكوادره المفترض اختيارها بعناية على
وفق تميزه بإبداعه ، ليكون النبض المستشعر لكل تغيير وجديد
يحدث حوله ، أولا بأول ، ولاسيما وجود وسائل الاتصالات ومنها
الانترنت ، ليضع توجهاته ، ضمن الخطط والبرامج والقرارات
التعليمية ..

والتعليم المستمر وإدارته ، هو بذاته بحاجة إلى الدورات
التأهيلية المتقدمة لتحمل مثل هكذا مسؤولية ، ومنها مسؤولية ما

¹ - راجع مثلا : - نبيل عبد الهادي ، وآخرون / مهارات في اللغة والتفكير / دار المسيرة للنشر
والتوزيع والطباعة / ط ١ / ٢٠٠٣ .

يتعلق بالنهوض التعاوني لتنمية القدرات ، وحماية البحث والتفكير الإبداعي والتفكير المبتكر ، وما يتطلب إرشادها إلى أفضل السبل الإبداعية ، كما يحصل على سبيل المثال إلى بناء أصول البحث العلمي لدى الطالب والباحث ..

ثانياً : إستراتيجية الأداء العالي في تطوير التفكير الإبداعي

وأيضا فإن التعليم المستمر وبرامجه وخططه المرسومة القابلة للتنفيذ المثمر ، يأخذ مجالاته في التوظيف الفعال Selective Staffing الذي له الأهمية البالغة النابعة من العوامل المتكاملة بين لجنة الاختيار والتعيين ..

والتركيز على مواصفات المتقدم على الوظيفة ، وما يحمله من مؤهلات تخصصية وعامة وخبرات ، وما يحمله من استعدادات للتأقلم المؤثر بالعملية الاستثمارية ، وما يتطلبه من تنمية القدرات والمؤهلات بالتدريب وممارسة الأعمال ..

وما يحمله من قابلية الانخراط في أي تنظيم ومهام ، وتحمل أعباء الأعمال على أساس نظامي ، دون أن تؤثر على قواه وترهقه أو تهدر طاقاته ومبادراته ..

وجدير بالذكر ، ما نراه ميدانيا ، إقبال ورغبة بعض الموظفين الحديثي التعيين ، على تطوير مهام الوظيفة المكلفين بأدائها ، لكن تواجههم مختلف المعرقات والمحبطات والإهمال لمبادراتهم ، وما شابه ذلك ..

أو ربما يصادف ويحتك الموظف بزميل العمل المسلكي ،
الذي يحثه ويشجعه على عدم التفكير بالتطوير والإبداع وإظهار
قدراته ومواهبه وأدائه العالي ، لما سيجلب ذلك عليه المشاكل ،
فضلا عن ما يحثه على عدم إنجاز أعماله بالسرعة والجودة
المطلوبة ، لئلا يكلف بأعمال كثيرة ..

وهذا ربما يكون صائب برأيه المتشائم ، المؤثر على معنوياته
وطبيعة أدائه ، لوجود القادة ورؤساء العمل المتشددين على المبدع
وصاحب الموهبة والابتكار ، وتوعز لأسباب عدة ، منها ما تتعلق
بالشخصية ذاتها ، أو ما تتعلق بالمنصب ، أو القدرات العلمية
والمعرفية والمؤهلات ..

لكن على العموم ، يبقى الأداء performance مفتاح مطابقة
المخطط مع ما يظهر ميدانيا على واقع التنفيذ ..

ومنه مدى استيعاب الاستراتيجيات بكل محتوياتها من
الأهداف والغايات ، بالتوازي مع قدرات الموارد البشرية المتوافرة والتي
ستتوافر ، للاتجاه نحو الأداء العالي High Performance بالتفوق
التنظيمي Organizational Excellence وما يتطلبه من انسيابية
العمل وفاعليته ومرونة الأداء بالتفوق التنافسي ..

ودليل الأداء العالي ومزاولته من خلال استيعاب وتطبيق ما

يلتزم من نظم عمل الأداء العالي High Performance Work
Systems ، بما فيه اختيار الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية التي
تكون في مكانها المناسب ، والداعم لها من أنظمة التدريب وتنمية
الخبرات والمؤهلات والقدرات والكفاءات ، وما يتطلبه من
المشاركة الفاعلة ..

بما فيه ما يسري في صنع القرارات واتخاذها وتطوير الأنشطة
للمشروع ، كمحرك وحافز راسخ ، للتقييم الوظيفي ، والتقييم
الأدائي ، لتحقيق التفوق التنافسي المنتج والاستراتيجي ..

ويظهر هناك تذبذب في أداء كادر العمل أو الكادر الوظيفي ، ويوعز أسبابه إما إلى :

- قدراتهم ومؤهلاتهم بمستوى العمل ، ويؤثر أي تغيير في العمل ، على مستوى التنفيذ - الأداء ..
- أو قدراتهم ومؤهلاتهم أعلى من مستوى العمل ، وربما يؤثر ذلك على معنوياتهم فيخفض مستوى التنفيذ - الأداء ..
- أو قدراتهم ومؤهلاتهم أقل من مستوى العمل ، فيتراجع مستوى التنفيذ - الأداء ..

وهنا يظهر مهام رؤساء العمل بالتعاون مع وحدة أو قسم التعليم المستمر أو وحدة التدريب ، لتحديد المشاكل والأسباب ، ووضع المعالجات المطلوبة لرفع مستوى قدرات الموظف أو العامل ، أو إعادة هندسة القسم وتطويره ..

ويقابل ذلك ما يتعلق بالرقابة والمتابعة ، فتقصيت ميدانيا ومن خلال إدارتي لعمل ما ، أن هنالك ما يواجه تذبذب مستوى التنفيذ - الأداء ، ومحدداته كالآتي :

- احتياج قسم من الموظفين والعاملين إلى متابعة ورقابة شديدة لرفع من مستوى التنفيذ - الأداء ، أو حتى الالتزام بالدوام ..

وربما يتعلق ذلك بانخفاض مستوى الثقافة والاستشعار والشعور بالمسؤولية ، أو بمستوى المؤهل أو الإهمال والتقاعدس بالعمل ، أو الحالة النفسية .. إلخ .

- لا يحتاج قسم من الموظفين والعاملين إلى متابعة ورقابة ، لكون يمتلكون نوع من الثقافة ومستوى من الشعور

بالمسؤولية ونوع من الاستشعار الذاتي ، وهو بمثابة الرقيب والمتابع لمستوى التنفيذ – الأداء ..

- يتذبذب احتياج قسم من الموظفين والعاملين إلى متابعة ورقابة محددة في حالات معينة ، والتخفيف أو الابتعاد عن الرقابة والمتابعة ، لرفع من مستوى التنفيذ – الأداء ..
ومنه ما يوعز إما لأسباب : ذاتية للشخصية ، كأن تتعلق بجوانب اجتماعية وأسرية ، أو لأسباب موضوعية تخص العمل والمناخ والسلوك التنظيمي ..

ولذا يحتاج تحديد ما يتطلبه من الالتزام العالي High Commitment بكل تفاصيل الخطط المرسومة ، والتنفيذ العالي الدقة المؤدي لتحقيق الجودة العالية والشاملة التي تمتد من مكونات المدخلات ومرورا بالعمليات والمخرجات ، حتى الوصول إلى المعلومات المرتدة التي تكشف عن مدى رضى الزبون وما يتطلبه من التحسين المستمر ، وما يترتب عليه تعاون فريق العمل ..

وهنا تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية واستراتيجياتها المنظورة وغير المنظورة ، ومدى مطابقتها نظم الأداء العالي مع ما يتم من مزاوالات الأداء العالي High Performance Practices ، ومنه ما يكون من الأعمال المتقدمة والبديلة ، وما تحققه فلسفة وسياسات إدارة الموارد البشرية ، وما تحققه من إبداعات مستدامة ، وما تحققه من مدى تكامل الأداء ..

وعندها تظهر الأهمية البالغة لإستراتيجية الأداء العالي المستدام المرتبط بتنمية وتطوير التفكير الإبداعي والذكاء الإستراتيجي لدى العاملين ، تكون فاعلية الميول والرغبات والقدرات والتعزيزات منتجة بمستوى الأداء ..

ولذا تبرز أهمية الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية ،
 منها ما يتعلق بالمهارات البشرية Human Skills ذاتها ؛ والمهارات
 الإدراكية Conceptual Skills ، والمهارات الفنية Technical Skills
 وما يكاملها من المهارات المبنية على أسس معرفية وثقافية
 وتنظيمية ..

وما يدعم بقدراته ، توجيه تنمية وتطوير ثقافة الاستجابة
 Responsiveness المتواصلة على أساس الفهم والتفاعل الإنساني
 ومجريات التعاون المثمر ..

واستراتيجية الأداء العالي وأنظمتها ، لا تقف عند حد معين ،
 بل هي في حراك مستمر ومتواصل ومواكب لكل تطور وتغير
 جزئي وتغيير شامل في البيئة الداخلية والبيئة الخارجية ..
 ولا يتم توجيهه إلا بالخطط والبرامج الفاعلة للتعليم المستمر
 وبمنظوره المتطور مع تطور العالم العولمي الرقمي المناسب ..
 وبخصوص معرفة فاعلية ونجاح خطط التعليم المستمر ،
 وما يتحقق من نفع برامج التعليم والتدريب عن طريق الدورات
 التأهيلية والدورية ، وكانت العينة العشوائية ، مكونة من :

المجموع	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	
٤٣	٧	١٥	١٢	٩	ذكر
١٧	٣	٦	٥	٣	أنثى
٦٠	١٠	٢١	١٧	١٢	المجموع

وتبين من نتائج السؤال الموجه لهم بهذا الخصوص ، وبشكل
 محاورة مباشرة ، على الشكل الآتي :

المجموع	لم أنتفع	بشكل محدود	بشكل واسع	السؤال الموجهة للمتدرب
٦٠	٣	٢٨	١٩	هل تم استفادتك من الدورات التدريبية في مجال الأجهزة التعليمية المتطورة؟

ويرى المستفيد من الدورات بشكل إجمالي ، يتوجب أن تتضمن الدورات على كل ما يتطلبه من تطبيقات وتدريبات ومزاولة ما يتلقونه من معلومات وبيانات وعلوم ومعارف على أرض الواقع ، ليتم الاستفادة الحقيقية وإفادة الموقع الذي يشغلونه ، سواء كان ذلك في المختبرات أو المكاتب ..

ومنهم من يقول بعدم جدوى الدورات ، إذا كانت تتصف بالروتين والتقليدية أو محدودية المزاولة ومحدودية الانتفاع ، وخصوصا إذا كان الهدف هو الدرجة والتفوق ، ولأجل العلاوة والترفيه ، وما يتعلق بروتين معاملة التدريسي للحصول على الدرجة العلمية ، وليس الاستفادة واستدامة الأعمال والانتفاع منه في التعليم ..

ومنهم من يؤيد توافر مختبرات التي تزيد من الانتفاع مما يحصل عليه من الدورات ، وبدوره الانتفاع منه في التعليم وأداء الأعمال ، بشكل يطور التعليم والأعمال والأداء ، وبالتوازي مع التشجيع على الاستفادة من كل جديد ..

وضرورة توافر الأجهزة للمتدرب والمتعلم والتدريسي والمدرّب ، والجمع بين النظرية والتطبيق ، والتركيز على ما يتطلبه من تطبيقات ..

ولابد من فاعلية ذلك في صنع واتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية ، والتوافق بين التدريسي والمدرّب ، والطالب والمتدرب ، وإدخال عملية تقمص الأدوار والمشاركة المتبادلة بين كل داخل في الدورات والعملية التعليمية والتدريبية على أساس الانتفاع ونفع الآخرين ، وتنمية وتطوير الإبداع المثمر.. وهكذا تكون إستراتيجية الأداء العالي في تطوير التفكير الإبداعي من خلال مستوى الاهتمام بالتعليم المستمر بحسب ما يواكب مجريات الدول المتقدمة.. ومن أولويات إستراتيجيات ذلك ، هو ما ينصب نتائجه بمستوى عالٍ لخدمة المجتمع ، كلٌّ على وفق توجهاته التخصصية وما يجري من إشباع الحاجات.. راجيا من الخالق عز وجل ، أن أكون موفقا بهذا القدر مما يسع البحث ، لخدمة المجتمعات الإنسانية..



المبحث الثالث

الاستنتاجات والتوصيات

بعد كل ما تقدم من محاور المبحثين ، يمكن أن يشمل هذا المبحث الختامي على :
أولاً : الاستنتاجات .
ثانياً : التوصيات والمقترحات .

أولاً : الاستنتاجات

ومن خلال المحاور المتقدمة ، يمكن وضع جوانب من بين أهم الاستنتاجات وكالاتي :

١- بالمنظور العام ، يكون التفكير ، منظومة شاملة متكاملة تجمع بين المعلومات والبيانات والعلوم والمعارف ، وسلامة القدرات العقلية والنفسية ، ومستوى النضج العقلي والنفسي ، وباتجاه مستوى ثقافي - حضاري ، يحقق أهداف وغايات معينة تسير بهدى خطط محددة ، بأشكالها البسيطة والمعقدة ، كما هو عليه التفكير الاستدلالي والتفكير الإبداعي والتفكير العاطفي والتفكير الابتكاري ..

- ٢- يمثل الإبداع مستوى القدرات والأدوات والآليات وما يمتلكه المبدع من الخيال العلمي المثمر ، والمنتهج سبيل استحداث الشيء بكل ما يحققه من إشباع ؛ مادي وغير مادي ونفسي ، بالأبعاد الزمانية والمكانية والموقفية ، الفردية والجماعية والمجتمعية .
- ٣- تكمن فلسفة واستراتيجية التعليم المستمرين ؛ التفكير الإبداعي والأداء العالي ، ومنه يبني المنطلق ، وما تترتب من الأهداف لخدمة المجتمع والمؤسسات المتنوعة ؛ الحكومية وغير الحكومية ..
- ٤- يقع الإبداع - الأداء بين طائفة التقليدية والتحديث ومتطلبات الإصلاح الشكلي والجوهرى لأنظمة المؤسسات وسبل دعمها من أعلى مستوى للقيادة الإدارية إلى أدنى مستوى ، وما يحقق تكامله بين التوصيف التفصيلي للوظيفة الأدائية ، والوصف الوظيفي المنبثق عن دقة ذلك التوصيف الذي هو بمثابة (التشریح الوظيفي) ، وما يترتب من مواصفات الوظيفة لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب والتوقيت المناسب والموقف المناسب ..
- ٥- يمكن الاستفادة من نظام JIT ، بالمواكبة مع كل تغير جزئي وتغيير كلي أو جوهري ، وهو ما يتم دعمه عند كل مراحل الإبداع وهندستها وتنظيمها ، وما يتطلب من توقيت إعادة هندستها وإعادة تنظيمها ..
- ٦- إدارة التعليم المستمر إذا لم تكن بمستوى استمرارية التطبيق والتنفيذ ، فلا تكون بمستوى الإستراتيجية المستمرة والمتواصلة ، ولا تكون بمستوى الإبداع - الأداء العالي ..

٧- جدوى التعليم المستمر ونفعه المجتمعي والمؤسساتي ، يتضح من حراك الأداء وتجمعه عند منطقة الأداء العالي والإبداع المحقق للتوازن ، والمواكب لكل المتغيرات الجزئية والكلية ، وعنده تسهم أنشطه التدريب ضمن التجديد والابتكار المستمر ليكون منفذ الإبداع المستمر والمستدام ، وباستراتيجيات متواصلة ومستمرة ؛ بمرونتها وفعاليتها وانسيابيتها ، ليكون بموجه التقييم الوظيفي والتقويم الأدائي ، ومنه الحاجة للتعليم المستمر خارج وداخل المؤسسات والمجتمعات ..

٨- يمكن تحقيق أهداف التعليم المستمر الذي ينحى منحى الذكاء الاستراتيجي والذي يجمع بين رسم السياسات وتحديد الإستراتيجيات ..

٩- لابد من الابتعاد عن الارتجال التنظيمي ، وهو أمر يحقق اتجاهاته ضمن منظومة ؛ التعليم وإدارة التعليم من جهة ، والتعليم المستمر وإدارة التعليم المستمر ، بكل ما يتضمنه من وضوح الخطط وانسيابية الأداء ، بفاعلية وأداء عالٍ ، يتصف بالمرونة المناسبة لتحقيق أهداف التعليم المستمر ، وما يجري من برامج تدريبية تنفع ذات المؤسسة ، والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية ، وخدمة تنمية وتطوير المجتمع ..

١٠- يمكن أن تسهم برامج التعليم المستمر ، في هندسة وإعادة هندسة المؤسسات وأنشطة المجتمع ، ويكون عامل فاعل في التنمية المستدامة والتطوير المستدام ..

١١- تبدأ مرحلة المعرفة من مجموعة عوامل متفاعلة ضمن فهم المعلومة التي يتلقاها ويفهم دلالاتها بمختلف مستويات

التعلم للوصول إلى مرحلة تطبيق ما اكتسبه من معارف ومهارات ..

١٢- يسهم مستوى القدرة العقلية والمدارك الحسية على الدراسة والتحليل والتكوين أو التأليف بين المكونات المعرفية ، وما يحققه من القدرة على المتابعة والتقييم والتقويم ، وبفاعلية المنظور الوقائي - العلاجي ، ودقة استقبال وتمييز واختيار واستعمال المعلومات والعلوم والمعارف ، وما يحققه من مستوى الاستجابة ..

١٣- يسهم التعلم والتعليم التفاعلي بالنهوض في أنشطة الفرد من خلال نظام التعلم والتعليم - التفكير المبدع والمستمر، والمثمر بالتفكير واستثمار المواهب والمبادرة والإبداع ، وتحمل المسؤولية وأعباء العمل ، ويكون بمستوى التخطيط والتطبيق بمؤهلات ومنظور معرفي ..

١٤- تتم فاعلية المعلومات عند الانتقال من التقليدية إلى البناء الرقمي والتعليم الإلكتروني الذي يجعلها ضمن عالم تكنولوجيا المعلومات ، والخزن اللا محدود ، وما يجعل من الفضاء المعلوماتي بلا حدود ، وما يتعاضم فيه بنك المعلومات الذي يسهم في انتقال التعليم المستمر لمرحلة تنمية الإبداع بالتدريب والتعليم المتواصل بإستراتيجية متواصلة ..

١٥- يمكن أن يستفيد التعليم المستمر من مميزات الفضاء المعلوماتي الرقمي ، كونه يتصف بلا مخاطر تذكر ، إذا ما تم مقارنته مع الفضاء المعلوماتي التقليدي في حالة تحويله إلى موقع آخر ، وفيه الاستفادة من الزمن بشكل متعاضم ..

١٦- لابد من التقنيات أو تكنولوجيا المعلومات ، بالتوازي مع ما يتم الحصول على البرامج والوسائل التي تجعل من التعليم والتدريب موجه تكنولوجيا ، لتكون البنية التحتية للفضاء المعلوماتي الرقمي ، والتقنيات المعلوماتية ، هي حلقة وصل أو قناة لوصول الحيز المعلوماتي التقليدي للفضاء المعلوماتي الحديث الرقمي أو الافتراضي ، ليكون الحيز المكاني وما يتصف به من خصائص متممة للمكونات المعلوماتية ووظيفة الجودة ..

١٧- الاهتمام بالتعليم والتدريب الريادي والقيادي لتلبية سوق العمل وسوق المعرفة ، ومجريات العرض والطلب ، وبه يتخطى المشروع ليكون الرائد أو القائد لتلبية حاجات السوق ، وزيادة نسبة أنشطته ، وزيادة العائدية والأرباح بأقصى ما يمكن ..

١٨- يأخذ التعليم المستمر فاعلية وانسيابية حلقاته التعليمية – التدريبية من نقل المعلومات بين المواقع واستقتها ، والسياسة المعلوماتية للتوزيع ، وما تمهده ، وما تحتاجه وتتطلبه من الدخول إلى الشبكات ..

١٩- لأجل حماية الأداء من الانحراف ، وما يسهم فيه التعليم المستمر ، لابد من بناء معرفي وتقويم دوري للمخطط والأمن المعلوماتي ، والحيلولة دون تقادم المعلومات ، ووضع حدود لكل التجاوزات الآنية أو ما يتوقع مستقبلا ، وخصوصا حينما توجد فجوات وضعف في بنية البيئة المعلوماتية ، والممهدة لدخول أو اختراق قرصنة المعلومات ..

٢٠- يحتاج عالمنا المعاصر إلى تنمية الخيال والتوقع أو التنبؤ العلمي كواحد من أدوات الإبداع والابتكار ، للإسهام في

تنمية القدرات بالتعليم المستمر ، مع الحضور الفاعل لأدوات وآليات استخدام التفكير المبدع والمثمر ، وما يحققه من تبسيط علمي للفكرة ، بالتزامن أو تعاقب تجزئة هذه الفكرة ، لتهيأ أرضية الدراسة والتحليل الكمي وغير الكمي على وفق الحاجة النسبية ..

٢١- الدعم الساند للأنشطة والإبداع والابتكار ، رهين برامج التعليم المستمر والنخب العلمية وتطلعاتها وأفاقها ورؤاها وتنمية خيالها العلمي لاستثماره في إضافة القوة للبيئة الداخلية لكل مشروع في الدولة ، وتهيئة كل ما يستثمر الفرص في البيئة الخارجية ..

٢٢- لدعم وحدات التعليم المستمر والبحث العلمي ، تظهر الضرورة من وضع برنامج تدريبي خاص بالمبدع ، يركز على الجانب الإبداعي فضلا عن الجانب التأهيلي الذي يحتاجها ..

٢٣- اتجاه الأداء العالي ومزاولته ، من خلال استيعاب وتطبيق ما يلائم من نظم عمل الأداء العالي ، بما فيه اختيار الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية التي تكون في مكانها المناسب ، والداعم لها من أنظمة التدريب وتنمية الخبرات والمؤهلات والقدرات والكفاءات ، وما يتطلبه من المشاركة الفاعلة ، بما فيه صنع القرارات واتخاذها وتطوير الأنشطة للمشروع ، كمحرك وحافز راسخ ، وتقييم ذات الوظيفة القائم بها ، وتقييم الأداء ومؤشراته ، لتحقيق التفوق التنافسي المنتج والاستراتيجي ..

٢٤- أهمية إدارة الموارد البشرية واستراتيجياتها المنظورة وغير المنظورة ، ومدى مطابقتها نظم الأداء العالي مع ما يتم من

مزاولات الأداء العالي ، ومنه ما يكون من الأعمال المتقدمة
والبديلة وما تحققه سياسات إدارة الموارد البشرية وما
تحققه من إبداعات مستدامة ، ومدى تكامل الأداء مع
برامج التعليم المستمر ..

٢٥- إستراتيجية الأداء العالي وأنظمتها ، لا تقف عند حد معين ،
بل هي في حراك مستمرة ومتواصلة ومواكبة لكل تطور
وتغير جزئي وتغيير شامل ، في البيئة الداخلية والبيئة
الخارجية ، ولا يتم توجيهه إلا بالخطط والبرامج الفاعلة
للتعليم المستمر ، وبمنظوره المتطور مع ما يناسب تطور
العالم الرقمي ..

ثانياً : التوصيات والمقترحات

يمكن وضع جوانب من التوصيات والمقترحات المعالجة
لنقاط الضعف والسيطرة على التحديات ، والمتمثل منها بالآتي :

١- يتوجب تنمية برامج تدريبية خاصة ، ولاسيما ما يتعلق
بنظام (تعلم كيف تتعلم أولاً) ، وتنمية ثقافته ، ومنه ما
يرتبط بالثقافة التنظيمية من أجل السبق وترسيخ الخطى
التعليمية والتدريبية للمدرب والتدريسي ، والمندرب
والمتعلم والطالب ، وعلى أسس علمية وعملية ..

٢- لا بد من وضع فاعلية وتكاملية وانسيابية ومرونة ضمن
إستراتيجية التعليم المستمر ، في التفكير الإبداعي والأداء
العالي ، للاتجاه باتجاه خدمة المجتمع ومؤسساتها ، وما
يخدم التنمية المستدامة والتطوير المستدام ، وبالتوازي مع
مراعاة التحليل البيئي ، ومؤثرات العوامل المحتملة والأنواع

البديلة للمتغيرات المستقبلية ، الشاملة للعوامل المستقلة والتابعة ..

٣- يتطلب الاستفادة من التعليم الالكتروني والأدوات الحديثة في التعليم والتدريب ، كما هو عليه مثلا الاستفادة من اللوحة التفاعلية ، بصفتها الاستيعابية ومجريات المرونة والانسيابية ..

٤- لابد من الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية منها ما يتعلق بالمهارات البشرية ذاتها ؛ والمهارات الإدراكية ، والمهارات الفنية وما يكاملها على أساس معرفي داعم وثقافة تنظيمية ، وما يدعم من تنمية وتطوير ثقافة الاستجابة المتواصلة على أساس الفهم والتفاعل الإنساني والتعاون التنافسي المثمر ..

٥- وضع برامج في صنع واتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية ، والتوافق بين التدريسي والمدرّب ، والطالب والمتدرب ، وإدخال عملية تقمص الأدوار والمشاركة المتبادلة بين كل داخل في الدورات والعملية التعليمية والتدريبية على أساس الانتفاع ونفع الآخرين ، وتنمية وتطوير الإبداع المثمر ..

٦- يتوجب أن تتضمن الدورات على كل ما يتطلبه من تطبيقات وتدريبات ومزاولة ما يتلقونه من معلومات وبيانات وعلوم ومعارف على أرض الواقع ، ليتم الاستفادة الحقيقية وإفادة الموقع التي يشغلونها ، سواء كان ذلك في المختبرات أو المكاتب ..

٧- لابد من وضع خطط محققة لجدوى الدورات ، البعيدة عن ؛ الروتين والتقليدية أو محدودية المزاولة ومحدودية الانتفاع، والابتعاد عن التركيز على هدف الدرجة والتفوق الصوري ،

كمؤشر يخل بالتدريب والتعليم ، والاستفادة واستدامة الأعمال والانتفاع من أهداف التدريب والتعليم ..

٨- لابد من قيام مختبرات ومجالات التطبيق التي تزيد من الانتفاع مما يحصل عليه من الدورات ، وبدوره الانتفاع منه في التعليم وأداء الأعمال ، بشكل يطور التعليم والأعمال والأداء والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وتنفيذها ، وبالتوازي مع التشجيع على الاستفادة من كل جديد ، وتوافر الأجهزة للمتدرب والمتعلم والتدريسي والمدرّب ، والجمع بين النظرية والتطبيق ، والتركيز على ما يتطلب من تطبيقات متواصلة ومتنوعة وفاعلة ..

٩- يتوجب الدعم الساند للأنشطة والإبداع والابتكار من خلال برامج التعليم المستمر والاستفادة من النخب العلمية وتطلعاتها وأفاقها ورؤاها والتنمية والتدريب على الخيال العلمي ، لاستثماره في إضافة نقاط القوة للبيئة الداخلية لكل مشروع في الدولة ، ولاسيما داخل الجامعات العراقية التي هي بأشد الحاجة إلى برامج تنمية الخيال العلمي ، وتهيئة كل ما يستثمر الفرص في البيئة الخارجية ..

١٠- الحيلولة دون وقوع المبدع وصاحب المواهب والخيال العلمي تحت طائلة المدرّب والتدريسي الذي يقتل الإبداع والمواهب ، بمعنى اختيار الكادر التدريسي وكادر التدريب من الكوادر المتفتحة والتي تكشف وتدعم الطاقات المتنوعة ، وهذا يأخذ مجاله الواسع الكبير في الجامعات والمؤسسات التعليمية ..

١١- لابد من فتح دورات تتواصل أولاً بأول مع كل تطور وتغيير عالمي ، ووضع إمكانية تطبيقه داخل الجامعات

والمؤسسات التربوية والتعليمية ، حتى وإن احتاج ذلك إلى صرف مخصصات تشجيعية على ذلك ، وحتى لو احتاج إلى الدخول بدورات خارج العراق ، والاستفادة منهم فور عودتهم في وحدات التعليم المستمر وبرامجها المستدامة والتي يمكن تطبيقها ..

١٢- فتح باب التدريب مع العالم الخارجي عن طريق الاتصالات الحديثة ومنها الانترنت وما تحقّقه من الحلقات الدراسية المفتوحة من أجل مواكبة التطور أولاً بأول ، ووضع نظام مكافآت مادية وغير مادية ، للتشجيع على الابتكار والتطوير ، والحيلولة دون المعوقات التي تهلك الفكرة والابتكار في مهده ..

١٣- لا بد من فتح وحدة خاصة بالابتكارات والأفكار الجديدة والبحث ، واستقباله ودعمه من أين ما كان مصدره ، ومن أي مستوى كان ، حتى ممن لم يحالفهم الحظ في الحصول على شهادات أكاديمية ، وهو بذاته داعم للجودة الشاملة ، وينصب ضمن مهام التعليم المستمر ..

١٤- بناء علاقة بين ما يستجد من الوحدة المذكورة وبين وحدات التعليم المستمر والبحث والتطوير ، داخل الجامعات والمؤسسات التعليمية والتربوية ، وداخل الوزارات وحتى لو احتاج الأمر التواصل مع مؤسسات تطويرية خارج العراق ، والإسهام في تطوير الأفكار والاستفادة منها ..

وبهذا يكون البحث بمحدوديته قد انتهى ، راجياً من العلي القدير ، أن يتم الاستفادة منه .. والحمد لله رب العالمين ..

من المصادر والمراجع

أولاً : المصادر والمراجع العربية :

- ١- ابراهيم عبد الكريم الحسين / مهارات التفوق الدراسي / دار الرضا للنشر والتوزيع / دمشق - سوريا / ط١ / ٢٠٠١ .
- ٢- ألكسندرو روشكا / الإبداع العام والخاص / ترجمة غسان عبد الحي أبو فخر / مطابع السياسة / الكويت / ١٩٨٩ .
- ٣- د. عطوف محمود ياسين / نزيف الأدمغة ؛ هجرة العقول العربية إلى الدول التكنولوجية / دار الأندلس / بيروت / لبنان / ١٩٨٤ .
- ٤- علي السيد سليمان / عقول المستقبل (ستراتيجيات لتعليم الموهوبين وتنمية الابداع) / مكتبة الصفحات الذهبية / الرياض - السعودية / ١٩٩٩ .
- ٥- فتحي عبد الكريم جروان / تعليم التفكير ؛ مفاهيم وتطبيقات / دار الكتاب الجامعي / الإمارات العربية المتحدة / ١٩٩٩ .
- ٦- ناديا هاييل السرور / مدخل الى تربية المتميزين والموهوبين / دار الفكر للطباعة والنشر / عمان - الأردن / ط٢ / ٢٠٠٠ .

- ٧- نبيل عبد الهادي ، وآخرون / مهارات في اللغة والتفكير / دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة / ط١ / ٢٠٠٣.
- ٨- د. هاشم حسين ناصر المحنك / الإدارة الإستراتيجية .. التطور والنمو والبناء / جريدة (جامعتنا) / تصدر عن قسم الإعلام في جامعة الكوفة / العدد ٢٠ / تموز / ٢٠٠٨ .
- ٩- د. هاشم حسين ناصر المحنك / استراتيجيات الدراسات العليا في الجامعات العراقية / مقدم للمؤتمر الوطني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ٢٠٠٩ ، وشارك البحث في المؤتمر الدولي ، تطوير البحث العلمي في التعليم العالي ٣ مايو ٢٠١٦ - المشترك بين جامعة الزرقاء في الشارقة - الامارات العربية المتحدة .
- ١٠- د. هاشم حسين ناصر المحنك / مراكز الدراسات والبحوث بين الواقع وقوة الطموح / بحث منشور ضمن وقائع المؤتمر الوطني لمراكز البحث العلمي في العراق / مركز دراسات الكوفة - جامعة الكوفة / ط١ / ٢٠١٠.
- ١١- د. هاشم حسين ناصر المحنك / موسوعة المصطلحات الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والتجارية / مكتبة لبنان ناشرون / بيروت - لبنان / ٢٠٠٧ .
- ١٢- د. هاشم حسين ناصر المحنك / الإدارة الإستراتيجية .. التطور والنمو والبناء / جريدة (جامعتنا) / تصدر عن قسم الإعلام في جامعة الكوفة / العدد ٢٠ / تموز / ٢٠٠٨ .

ثانياً : المصادر والمراجع الأجنبية :

12- Alter, Steven, "Information Technology for management making connection for strategy Advantage", John – Wisley & sons, Inc., U.S.A , 1999 .

13 - Dess , Gregory G. & Other " Strategic Management ; creating competitive advantages " 3th Ed . , McGraw-Hill Companies, Inc., New York, Americas, 2007 . سلطان

14- Haag , Stephen & Other , " Management Information Systems ; For The Information Age " , 6th Ed. , McGraw-Hill Companies, Inc., New York, Americas, 2007 .

15 - Stewart, T.A., Intellectual Capital: The New Wealth of Organizational, New York : Doubleday – Currency, (1999) .

محتويات البحث من المخططات

الصفحة	التفاصيل
١٧	مخطط (١) يبين أهمية الأخلاق - الوجدان مع أسس وبناء الفكر والنفس والسلوك
٢١	مخطط (٢) يبين العلاقة بين التدريب والتطبيقات والمؤهلات والقدرات
٣٢	مخطط (٣) يبين العلاقة بين مكونات منظومة رأس المال المعرفي
٣٦	مخطط (٤) يبين المعلومات والبيانات والمعرفة ونظم القرارات
٤٥	جدول (٥) يبين آلية التفكير الإبداعي واتخاذ القرار

المحتويات

الصفحة	التفاصيل
٥	المقدمة
٨	❖ المبحث الأول : التعليم المستمر بين المعلوماتية وصنع واتخاذ وتنفيذ القرارات
٩	أولا : مدخل ومفاهيم .
١٤	ثانيا : التعليم المستمر بين الأسلوب التقليدي والمتطور
٢٢	ثالثا : التعليم المستمر والفضاء المعلوماتي بين التقليدية والبناء الرقمي
٢٦	رابعا : التعليم المستمر بين الإدارة والفضاء المعلوماتي
٣٣	خامسا : التعليم المستمر بين النظم المعلوماتية وصنع القرارات
٤٢	❖ المبحث الثاني : أثر التعليم المستمر في تنمية القدرات والأداء
٤٣	أولا : البحث والتفكير والإبداع بين تنمية القدرات والتعليم المستمر
٤٩	ثانيا : إستراتيجية الأداء العالي في تطوير التفكير الإبداعي
٥٦	❖ المبحث الثالث : الاستنتاجات والتوصيات
٥٦	أولا : الاستنتاجات
٦٢	ثانيا : التوصيات والمقترحات
٦٦	المصادر والمراجع

المؤلف في سطور

- درس الابتدائية والثانوية في النجف الأشرف / العراق ..
- درس في جامعة بيروت العربية ، وأكمل دراسته الجامعية في الجامعة المستنصرية – العراق عام ١٩٨٥ – ١٩٨٦ ..
- حصل على شهادات الماجستير والدكتوراه والبروفيسور مع مرتبة الشرف وشهادات التفوق من جامعة :
CAROLINA INTERNATIONAL UNIVERSITY (CIU)
- له مشاركات في الكثير من الدورات ، واللجان العلمية ..
- حاصل على الكثير من الشهادات التقديرية وكتب الشكر ..
- حاصل على هوية المؤلف الدولي ..
- له أكثر من (١٠٠) كتاب وموسوعة ومعاجم منشورة وفي دورها للنشر ، وفي مختلف التخصصات ..
- مشارك بأكثر من (٦٠) مؤتمر علمي وطني ودولي وفي مختلف التخصصات ، داخل العراق وخارجه ..
- منشور له أكثر من (١٠٠) بحث وموضوع ، داخل وخارج العراق ..
- منشور له الكثير من القصص القصيرة والشعر في الصحف والمجلات ، وضمن كتب في السيرة الذاتية والعلمية ..
- منشور له الكثير والمنوع من الكتب والبحوث والقصص والشعر على مواقع في الانترنت ..
- له عضوية في العشرات من المحافل العلمية الدولية ..
- مؤسس ومدير دار أنباء للطباعة والنشر ..
- سابقا عمل في: جامعة بابل : رئاسة الجامعة / الشؤون العلمية، وجامعة الكوفة : مركز دراسات الكوفة ، وواحد من مؤسسي المركز ، ومدير المركز وكالة ١٩٩٤ ، ومدير الإدارة / وعمل في رئاسة جامعة الكوفة / وفي كلية الفقه ..



دار أنباء للطباعة والنشر

مركز دراسات دار أنباء

Dar - Anbaa For Printing & Publishing

Najaf / Iraq

E- Mail / [daranbaa2 @ Yahoo.Com](mailto:daranbaa2@yahoo.com)

